FRAUENFÖRDERPLAN DER BERLINER SCHULEN 2023 - 2029

Auszug für Charlottenburg-Wilmersdorf

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

BERLIN

Impressum

Herausgeberin
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie
Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin

www.berlin.de/sen/bildung
www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung

Redaktion
Heike Körnig
Telefon 030 90227 5605
E-Mail: heike.koernig@senbjf.berlin.de

Gestaltung
SenBJF, Referat I B

Druck (digital)
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Auflage
digital, Februar 2024

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die Fortschreibung des Frauenförderplans für die Beschäftigten an den Berliner Schulen vorlegen zu können. Er hat einige erfreuliche Trends zu bieten: Seit der letzten repräsentativen Erhebung 2020 konnte der Anteil von Frauen in Leitungspositionen in fast allen Schulformen gesteigert werden, vor allem im Leitungsbereich der Integrierten Sekundarschulen, der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt und im Zweiten Bildungsweg. An den beruflichen und zentralverwalteten Schulen beträgt der Anteil von Frauen in Beförderungspositionen über 50 Prozent - ein Ziel, das bei der Besetzung von gymnasialen Leitungspositionen noch nicht erreicht ist und deshalb weiterhin ein Schwerpunkt bleibt.

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen dienen verschiedene berlinweite Maßnahmen. So sieht der neue Frauenförderplan vor, dass Leitungskräfte regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Förderung der Gleichstellung soll als Leistungskriterium in dienstliche Beurteilungen mit einfließen. Zudem wurden zu vielen Maßnahmen unterstützende Checklisten für Führungskräfte vereinbart. Diese Listen finden Sie ebenso im neuen Förderplan wie ein neues und verschlanktes Design. Dazu zählen ein modernes und ansprechendes Layout, eine bessere Lesbarkeit durch die Verlagerung von Datentabellen in den Hintergrund, die Verlinkungen zu Hintergrunddaten, Rechtshilfen und den Daten der einzelnen Berliner Regionen sowie deutlich hervorgehobene verbindliche und mit den Checklisten hinterlegte Maßnahmen.

Berliner Schulen sind zunehmend Arbeitsorte für multiprofessionelle Teams mit verschiedensten Berufsgruppen. Eine gute Zusammenarbeit ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben unabdingbar. Dazu trägt bei, dass Frauen weiterhin aktiv ermuntert und dabei unterstützt werden, Leitungspositionen wahrzunehmen. Ebenso wichtig bleibt eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ihre

Katharina Günther-Wünsch

Katharina Günther-Wünsch
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Inhalt

Impressum 1

GRUßWORT 2

INHALT 3

1. ÜBERBLICK 5
1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer 5
1.2 Ziel 5
1.3 Struktur 6

2. MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG 7
2.1 Personalbestand an Schulen 7
2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg 9
2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten 10
2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften 12

3. METHODEN UND INSTRUMENTE ZUR ERHÖHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT 13
3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 13
3.1.1 Arbeitszeitregelung 13
3.1.2 Teilzeitbeschäftigung 13
3.1.3 Eltern- und Pflegezeit 15
3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 16
3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung 16
3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte 17
3.3 Nachfolgesicherung 18

4. SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ 19
4.1 Definition 19
4.2 Unterstützung für Betroffene 19

5. ÜBERSICHT DER CHECKLISTEN ZU DEN VERBINDLICHEN MAßNAHMEN 21
I Geschlechtergerechte Sprache 21
II Informationen zum beruflichen Aufstieg 21
III Gespräche zum beruflichen Aufstieg 21
IV Arbeitszeitregelung 21
V Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit 21
VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten 21
VII Beratung von Schulleitungen 21
VIII Eltern- und Pflegezeit 21
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 21
X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 21

6. STELLUNGNAHME DER GESAMTFRAUENVERTRETERIN 22

7. STELLUNGNAHME DER FRAUENVERTRETERIN FÜR ZENTRAL VERWALTETE UND BERUFSBILDENDE SCHULEN 24

8. REGIONALE MAßNAHMEN UND DATEN 25

Region 01 Mitte
Region 02 Friedrichshain-Kreuzberg
Region 03 Pankow
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf
Region 05 Spandau
Region 06 Steglitz-Zehlendorf
Region 07 Tempelhof-Schöneberg
Region 08 Neukölln
Region 09 Treptow-Köpenick
Region 10 Marzahn-Hellersdorf
Region 11 Lichtenberg
Region 12 Reinickendorf
Region 13 Berufliche Schulen und Oberstufenzentren
Region 14 Zentral verwaltete Schulen

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 26

1. Überblick

1.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin (LGG) verpflichtet die Einrichtungen der Berliner Verwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Unter dieser Prämisse sind Frauen in den Bereichen zu fördern, wo sie unterrepräsentiert sind, das heißt, dass ihr Anteil unter 50 Prozent liegt.

Wichtigstes Instrument, die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, ist der in § 4 LGG Berlin geregelte Frauenförderplan. Er muss verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils nach Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen unter Berücksichtigung voraussichtlich neu zu besetzender Stellen enthalten. Darüber hinaus ist nach der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur mindestens festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden kann.

In § 4 Absatz 1 schreibt das LGG die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes für jede Dienststelle im Land Berlin vor. Nach zwei Jahren, spätestens bis zum 31.07.2025, muss der Frauenförderplan den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Der jetzige Frauenförderplan schreibt den bisherigen Frauenförderplan fort und gilt bis zum 31.07.2029. Er wird von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie erstellt und gilt für die Dienstkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Berlin. Das sind: Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Betreuerinnen und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, das durch die Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie beschäftigte nichtpädagogische Personal sowie die Psychologinnen und Psychologen an den Schulen.

Die Frauenvertreterinnen in den Regionen haben ein klar umrissenes Aufgabengebiet auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG § 17 Aufgaben und Rechte der FV). Sie überwachen das Behördenhandeln in Hinblick auf Frauenförderung, etwaige geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Gleichstellung und beraten die Behörde dazu. Sie unterstützen und beraten auch die Kolleginnen in ihren dienstlichen Anliegen. Den Frauenvertreterinnen werden alle dienstlichen Maßnahmen zu den Beschäftigten vorgelegt, damit sie Diskriminierungen und den Stand der Gleichstellung ermitteln können. Dazu können die Frauenvertreterinnen ihr Auskunftsrecht nutzen, Stellung nehmen oder auch beanstanden, wenn ein Bruch des LGG vorliegt.

Berlinweit wird diese Aufgabe von der Gesamtfrauenvertreterin wahrgenommen. Gesetze, Verordnungen, Stellenausschreibungen etc. werden von der Gesamtfrauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin auf ihre Gleichstellungsrelevanz überprüft.

1.2 Ziel

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hat zwar Verfassungsrang, ist aber in der gesellschaftlichen Realität nur unzureichend durchgesetzt. In hohen leitenden Positionen sind Frauen nach wie vor in der Minder-

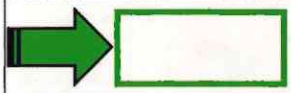
heit. Der öffentliche Dienst steht daher in einer besonderen Verpflichtung, dem Anspruch von Frauen auf Chancengleichheit durch eine beispielgebende Personalpolitik gerecht zu werden. Dazu gehört insbesondere der Abbau von Unterrepräsentanzen in Führungspositionen.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen und Abteilungsleiterinnen einzusetzen. Sowohl durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Führungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und regionaler Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Alle Maßnahmen sind verbindlich umzusetzen. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher muss der Frauenförderplan durch die Schulleitung allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

1.3 Struktur

Die neue Ausgabe des Frauenförderplans für Schulen erscheint erstmalig in einem neuen und verschlankten Design. Unter dem Aspekt der Lesbarkeit sind Tabellen und Daten mehr in den Hintergrund gerückt, die bei Bedarf in der digitalen Version über entsprechende Verlinkungen auch weiterhin einsehbar sind. Verlinkungen können über **Strg+Klicken** aufgerufen werden.

Folgende Symbole leiten Sie zu den weiteren Informationen, Tabellen, Grafiken und Texten:

Symbol	Bedeutung
Kursiv und fett	Kursiv und fett geschriebene Wörter beziehen sich auf nachfolgende Verlinkung (Handsymbol)
	Verlinkung zu den weiterführenden berlinweiten Tabellen, Grafiken und Texten **Strg+Klicken**
	**berlinweite Maßnahmen** zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der beruflichen Entwicklung
	Verlinkung zu Checklisten, die Zuständigkeit, Termine, Bereitstellungswege und Indikatoren zur jeweiligen Maßnahme genauer spezifizieren **Strg+Klicken**
	Verlinkung zu den weiterführenden **regionalen** Tabellen, Grafiken und Texten **Strg+Klicken**

Zu jeder einzelnen Maßnahme sind im Hintergrund **Checklisten** verlinkt, die definierte Kriterien zur Umsetzung der Maßnahme enthalten. Standardisiert stellen sie sicher, dass Arbeitsschritte nicht übersehen bzw. vergessen, vereinbarte Elemente bearbeitet oder überprüft sowie Ist-Zustände dokumentiert werden.

Damit stellen die Checklisten sowohl eine Hilfe für alle Agierenden als auch eine Maßnahme zur Qualitätssicherung und teilweise Best Practice dar.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung

2.1 Personalbestand an Schulen

Berlin ist bunt. Berlin ist divers. Berlin ist vielseitig. Auch das ***Berliner Schulsystem*** ist mehrgliedrig. Die verschiedenen Schularten mit ihrer individuellen Förderung bieten spannende und abwechslungsreiche Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel die Tätigkeiten als Lehrkraft, Erzieherin und Erzieher, Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter, Betreuerin und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, Psychologin und Psychologe, Schulsekretärin und -sekretär sowie weitere verwaltungs- und technische Mitarbeitende. Die digitale Version des Frauenförderplans gibt einen umfassenden Überblick über den Personalbestand an den allgemeinbildenden, beruflichen sowie zentral verwalteten Schulen Berlins. Der ***Beschäftigtenbereich*** an den allgemeinbildenden Schulen gliedert sich dabei in 12 Dienststellen, die regional den Bezirken Berlins entsprechen. Die beruflichen (Region 13) und die zentral verwalteten (Region 14) Schulen werden eigenständig verwaltet.

Als Lehrerin/Lehrer oder Erzieherin/Erzieher in multiprofessionellen Teams in Berlin zu arbeiten ist eine sinnstiftende und anspruchsvolle Tätigkeit mit Zukunft. Pädagogisches Personal und alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Berliner Schulen haben die Chancen und Möglichkeiten der jungen Generation im Blick und gestalten so die Zukunft unserer Gesellschaft in all ihrer Vielfalt.

Quelle: SenBJF I C 07 2022

Mitglieder eines multiprofessionellen Teams können je nach Bedarf vor Ort unterschiedliche Professionen bzw. Qualifikationsmerkmale besitzen. Das sind neben den klassisch an Schulen tätigen pädagogischen Professionen insbesondere Schulsozialarbeitende, Psychologinnen und Psychologen an Schulen, Sprachlernassistenzen sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen der Lern-, Ergo- und Musiktherapie sowie der Logopädie. Die Entscheidung zur Zusammensetzung multiprofessioneller Teams trifft die Schulleitung im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung.

Aufgrund der Vielfalt der Tätigkeiten ist auch ein breites Spektrum an ***Entgelt- und Besoldungsgruppen*** an Berliner Schulen vorhanden.

Gleichstellung bedeutet die Realisierung der Chancengleichheit, das heißt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen hinzuwirken. Um dieses zu erreichen, wird eine ständige Analyse der Beschäftigungsstruktur vorgenommen. Maßnahmen auf ihre Auswirkung hinsichtlich der Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden überprüft und die Geschlechtergerechtigkeit wird vorangebracht.

In allen Medien einschließlich der Bewerbungskommunikation ist auf eine gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern zu achten. Das beinhaltet, dass

- in der Bildsprache mindestens genauso viele Frauen wie Männer abgebildet sind,
- gendergerechte Formulierungen (unter Berücksichtigung der Vorgaben der GGO - Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung) in den Texten berücksichtigt werden.

Die Gremien an den Schulen dienen der Umsetzung der Grundsätze der Mitbestimmung und setzen sich entsprechend der schulgesetzlichen Regelungen aus den unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Zur angemessenen Berücksichtigung aller Gruppen wird dringend empfohlen, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Eine Einschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts ist mit der Empfehlung rechtlich nicht verbunden.

2.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Frauenförderung beginnt mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation, das heißt mit der Ausbildung und/oder dem Studium sowie dem Berufseinstieg. Neben den Universitäten unterstützt die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie die Ausbildung und Förderung des schulischen Personals und verfolgt grundsätzlich die Zielsetzung, ein ausgewogenes Verhältnis des Anteils der weiblichen Auszubildenden hinsichtlich der Anzahl männlicher Auszubildenden herzustellen.

Zu den Maßnahmen, um qualifizierte Frauen und Männer für eine Ausbildung/ein Studium oder den Berufseinstieg anzusprechen, gehören:

- die Erweiterung des Angebots von Ausbildung in Teilzeit
- bereits im Rahmen der Ausbildung erhalten die Auszubildenden Einblicke in den Frauenförderplan, der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält (vgl. 3.1)

An den Berliner Schulen werden folgende Beschäftigtengruppen ***berufsbegleitend ausgebildet***:

- Erzieherin/Erzieher
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger

sowie an allen Schulen:

- Lehrkräfte im Quereinstieg

Darüber hinaus leisten die Berliner Schulen intensive Unterstützung bei der Ausbildung von zukünftigen Lehrkräften im Rahmen von Praktika, einschließlich des Praxissemesters, sowie während der Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes. Die Teilnehmenden des Praxissemesters bzw. des Vorbereitungsdienstes nehmen an den schulischen Gremien teil und lernen so auch die Regelungen des Frauenförderplanes kennen.

Des Weiteren werden auch andere Berufsgruppen insbesondere im Rahmen des Praxisbezugs in ihrer Ausbildung gefördert. Die größte Gruppe unter ihnen ist die der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

2.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten

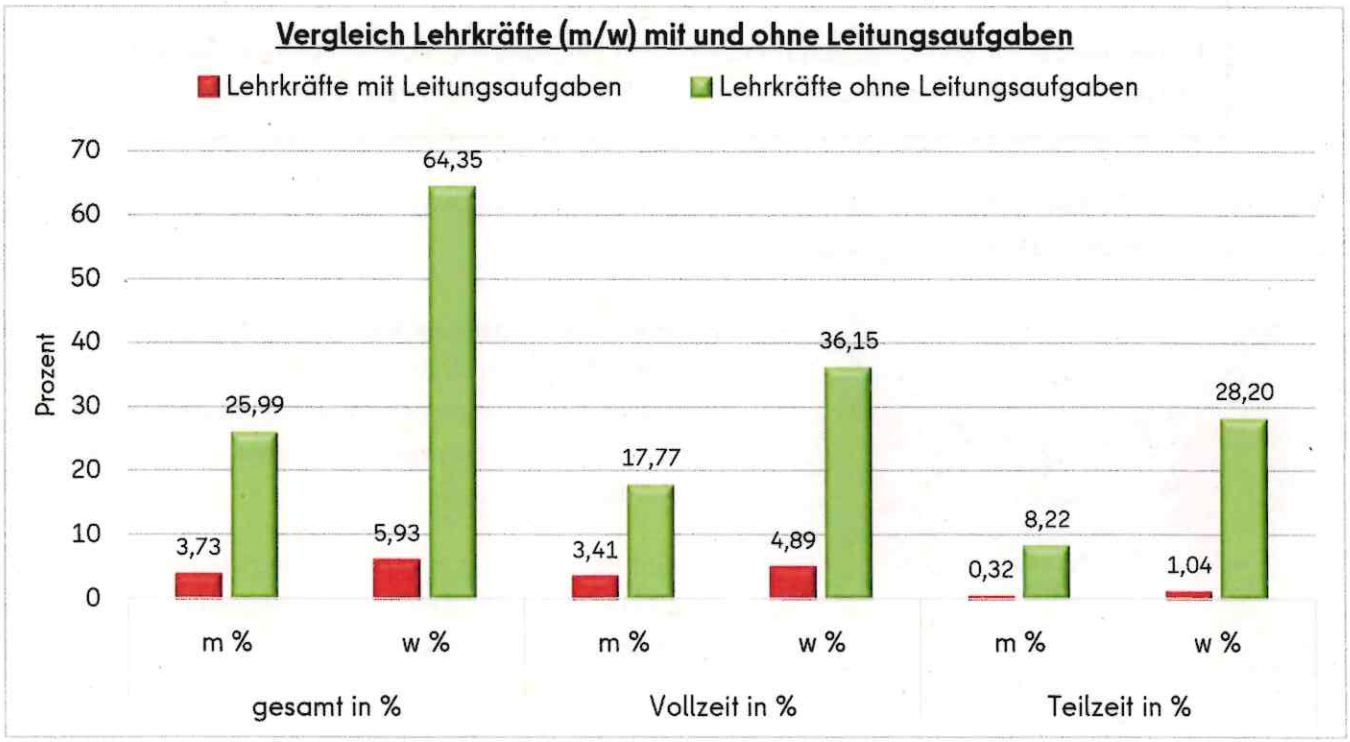
Alle ***Aufstiegspositionen*** werden ausgeschrieben. Bei absehbarer Stellenvakanz soll die Ausschreibung ca. ein Jahr vor Eintritt der Vakanz erfolgen, um einen guten Übergang zu sichern.

Im Falle einer angestrebten kommissarischen Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle wird schulintern ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt.

Die Frauenvertreterin wird durch die Referatsleitung der regionalen Schulaufsicht frühzeitig informiert und beteiligt. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Funktions- und Führungspositionen sowie koordinierender Fachkräfte wird darauf geachtet, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich erfolgt die Stellenausschreibung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie öffentlich im ***Karriereportal***.

Folgende Grafik verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen, die Leitungsaufgaben ausüben und in Teilzeit arbeiten, wesentlich geringer ist im Vergleich zu Frauen mit Leitungsaufgaben in Vollzeitbeschäftigung. Es macht aber auch deutlich, dass Frauen anteilig weniger häufig Funktionsstellen an den Berliner Schulen besetzen als Männer (jeder siebte Mann jedoch nur jede elfte Frau).



Schulleitungen stellen den Beschäftigten kontinuierlich Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen zur Verfügung.

Verpflichtend ist, dass die Ausschreibungen gleichermaßen für alle Geschlechter gelten. (Vgl. ***Ausführungsvorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes***).

Formulierungen in den Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind so zu wählen, dass sich Frauen verstärkt von den Angeboten angesprochen fühlen.

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, ***Unterrepräsentanzen von Frauen*** in Führungspositionen abzubauen, das heißt ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw. beizubehalten. Um dieses zu erreichen, sind Beratungen zur beruflichen Förderung ein wichtiger Bestandteil der Jahresgespräche.

Schulleitungen und Schulaufsichten sprechen Frauen aktiv an, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Führungspositionen zu bewerben. Funktionsaufgaben entsprechend des Geschäftsverteilungsplanes der Einzelschule können ein Instrument für die Frauenförderung für die spätere Übernahme von Leitungsaufgaben darstellen.

Frauen werden in Beratungsgesprächen darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.

Kenntnisse über die berufliche Gleichstellung von Frauen werden bereits im Auswahlverfahren und damit mit Beginn der Führungstätigkeit vorausgesetzt.

Frauen in Leitungspositionen sind besonders an Grundschulen etabliert. An Gymnasien sind Frauen als stellvertretende Schulleiterinnen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn es vielfach gelungen ist, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen.

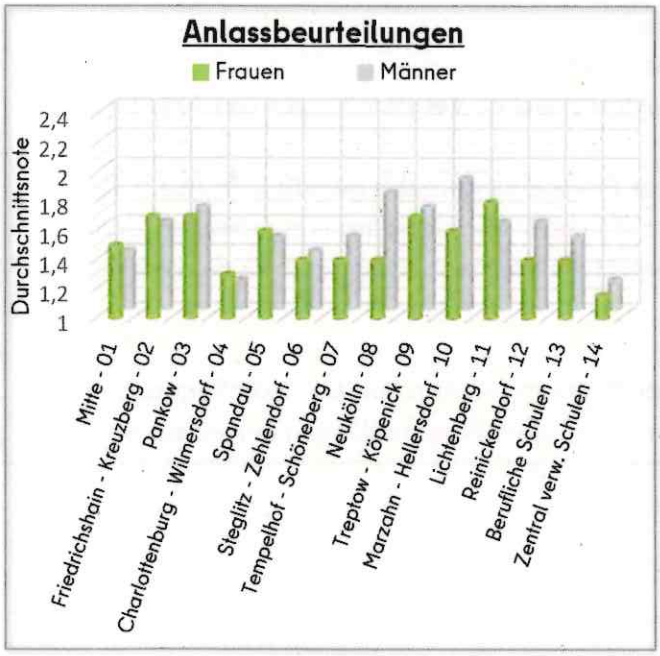
An den Beruflichen und zentralverwalteten Schulen ist der Anteil von Frauen in Beförderungspositionen kontinuierlich gestiegen und beträgt jetzt über 50 %.

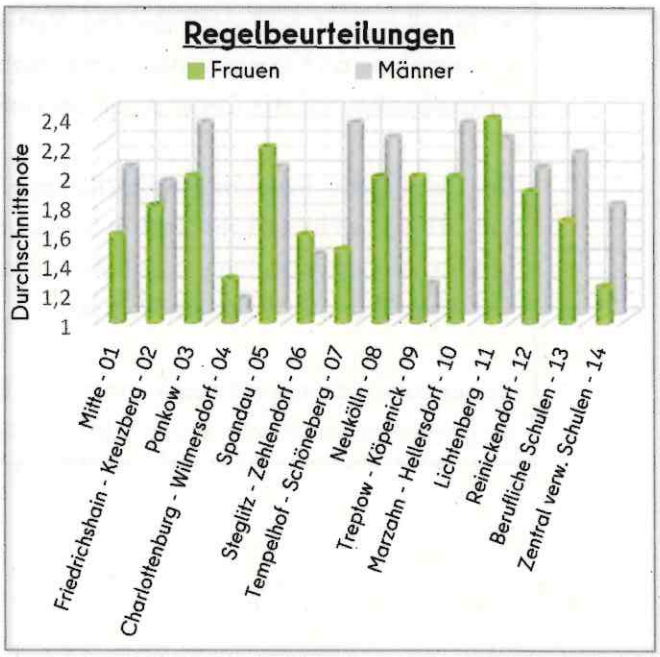
2.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

Dienstliche Beurteilungen haben zum Ziel, ein möglichst umfassendes und objektives Bild der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung darzustellen. Sie dienen auch als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen. Es wird dabei zwischen der ***dienstlichen Beurteilung***, die alle fünf Jahre erfolgt, und der ***Beurteilung aus besonderem Anlass*** unterschieden.

Für eine erfolgreiche Bewerbung kommt der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Bedeutung zu.

Die ***Ergebnisse der Beurteilungen*** werden geschlechtsdifferent erfasst und mit Blick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. Für die Beurteilenden finden Schulungen im Leadership.lab statt, um diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. Das Landesgleichstellungsgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz, die Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.





Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

3. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1.1 Arbeitszeitregelung

Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen bringen einen gesellschaftlichen Gewinn und stellen eine persönliche Bereicherung jedoch auch eine Herausforderung dar. Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen an den Berliner Schulen sind darum notwendig und erleichtern die Vereinbarkeit. Sie gelten für alle Geschlechter und unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt wird.

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- transparente Pausenregelungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten sowie
- familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten

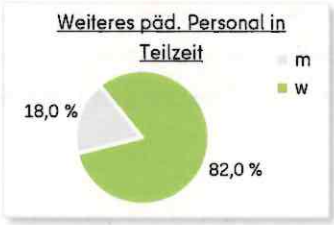
Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.

Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen ist ein Aspekt der Chancengleichheit. Eine ***steigende Tendenz*** in den Teilzeitbeschäftigungen ist in der verlinkten Darstellung sichtbar. Immer noch sind insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt. Es ist zu beobachten, dass der Anteil der Männer in Teilzeit schrittweise zunimmt.

Hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen verfügen Teilzeitbeschäftigte über die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Übernahme einer Führungsposition nicht entgegen.



Eine Darstellung zur Verteilung von Frauen auf einzelne Berufsgruppen ist in der Verlinkung einsehbar.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie prüft die Möglichkeit der Erfassung der Gründe für Teilzeitanträge.

Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, insbesondere bei denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.

Die Gesamtkonferenzen treffen Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten, die auch allen hinzukommenden Beschäftigten bekannt gegeben werden. Die Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse wird bis spätestens zum Ende des Schuljahres 2023/2024 in einer Gesamtkonferenz überprüft.

Die Referatsleitungen der Schulaufsichten beraten Schulleitungen, wie Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können und initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten.

Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.

3.1.3 Eltern- und Pflegezeit

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie fördert die Chancengerechtigkeit auch durch eine bessere ***Vereinbarkeit von Beruf und Familie*** für alle Geschlechter. Neben der Betreuung von Kindern betrifft das auch die Pflege von kranken und/oder älteren Angehörigen. Auch wenn es eine zunehmende Offenheit für eine gleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gibt, so ist doch immer noch gesellschaftliche Realität, dass die Familien- und Pflege-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen wird, die in Teilzeit arbeiten.

Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Gesprächs der Schulleitung mit der betreffenden Person mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte
- ob und wann sie bereit ist, Vertretungen zu übernehmen und/oder
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte

Rechtzeitig, spätestens 3 Monate vor Rückkehr an den Arbeitsplatz führt die Schulleitung ein Rückkehrgespräch mit der Dienstkraft. Ein Einsatz an der bisherigen Dienststelle wird laut Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (***DV Umsetzungen***) vom 01.08.2021 gewährleistet.

Durch die Inanspruchnahme der Eltern- und Pflegezeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.

Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, soweit fachlich und organisatorisch möglich, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.

3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

3.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung

Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen im Beruf aktiv gefördert. Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder Funktionen mit besonderer Verantwortung vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden besonders unterstützt. Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind in besonderem Maße verpflichtet, noch aktiver auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen sind deshalb durch die Führungskräfte auf die Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu unterstützen und für die Teilnahme motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Es werden Maßnahmen zur Einbindung von Angeboten für Frauen in das neu zu gründende Berliner Landesinstitut unterstützt. Gezielt soll insbesondere die Karriereplanung von Frauen thematisiert und durch geeignete Qualifizierungen gefördert werden.

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Schulleitungen und die Referatsleitungen der regionalen Schulaufsichten darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Führungsposition qualifizieren, sind mit dem Hinweis auf die Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich zu unterstützen. Neben der Durchführung von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das pädagogische Personal bestehen für das nichtpädagogische Personal Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen oder höheren Verwaltungsdienst an der Verwaltungsakademie.

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren nicht zu Benachteiligungen führen. Aus familiären Gründen beurlaubten Personen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Erhalt der Qualifizierung auf Wunsch ermöglicht, sofern dies mit den Rahmenbedingungen (zum Beispiel konzeptionelle Verzahnung mit begleitender praktischer pädagogischer Tätigkeit) vereinbar ist. Beschäftigte, die sich im Anschluss an die Elternzeit für Fort- und Weiterbildungen bewerben, sind bei Vorliegen vergleichbarer dienstlicher Belange zu bevorzugen.

3.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Unter dem Leitsatz „Professionelles Leitungshandeln stärken, neue Impulse entwickeln" bietet das Leadership.lab als Teil des Fortbildungssystems Führungskräften aus dem Bildungsbereich die Möglichkeit zum fachlich-professionellen Austausch zu den Themen Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und den diskriminierungsfreien Umgang damit. Um schulische Führungskräfte bei der Entwicklung von Führungskompetenzen zu unterstützen, bietet das Leadership.lab verschiedene Qualifizierungs-möglichkeiten an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben und vertiefen ihre Kenntnisse zu führungsrelevanten Themen und reflektieren eigene Einstellungen und Haltungen bezogen auf die Führungsrolle und erproben Kommunikations- und Handlungsoptionen.

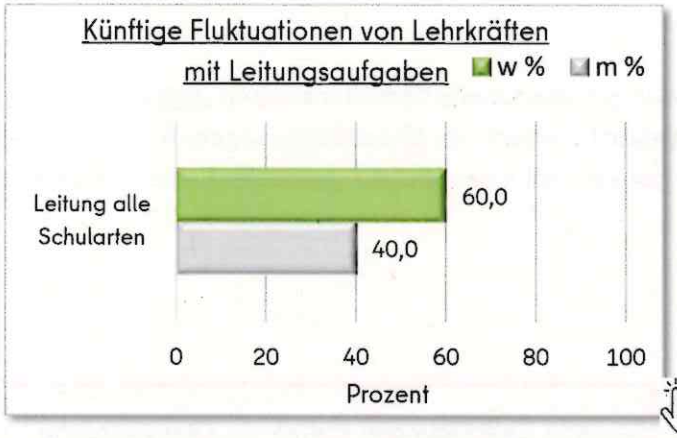
An wen richtet sich das Angebot?

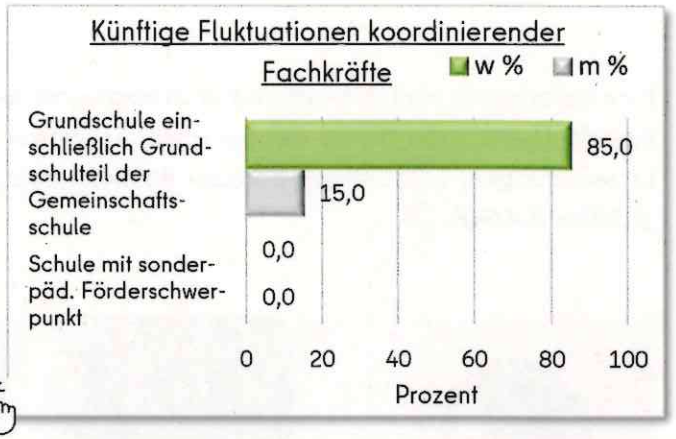
- Schulaufsichten
- Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen
- Abteilungsleitungen/-koordinationen
- koordinierende Fachkräfte
- Fachleitungen und Fachbereichsleitungen/ Qualitätsbeauftragte/mittleres Management
- Seminarleitungen
- Schulinspektionsleitungen

In der ***Fortbildungsdatenbank Berlin*** finden Sie das aktuelle Angebot des Leadership.lab.

3.3 Nachfolgesicherung

Die Führungspositionen sind frühzeitig zu identifizieren, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.





In den kommen Jahren sind die Berliner Schulen mit einer hohen Fluktuation der vor allem weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen konfrontiert, so dass die Personalentwicklung und die Aufstiegsqualifizierungen als wichtige Handlungsfelder der Führungskräfte angesehen werden.

4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

4.1 Definition

Eine Belästigung liegt dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken", dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vergleiche ***§ 3 Abs. 3 AGG***).

Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar. Ein Vorfall wird der Dienststellenleitung (ggf. anonymisiert) gemeldet.

Führungskräfte haben bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

4.2 Unterstützung für Betroffene

Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen sowie dem SIBUZ. Beschwerden über sexuelle Belästigung werden vertraulich behandelt und dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Eine Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie mit den Beschäftigtenvertretungen verhandelt.

- Führungskräfte aller Ebenen achten gemäß § 12 LGG darauf, dass in ihrem Verantwortungsbereich Beschäftigte von keinen an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppen einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie haben sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegen zu wirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligten ist erforderlich.
- Führungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. So werden unter anderem zielgruppenspezifische Informationsangebote zum angemessenen Umgang bei sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz angeboten. Die Schulungen haben das Ziel zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln.
- In Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt" regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.
- Es werden regionale Fortbildungen insbesondere zu den Themen „sexuelle Vielfalt" und „Schutz gegen sexuelle Gewalt" angeboten.
- Betroffene werden durch Beratung unterstützt.

5. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen

I .....Geschlechtergerechte Sprache

II .....Informationen zum beruflichen Aufstieg

III .....Gespräche zum beruflichen Aufstieg

IV .....Arbeitszeitregelung

V .....Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit

VI.....Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten

VII .....Beratung von Schulleitungen

VIII ....Eltern- und Pflegezeit

IX .....Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

X .....Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

6. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, dass Sie den **Frauenförderplan (FFPl)** 2023-2029 im neuen Format in den Händen halten, bzw. digital nutzen können. Der FFPl ist nun leicht lesbar und bildet transparent Ihre weitreichenden Rechte ab. Alle Maßnahmen des FFPls sind verbindlich umzusetzen und gelten für alle Beschäftigtengruppen. Die zehn Checklisten führen die Maßnahmen übersichtlich auf und machen deutlich, wer bis zu welchem Zeitpunkt welche Aufgaben erfüllen muss. Für alle diese Verbesserungen haben wir uns in der Arbeitsgruppe FFPl der Senatsbildungsverwaltung aktiv eingesetzt. Wir ermuntern Sie hiermit ausdrücklich: Lernen Sie den Frauenförderplan kennen und fordern Sie Ihre Rechte ein.

Gleichstellungskonferenz
Bereits im FFPl 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert. Beharrlich forderten wir sie ein. Schließlich kamen Abteilungsleitung, Schulaufsicht und die Frauenvertreterinnen im September 2022 zusammen, um das Thema Frauen und Männer in Führungspositionen (Quote) zu erörtern.
Eine Unterrepräsentanz besteht nur noch in wenigen Bereichen, s. auch Kapitel 2. Doch von Gleichstellung sind wir weit entfernt, da jeder siebte Mann, doch nur jede elfte Frau eine Funktionsstelle innehat. Fazit: Eine gleiche Verteilung von Funktionsstellen erfordert eine aktive Frauenförderung. Fortbildungen nur für Frauen müssen in den einzelnen Regionen angeboten werden. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Schulaufsicht.

Jobsharing
Seit Amtsantritt im Dezember 2020 setzen wir uns kontinuierlich dafür ein, dass es ein auskömmliches Jobsharing-Modell gibt, damit es für Beschäftigte - insbesondere jüngere Frauen - attraktiver wird, sich auf Schulleitungsstellen zu bewerben. Die Senatsbildungsverwaltung hat nun ein Konzept für Jobsharing für Schulleitungsstellen entworfen, das leider nur die Teilung einer Vollzeitstelle (50:50 Prozent) vorsieht. Dies ist unzureichend, denn Kooperationszeiten bleiben unberücksichtigt. Ein Stellenvolumen von mindestens 120 Prozent halten wir für erforderlich.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Leitfaden
Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind für die betroffene Person sehr belastend. Bislang fehlt ein einheitliches Vorgehen dagegen. Ein Leitfaden würde Betroffenen sowie den Schulleitungen ein rechtssicheres Vorgehen bieten und aufzeigen, welche Handlungsschritte unternommen werden müssen. Endlich hat die Senatsbildungsverwaltung eine Arbeitsgruppe einberufen, in der die Beschäftigtenvertretungen mitarbeiten. Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im Frühjahr 2024 abgeschlossen. Ein Leitfaden soll bis Ende des Jahres 2024 folgen.

Informationsbörse - Schulportal

Unsere Forderung nach der Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle für (werdende) Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, wurde von der Senatsbildungsverwaltung nicht realisiert. Wir haben daher Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit, beruflicher Aufstieg, Eingliederung nach langer Krankheit sowie Umsetzung und Versetzung im Schulportal (unter *Serviceangebote*) in einer Kachel der GFV für Sie bereitgestellt.

Elke Gabriel
Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser
stellv. Gesamtfrauenvertreterin

7. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen

Die 43 Oberstufenzentren und beruflichen Schulen (Region 13) vereinen unterschiedliche Bildungsgänge verschiedener Berufsfelder unter einem Dach. Zur Region 14 gehören die 11 zentral verwalteten Schulen mit berufsbezogenen Fachrichtungen. Die Zahl der Beschäftigten in diesen beiden Regionen beträgt 4.914 Personen, 2.955 davon sind Frauen. Organisatorisch gehören diese 54 Schulen zur Abteilung IV der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Ich übernehme zusätzlich zu meinen regionalen Aufgaben auch überregionale Aufgaben. Im Rahmen dieser Aufgaben, die alle Schulformen betreffen, tausche ich mich eng mit der Gesamtfrauenvertreterin (GFV) der allgemeinbildenden Schulen aus. Informationen rund um die Frauenförderung erhalten Sie auch in dem von der GFV für die allgemeinbildenden Schulen initiiertem Bereich im Schulportal (unter Serviceangebote und GFV).

Die GFV der allgemeinbildenden Schulen und ich arbeiten gemeinsam an den Arbeitsgruppen zur Neufassung des Frauenförderplans und zur Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor sexueller Belästigung mit. Nach den Unterschriften aller Beteiligten zur DV wird noch ein Handlungsleitfaden entwickelt, der anhand von Beispielen konkrete Maßnahmen für den schulischen Kontext festlegen wird. Diesen Prozess werde ich als Frauenvertreterin weiterhin eng begleiten. Die DV und der Handlungsleitfaden werden einen großen Beitrag zu mehr Transparenz und zu mehr Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung an unseren Schulen führen. Meine ausführliche Stellungnahme für die Region 13 und 14 finden Sie unter dem Gliederungspunkt 8.

Ines Riedel
Frauenvertreterin

Conny Großmann
stellvertretende Frauenvertreterin

Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update". Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal. Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de
Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

8. Regionale Maßnahmen und Daten

Nachfolgend finden Sie die Maßnahmen, ***Daten und Übersichten der einzelnen Regionen.***

Region 01
Mitte

Region 02
Friedrichshain-Kreuzberg

Region 03
Pankow

Region 04
Charlottenburg-Wilmersdorf

Region 05
Spandau

Region 06
Steglitz-Zehlendorf

Region 07
Tempelhof-Schöneberg

Region 08
Neukölln

Region 09
Treptow-Köpenick

Region 10
Marzahn-Hellersdorf

Region 11
Lichtenberg

Region 12
Reinickendorf

BERLIN

Region 13
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren

BERLIN

Region 14
Zentral verwaltete Schulen

Abkürzungsverzeichnis

A

Abs. ..... Absatz
Abt. ..... Abteilung
AGG ..... Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMZ ..... Arbeitsmedizinisches Zentrum
AV ..... Ausführungsvorschrift

B

BEM ..... Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG ..... Bundesgleichstellungsgesetz
bzw. ..... beziehungsweise

D

d.h. ..... das heißt
DB ..... Dienstbesprechung/Dienstberatung
DV ..... Dienstvereinbarung

E

eFöB ..... ergänzende Förderung und Betreuung

F

FBL ..... Fachbereichsleitung
FBLVO ..... Lehrkräftefortbildungsverordnung
FFPl ..... Frauenförderplan
FL ..... Fachleitung
FV ..... Frauenvertreterin

G

Geko ..... Gesundheitskoordination
GFV ..... Gesamtfrauenvertreterin
ggf. ..... gegebenenfalls
GGO ..... Gemeine Geschäftsordnung
GK ..... Gesamtkonferenz
GMS ..... Gemeinschaftsschulen
GVPl ..... Geschäftsverteilungsplan

I

ISS ..... Integrierte Sekundarschule

K

Koord. ..... Koordination
KuK ..... Kolleginnen und Kollegen

L

LaGetSi ..... Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
Leadership.lab ..... Fortbildungsplattform für Führungskräfte
Leitungsfkt. ..... Leitungsfunktion
LGG ..... Landesgleichstellungsgesetz
LISUM ..... Landesinstitut für Schule und Medien

M

m ..... männlich

N

Nr. ..... Nummer

P

päd. ..... pädagogisch
PR ..... Personalrat

R

RDV ..... Rahmendienstvereinbarung

S

s. ..... siehe
SchulG ..... Schulgesetz
SchwbV ..... Schwerbehindertenvertretung
SenBJF ..... Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
SIBUZ ..... Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum
SL ..... Schulleitung
SLV ..... stellvertretende Schulleitung
sonderpäd. ..... sonderpädagogisch
stellv. ..... stellvertretende

T

TZ ..... Teilzeit

V

VV ..... Verwaltungsvorschrift
vgl. ..... vergleiche

W

w ..... weiblich

Z

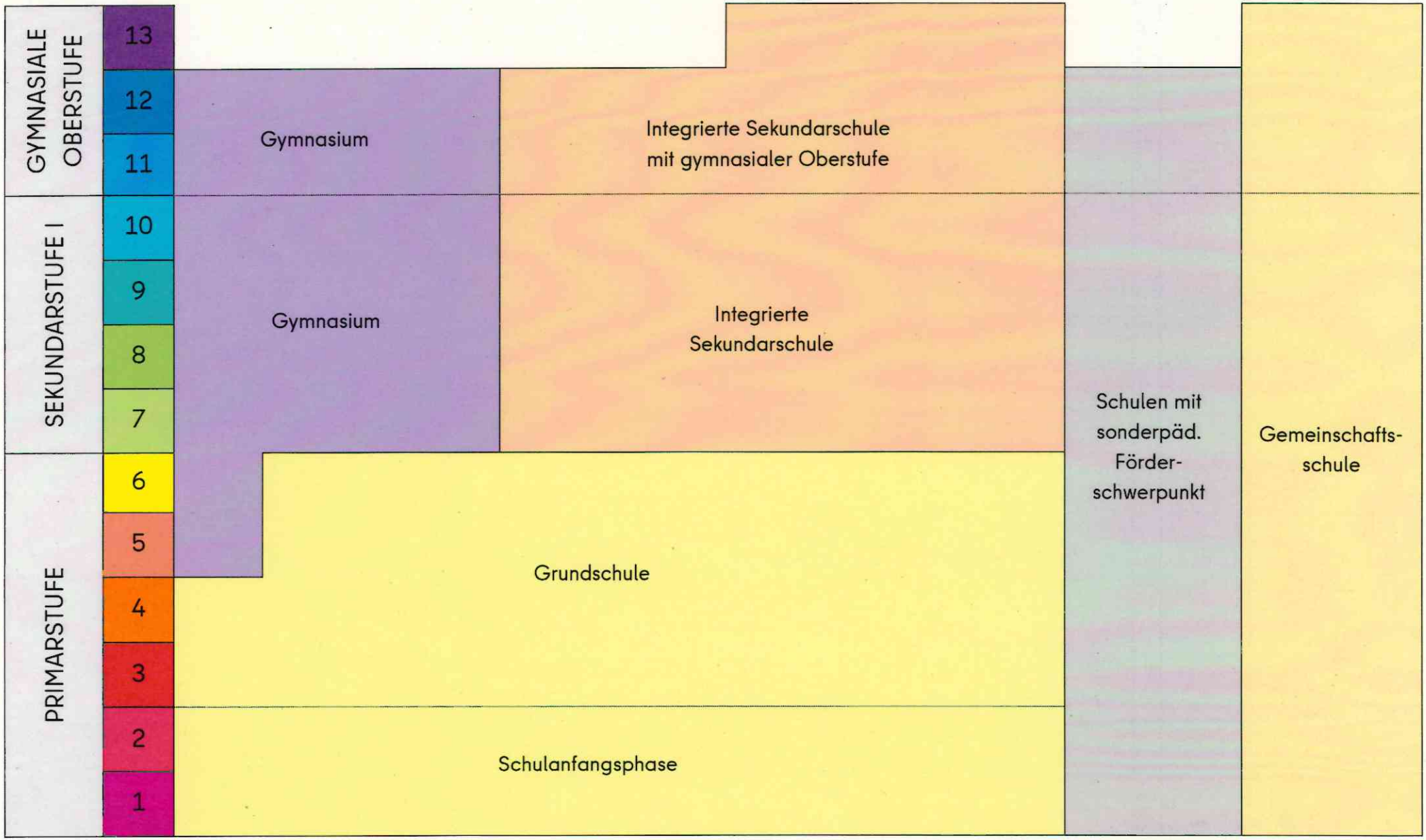
z. B. ..... zum Beispiel

ZS P ..... Zentraler Service Personalstelle

Berliner Schulsystem

1. Allgemeinbildende Schulen

zurück



2. Oberstufenzentren und berufliche Schulen - Bildungsangebote

s. a. *OSZ - Portal*

OSZ >>> | Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie | BERLIN

BERUFSVORBEREITUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)	kein Schulabschluss notwendig	1 Jahr	IBA-Abschluss; BBR eBBR; MSA

BERUFLICHE AUSBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufsschule und Betrieb (duale Ausbildung) (BS)	Ausbildungsvertrag	2 Jahre / 3 Jahre / 3 ½	Berufsabschluss; BBR eBBR; MSA; ab 3 ½ ggf. Fachhochschulreife
Berufsfachschule (BFS)	BBR oder eBBR oder MSA	2 Jahre / 3 Jahre	Berufsabschluss; eBBR; MSA; ggf. Fachhochschulreife
Berliner Ausbildungsmodel (BAM)	Teilnahmevorschlag JBA[1]	1 Jahr	Ausbildungsvertrag

STUDIENBERECHTIGENDE BILDUNGSGÄNGE	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufliches Gymnasium	MSA und Gymnasialempfehlung	3 Jahre	Allg. Hochschulreife (Abitur)
Fachoberschule (FOS1)	MSA und abgeschlossene Berufsausbildung bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	1 Jahr	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS2)	MSA mit Notensumme max. 10[2] oder Gymnasialempfehlung	2 Jahre	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS13)	Direkt im Anschluss an die FOS 2 mit Durchschnittsnote (FHR) nicht schlechter als 2,8	+ 1 Jahr	fachgebundene Hochschulreife (fgHR); Allg. Hochschulreife (Abitur)
Berufsoberschule (BOS)	MSA[3] und Abgeschlossene Berufsausbildung[4] bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	2 Jahre	Fachhochschulreife; fgHR; Allg. Hochschulreife (Abitur)

BERUFLICHE WEITERBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Fachschule (FS)	MSA und Abgeschlossene Berufsausbildung, weitere Aufnahmevoraussetzungen hängen von den einzelnen FS ab	2 Jahre / 3 Jahre / 4 Jahre	Weiterbildungsabschluss

LEGENDE Fußnoten

[1] Voraussetzungen für den Teilnahmevorschlag der JBA: Ausbildungsreife, Ausbildungsentschiedenheit für den Ausbildungsberuf, Eignung für das Berufsfeld, erfolglose Bewerbungen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf, keine abgeschlossene Erstausbildung, nicht älter als 24 Jahre und Hauptwohnsitz Berlin

[2] Die Summe der Noten in Deutsch, Mathe, Englisch darf nicht mehr als 10 ergeben.

[3, 4] Notendurchschnitt MSA nicht schlechter als 3 (in den Fächern Deutsch, Mathe, Englisch) oder Notendurchschnitt von mind. 2,5 auf dem Berufsschulzeugnis

LEGENDE BILDUNGSABSCHLUSSE

BBR
Berufsbildungsreife

eBBR
Erweiterte Berufsbildungsreife

MSA
Mittlerer Schulabschluss

FHR
Fachhochschulreife

fgHR
fachgebundene Hochschulreife

AHR
Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

LEGENDE BILDUNGSANGEBOTE

FOS Fachoberschule
In der Fachoberschule kann die Fachhochschulreife erworben werden. In der FOS13 kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

FS Fachschule
Die Fachschule dient der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit erfolgreichem Abschluss kann die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben werden.

BOS Berufsoberschule
In der Berufsoberschule kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

BS Berufsschule
Die Berufsschule vermittelt im Rahmen der dualen Ausbildung berufsbezogene und berufsübergreifende Kompetenzen.

BFS Berufsfachschule
Die Berufsfachschule bietet eine Berufsausbildung als Vollzeitschule an.

BAM Berliner Ausbildungsmodell
Dieses Bildungsangebot soll einen zügigen Übergang in eine duale Ausbildung ermöglichen.

IBA Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung
Diese Bildungsgänge bereiten auf eine Berufsausbildung vor und ermöglichen zusätzlich Schulabschlüsse zu erwerben.

BG Berufliches Gymnasium
Im beruflichen Gymnasium kann die allgemeine Hochschulreife (Abitur) erworben werden.

Allgemeinbildende sowie Berufliche und Zentral verwaltete Schulen in Berlin

zurück

Schulisches Personal			
Pädagogisches Personal		**Weiteres Pädagogisches Personal**	**Nichtpädagogisches Personal**
Ohne Leitungsfunktion	**Mit Leitungsfunktion**		
Lehrkräfte	• Schulleitung • Stellvertretende Schulleitung • Abteilungsleitung • Abteilungskoordination • Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter • Fachleiterin/Fachleiter • Qualitätsbeauftragte • Koordination	• Koordinierende Fachkraft • Facherzieherin/Facherzieher • Erzieherin/Erzieher • Sprachlernassistenz • Pädagogische Unterrichtshilfe • Betreuerin/Betreuer • Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter • Psychologin/Psychologe	• Verwaltungsleitung • Sekretärin/Sekretär • Handwerksmeisterin/Handwerksmeister • Werkstattmeisterin/Werkstattmeister • Vervielfältigerin/Vervielfältiger • IT-Administratorin/Administrator • Hausmeister/Hausmeisterin • Hauswart/Hauswartin • Fremdsprachensekretärin/Fremdsprachensekretär • weiteres technisches Personal

Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen

zurück

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Gesamt			davon in Teilzeit		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
S4	306	176	57,5	267	160	59,9
S8a	4.638	3.618	78,0	2.273	1.253	55,1
S8b	1.111	889	80,0	329	297	90,3
S9	35	28	80,0	5	5	100,0
S11b	82	62	75,6	19	18	94,7
S12	7	5	71,4	4	3	75,0
S15	191	154	80,6	24	22	91,7
S16	1	1	100,0	0	0	0,0
S17	65	46	70,8	12	8	66,7
E3	62	24	38,7	8	6	75,0
E4	18	1	5,6	0	0	0,0
E5	72	14	19,4	3	1	33,3
E6	1.128	1.066	94,5	620	610	98,4
E7	14	7	50,0	8	7	87,5
E8	136	43	31,6	22	17	77,3
E9a	912	692	75,9	196	178	90,8
E9b	569	396	69,6	112	89	79,5
E10	2224	1518	68,3	1437	951	66,2
E11	1713	1150	67,1	1174	780	66,4
E12	2.559	1.616	63,1	1.275	863	67,7
E13	19.045	13.279	69,7	8.871	6.832	77,0
E14	803	463	57,7	172	135	78,5
E15	419	235	56,1	65	42	64,6
AT1	20	7	35,0	0	0	0,0
A7	6	6	100,0	4	4	100,0
A9S	26	25	96,2	7	7	100,0
A10	9	5	55,6	2	1	50,0
A11	20	19	95,0	3	2	66,7
A12	109	93	85,3	33	29	87,9
A13	5.436	4.190	77,1	2.099	1.773	84,5
A14	701	459	65,5	194	148	76,3
A15	940	546	58,1	156	116	74,4
A16	134	72	53,7	8	3	37,5

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: ZS P B 1 A

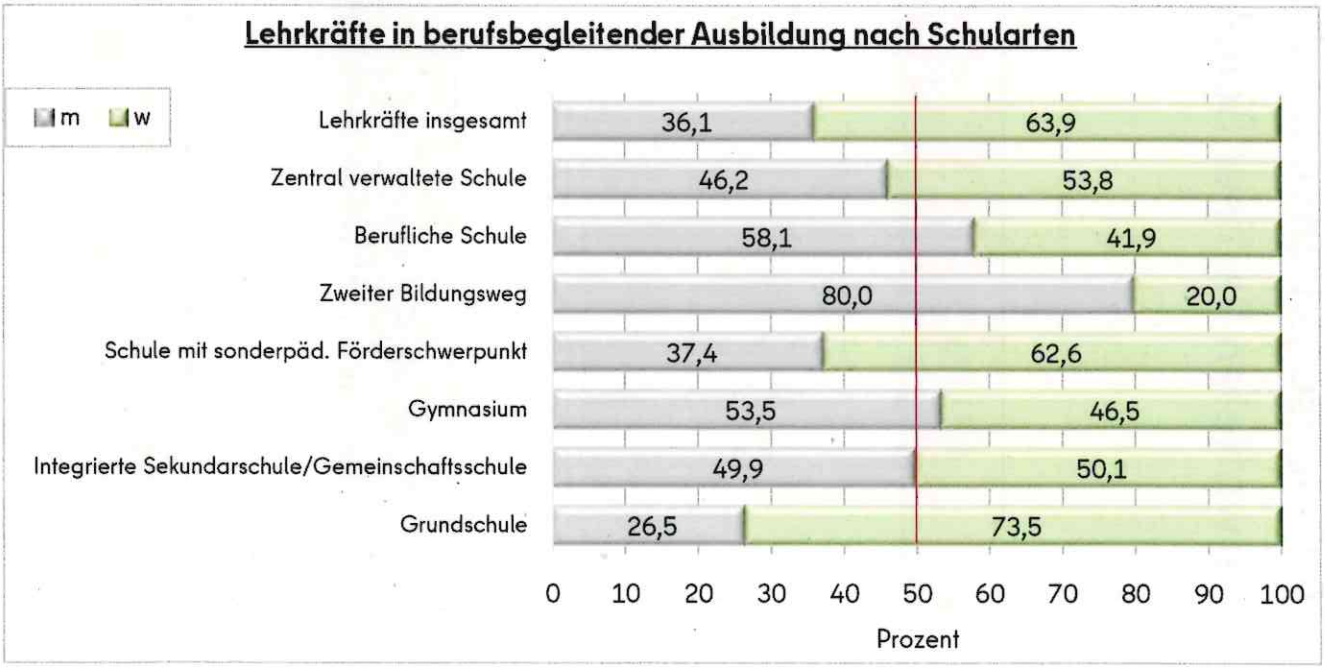
Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten

zurück

Erfasst sind hier Lehrkräfte im berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst und vor dem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (Lehrkräfte in den Studien, Lehrkräfte vor den Studien) sowie grundständig ausgebildete Lehramtsanwärter/-innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst.
Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 73,5 % weiterhin sehr hoch (ebenfalls 73,5 % im vergangenen Erhebungszeitraum). An Gymnasien konnte der Anteil an Frauen in berufsbegleitender Ausbildung von 38 % auf 46,5 % erhöht werden, liegt jedoch immer noch knapp unter den angestrebten 50 %. An Beruflichen Schulen liegt ihr Anteil nur bei 41,9 %, im zweiten Bildungsweg sogar nur bei 20,0 %.

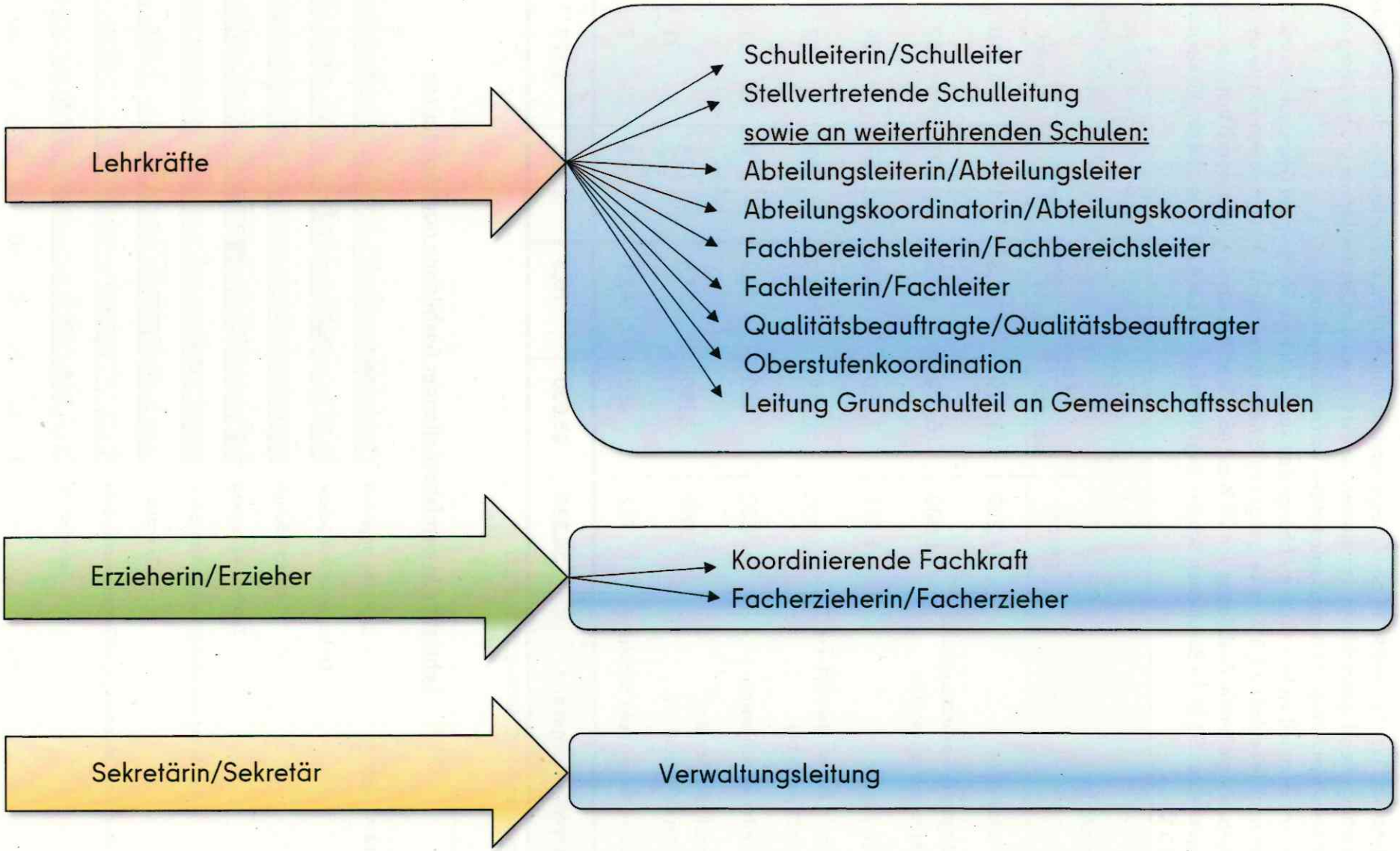
Schularten	Lehrkräfte gesamt			davon in berufsbegleitender Ausbildung (Quereinstieg)		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	14.299	11.629	81,3	1.375	1.010	73,5
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	8.830	5.604	63,5	593	297	50,1
Gymnasium	6.527	3.982	61,0	159	74	46,5
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	1.906	1.523	79,9	91	57	62,6
Zweiter Bildungsweg	230	140	60,9	5	1	20,0
Berufliche Schule/ Oberstufenzentrum	3.802	2.190	57,6	74	31	41,9
Zentral verwaltete Schule	732	462	63,1	13	7	53,8
Lehrkräfte insgesamt	**36.326**	**25.530**	**70,3**	**2.310**	**1.477**	**63,9**

Quelle: Sen BJF I C (Stichtag: 01.11.2022)



Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentral verwalteten Berliner Schulen

zurück



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten

zurück

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen bzw. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum konnte sich der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an den Gymnasien von 46,8 % auf 51,8 % im Bereich der Schulleitungen erhöhen. Bei den Vertretungen sank jedoch ihr Anteil von 41,4 % auf nur 38,6 %.

Im zweiten Bildungsweg gelang im Bereich der Vertretungen eine deutliche Steigerung von 42,9 % auf 66,7 %. Im Bereich der Koordination beträgt der Anteil von Frauen jedoch nur 25 %.

Leitungsfunktion	Grundschule			Integrierte Sekundar-schule/Gemeinschafts-schule			Gymnasium		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	336	248	73,8	121	71	58,7	85	44	51,8
Vertretung	331	245	74,0	116	68	58,6	83	32	38,6
Koordination	2	1	50,0	179	127	70,9	118	64	54,2
Fachbereichsleitung	-	-	100,0	239	140	58,6	244	128	52,5
Fachleitung	-	-	100,0	402	249	61,9	483	287	59,4
Qualitätssicherung	-	-	-	12	6	50,0	8	5	62,5
Leitung insgesamt	**671**	**496**	**73,9**	**1.069**	**661**	**61,8**	**1.021**	**560**	**54,8**
weitere Lehrkräfte	13.628	11.133	81,7	8.335	5.305	63,6	5.647	3.513	62,2
Lehrkräfte insgesamt	**14.299**	**11.629**	**81,3**	**9.404**	**5.966**	**63,4**	**6.668**	**4.073**	**61,1**

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Zweiter Bildungsweg			Berufliche Schule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	In %
Schulleitung	44	33	75,0	9	6	66,7	44	21	47,7
Vertretung	57	38	66,7	6	4	66,7	15	11	73,3
Koordination	1	-	-	4	1	25,0	-	-	-
Fachbereichsleitung	-	-	-	16	9	56,3	176	103	58,5
Fachleitung	3	3	100,0	21	16	76,2	338	185	54,7
Qualitätssicherung	1	1	100,0	-	-	-	14	7	50,0
Leitung insgesamt	**106**	**75**	**70,8**	**56**	**36**	**64,3**	**587**	**327**	**55,7**
weitere Lehrkräfte	1.800	1.448	80,4	191	113	59,2	3.215	1.863	57,9
Lehrkräfte insgesamt	**1.906**	**1.523**	**79,9**	**247**	**149**	**60,3**	**3.802**	**2.190**	**57,6**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Bewerbungen und Besetzungen

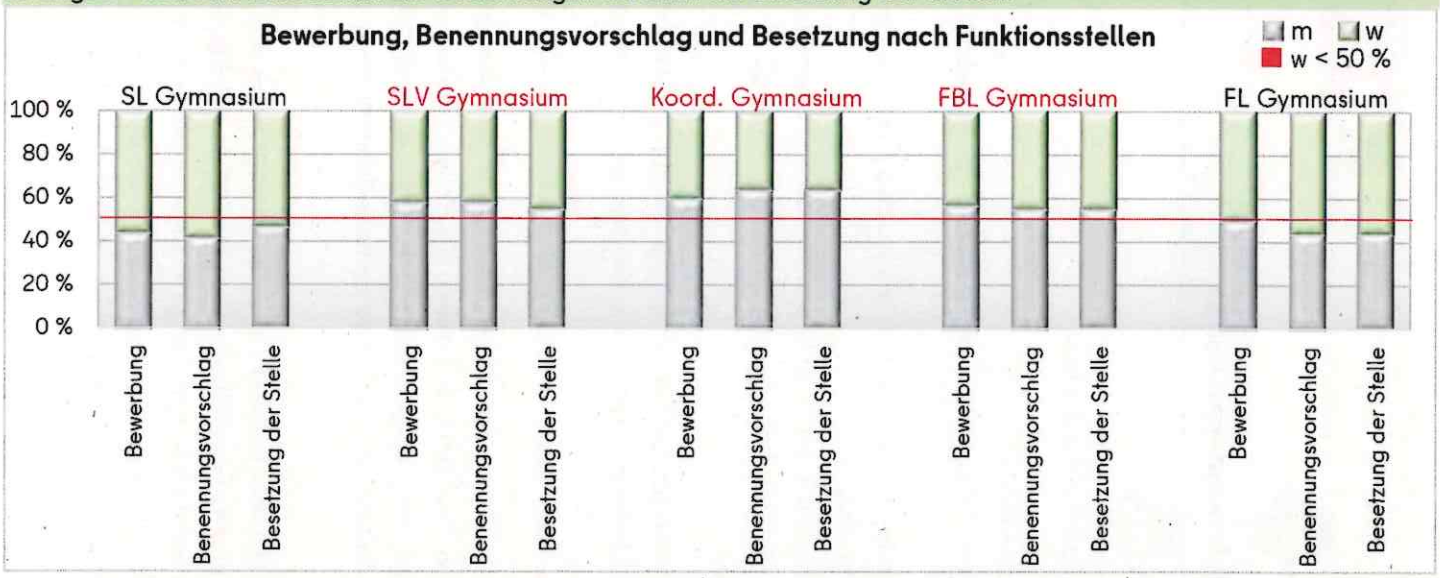
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

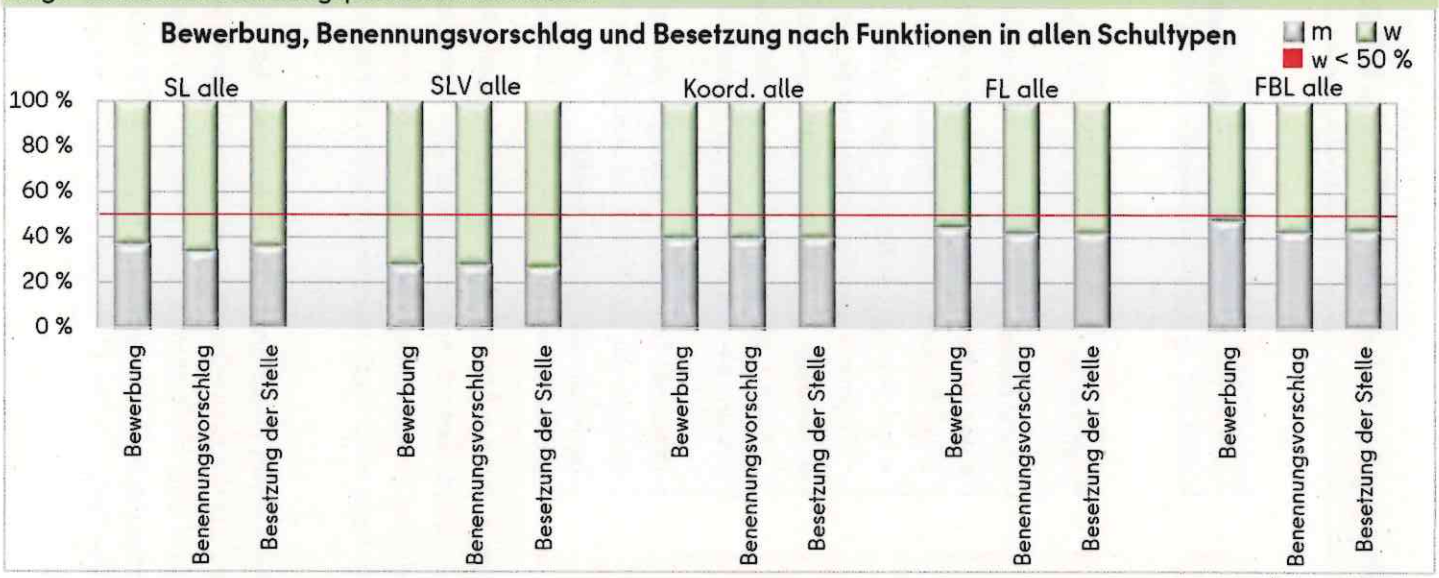
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	21	50	70	18	47	72	17	44	72	19	43	69
	Stellv. Schulleitung	26	97	79	26	93	78	26	90	78	25	79	76
	Summe	47	147	76	44	140	76	43	134	76	44	122	73
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	3	6	67	3	6	67	3	4	57	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	3	10	77	3	10	77	3	10	77	5	13	72
	Summe	6	16	73	6	16	73	6	14	70	7	19	73
Gymnasium	Schulleitung	14	18	56	10	14	58	8	9	53	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	15	11	42	14	10	42	11	9	45	14	8	36
	Koordination	15	10	40	9	5	36	9	5	36	11	9	45
	Fachbereichsleitung	41	31	43	24	20	45	24	20	45	12	16	57
	Fachleitung	104	104	50	55	71	56	55	71	56	37	41	53
	Summe	189	174	48	112	120	52	107	114	52	76	77	50
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	13	14	52	12	13	52	10	11	52	7	15	68
	Stellv. Schulleitung	6	17	74	5	19	79	5	19	79	5	19	79
	Koordination	25	46	65	19	34	64	19	34	64	14	30	68
	Fachbereichsleitung	32	35	52	25	29	54	25	29	54	20	28	58
	Fachleitung	48	76	61	42	69	62	42	69	62	44	54	55
	Summe	124	188	60	103	164	61	101	162	62	90	146	62
Berufliche und zentral verwaltete Schule	Schulleitung	8	11	58	4	11	73	4	7	64		2	100
	Stellv. Schulleitung	7	10	59	5	9	64	5	7	58	2	3	60
	Koordination	26	49	65	20	37	65	20	37	65	7	11	61
	Fachbereichsleitung	23	37	62	14	32	70	14	32	70	10	24	71
	Fachleitung	58	76	57	46	60	57	46	60	57	33	39	54
	Summe	122	183	60	89	149	63	89	143	62	52	79	60
2. Bildungsweg	Schulleitung											1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50			
	Koordination	3			3			3			1	1	50
	Fachbereichsleitung		2	100		2	100		2	100			
	Fachleitung	2	1	33	2	1	33	2	1	33	1	2	67
	Summe	6	4	40	6	4	40	6	4	40	2	4	67
Alle Schulen	Schulleitung	59	99	63	47	91	66	42	75	64	30	70	70
	Stellv. Schulleitung	58	146	72	54	142	72	51	136	73	51	122	71
	Koordination	69	105	60	51	76	60	51	76	60	33	51	61
	Fachbereichsleitung	96	105	52	63	83	57	63	83	57	42	68	62
	Fachleitung	212	257	55	145	201	58	145	201	58	115	136	54
	Summe	494	712	59	360	593	62	352	571	62	271	447	62

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

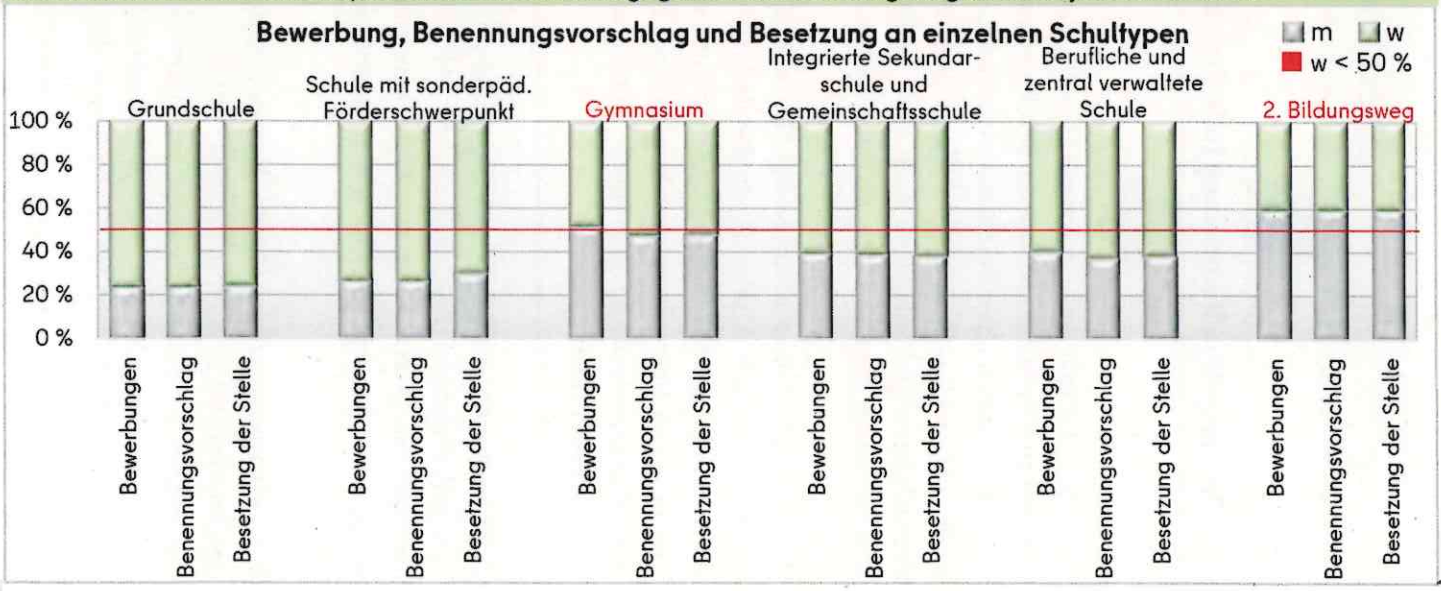
Wie schon in den Jahren zuvor wird auch im aktuellen Erhebungszeitraum eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind - mit Ausnahme der Schul- und Fachleitungen - weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf Schulleitungs- und deren Vertretungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. An Gymnasien ist eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Im 2. Bildungsweg ist diese jedoch deutlich.



Dienstliche Beurteilung gemäß AV Lehrkräftebeurteilung

zurück

Regelmäßige Beurteilung (alle fünf Jahre)

Lehrkräfte sind alle fünf Jahre nach Eignung und fachlicher Leistung zu beurteilen und in ihrer Befähigung einzuschätzen. Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle Lehrkräfte vom Zeitpunkt ihrer Einstellung an. Regelmäßige Beurteilungen sind frühestens nach einer sechsmonatigen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben zu erstellen.

Hat die zu beurteilende Person das 50. Lebensjahr vollendet, kann von der regelmäßigen Beurteilung abgesehen werden, wenn die zu beurteilende Person und die Beurteilerin oder der Beurteiler einverstanden sind. Das gegenseitige Einvernehmen ist aktenkundig zu machen und kann jederzeit widerrufen werden.

Beurteilung aus besonderem Anlass

Lehrkräfte sind aus besonderem Anlass unverzüglich zu beurteilen:

- vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe,
- für Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe vor Ablauf der Probezeit,
- vor Versetzungen auf Antrag,
- auf Antrag vor Beginn der Elternzeit von mindestens einem Jahr, es sei denn, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird,
- vor einer Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit in der Schule von mindestens einem Jahr (z. B. Beurlaubung, Freistellung für die Tätigkeit in der Beschäftigtenvertretung, Abordnung),
- wenn sie einen Antrag auf Beurteilung stellen.

Von einer Beurteilung aus besonderem Anlass kann abgesehen werden, wenn die letzte Beurteilung weniger als zwölf Monate zurückliegt; die Entscheidung hierüber trifft die oder der zuständige Mitarbeitende der Schulaufsicht.

Orientierungsgespräche sind bei der Übernahme der Tätigkeit und bei Änderungen der übertragenen Aufgaben zu führen. Sie dienen dazu, die mit der Aufgabenstellung verbundenen Erwartungshaltungen miteinander abzustimmen. Gesprächsgrundlage ist das Anforderungsprofil der Stelle, das der zu beurteilenden Person auszuhändigen ist. Orientierungsgespräche können in gegenseitigem Einvernehmen auch im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs/Jahresgesprächs geführt werden. Auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden wird im Falle einer bestehenden (Schwer-) Behinderung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.

Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die oder der Beurteilende begründet die jeweils vorgenommene Einschätzung der Leistung. In den Beurteilungsgesprächen werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern. Sollten Leistungsschwächen festgestellt werden, ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Die Gespräche sind bei Bedarf zu führen; bei regelmäßiger Beurteilung ist mindestens ein Gespräch ein Jahr vor der Beurteilung zu führen. Der Zeitpunkt der Gespräche ist aktenkundig zu machen und in der dienstlichen Beurteilung zu vermerken.

Quelle: AV Lehrkräftebeurteilung - AV LB vom 13. März 2021 (ABl. S. 983)

Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

zurück

Region	Note (Mittelwert)			
	Anlassbeurteilung		Regelbeurteilung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01 Mitte	1,5	1,4	1,6	2,0
02 Friedrichshain-Kreuzberg	1,7	1,6	1,8	1,9
03 Pankow	1,7	1,7	2,0	2,3
04 Charlottenburg-Wilmersdorf	1,25	1,18	1,28	1,12
05 Spandau	1,56	1,53	2,2	2,0
06 Steglitz-Zehlendorf	1,36	1,39	1,58	1,36
07 Tempelhof-Schöneberg	1,40	1,54	1,5	2,25
08 Neukölln	1,4	1,75	2,023	2,21
09 Treptow-Köpenick	1,68	1,71	1,95	1,20
10 Marzahn-Hellersdorf	1,62	1,87	2,0	2,25
11 Lichtenberg	1,78	1,64	2,40	2,18
12 Reinickendorf	1,37	1,55	1,86	1,97
13 - Berufliche Schulen/Oberstufen	1,4	1,5	1,7	2,1
14 - Zentral verwaltete Schulen	1,16	1,2	1,25	1,75

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022

40

Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 - 2022

zurück

	Stichtag: 28.02.2017	Stichtag: 01.11.2018	Stichtag: 01.11.2020	Stichtag: 01.11.2022
Lehrkräfte gesamt	37.613	38.630	35.089	36.326
Lehrkräfte in Teilzeit insgesamt	9.317	10.999	11.452	13.725
Lehrkräfte weiblich in Teilzeit	7.603	8.711	9.052	10.622
Lehrkräfte Teilzeit in %	**24,8**	**28,5**	**32,6**	**37,8**
davon Frauen in %	**81,6**	**79,2**	**79,0**	**77,4**

Verteilung Frauen auf einzelne Berufsgruppen

zurück

Beschäftigungs-umfang	Lehrerinnen	Erzieherinnen	Päd. Unterrichts-hilfen	Betreuerinnen	Sekretärinnen
Vollzeit	14.908	2.671	581	298	524
Teilzeit	10.622	1.255	119	193	548
gesamt w	**25.530**	**3.926**	**700**	**491**	**1.072**
gesamt w/m	36.326	5.062	854	659	1.094

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zurück

Allgemeines

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen Regelungen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Beschäftigten und Einzustellenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dienstbeginn und Dienstende sind in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen zu organisieren. Einvernehmliche Pausenregelungen sollen getroffen und familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten vereinbart werden.

Teilzeitarbeit

Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben,

- sind je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen,
- sind an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden,
- ist der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtstunden am Tag zu vermeiden,
- ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern,
- ist der Unterrichteinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden,
- ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.

Eltern- und Pflegezeit

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung können im Rahmen eines Gespräches zwischen der Schulleitung und den Beschäftigten bzw. Einzustellenden Regelungen vereinbart werden,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchten,
- ob und wann sie bereit sind, Krankheitsvertretungen zu übernehmen,
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchten,
- dass die Möglichkeit einzuräumen ist, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen 3 Monate vor dem Wiedereinstieg Gespräche an.

Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

zurück

Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Fluktuation infolge des Erreichens der Regelaltersgrenze.

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	6	28	82,4
	Vertretung	5	9	64,3
	gesamt	11	37	77,1
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1	100,0
	Vertretung	1	1	50,0
	gesamt	1	2	66,7
Gymnasium	Schulleitung	2	3	60,0
	Vertretung	1	1	50,0
	Koordination	5	3	37,5
	Fachbereichsleitung	10	14	58,3
	Fachleitung	7	4	36,4
	gesamt	25	25	50,0
Integrierte Sekundarschule/Gemeinschaftsschule	Schulleitung	5	5	50,0
	Vertretung	1	0	0,0
	Koordination	2	1	33,3
	Fachbereichsleitung	7	8	53,3
	Fachleitung	2	8	80,0
	gesamt	17	22	56,4
Alle Schularten	insgesamt	54	86	61,4

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

hh

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Fachbereichsleitung	3	2	40,0
	Fachleitung	2	2	50,0
	Abt.-Leitung OSZ		2	100,0
	Abt.-Koordination OSZ	1		0,0
	insgesamt	6	6	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.1

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	1	1	50,0
	Fachbereichsleitung		1	100,0
	insgesamt	1	2	66,7

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	3	17	85,0
	insgesamt	3	17	85,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

I. Geschlechtergerechte Sprache - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Beschäftigte aller Berufsgruppen
Termin	jederzeit
Bereitstellungsweg	alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Portale im Inter- und Intranet ...)
Indikatoren	• Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion. • Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO. • Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

Checkliste I für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
  - Gemeinsame Geschäftsordnung des Berliner Verwaltung (GGO)
  - Artikel 3 Grundgesetz

Leitprinzip

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. Es ist ein grundsätzliches Anliegen, allen Beteiligten in Schule mit Respekt zu begegnen und das sprachlich sichtbar zu machen.

Geschlechtergerechte Sprache

	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.
	Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO.
	Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

Tipps und Tricks für ein gendergerechtes Formulieren

Geschicktes gendergerechtes Formulieren

zurück

Quelle: geschickt-gendern, Duden Verlag

Tipps & Tricks

Kreative Umformulierungen und neutrale Formen
Oft lassen sich Sätze umstellen und Worte kreativ umformulieren, sodass eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:
Frau Dr. Schmitt trat ans Rednerpult.
→ *Frau Dr. Schmitt trat ans Redepult.*

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Grundkurses Business English können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen.
→*Alle, die an einem Grundkurs Business English teilnehmen, können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Unternehmen erstatten lassen.*

Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.
→ *Wenn Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*
→ *Wer einen Antrag stellt, muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*

Partizip oder substantiviertes Partizip
Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Bsp.:
Der Vorsitzende/die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.
→ *Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.*
der Schüler, die Schülerin
→ *die Lernenden*
der Lehrer, die Lehrerin
→ *die Lehrenden*

Direkte Anrede
Mit der direkten Anrede an die Lesenden kann eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Bsp.:
Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.
→ *Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.*

Abkürzungen
Werden bestimmte Begriffe in einem Dokument immer wieder benutzt, können diese abgekürzt werden, sodass sich eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern erübrigt.

Bsp.:
Der Kurs wurde von 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) besucht. Die TN waren zwischen 35 und 55 Jahre alt.

Symmetrische Ansprache und korrekte Betitelung
Gendergerecht zu formulieren heißt auch, Männer und Frauen symmetrisch anzusprechen und korrekt zu betiteln.

Bsp.:
Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.
→ *Am Samstag traf Bundeskanzlerin Merkel den Präsidenten Obama.*

Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.
→ *Eingeladen waren Frau Dr. Dr. Schmitt und Herr Professor Schmitt.*

Geschlechterspezifische Endungen
Werden bestimmte Einzelpersonen bezeichnet, achten Sie darauf, die jeweilige geschlechtsspezifische Endung zu benutzen. Auch bei Substantiven, die keine Personen sind, ist dies möglich.

Bsp.:
Anette Hupf (Bürgermeister, Großdorf)
→ *Anette Hupf (Bürgermeisterin, Großdorf)*

Die Hochschule ist größter Arbeitgeber der Stadt Großdorf.
→ *Die Hochschule ist größte Arbeitgeberin der Stadt Großdorf.*

Stereotype Rollenzuschreibungen vermeiden
In Beispielen und Verallgemeinerungen können Sie stereotype Rollenzuschreibungen aufbrechen, indem Sie diese durch Neutralisierung vermeiden oder „untypisch" darstellen.

Bsp.:
Der Arzt und die Krankenschwester sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.
→ *Die Ärztin und der Krankenpfleger sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.*

II. Informationen zum beruflichen Aufstieg
Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Personalmanagement (I B) Schulleitung
Termin	monatlich (Stichtag jeweils 15. des Monats)
Bereitstellungsweg	E-Mail an die regionalen Außenstellen zur Weiterleitung an die Schulleitungen
Indikatoren	• Information über Neuausschreibungen werden monatlich versendet • Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. ä.)

Checkliste II für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzen- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
  - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Leitungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

III. Gespräche zum beruflichen Aufstieg
Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung, Seminarleitung, Schulaufsicht
Termin	monatlich, ganzjährig
Bereitstellungsweg	• Jahres- und Mitarbeitendengespräche • schulinterne Ausschreibungen • Newsletter • Aushänge • Konferenzen, Dienstbesprechungen
Indikatoren	• Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen • Teilnahme an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz • Beratung zur beruflichen Förderung • Bekanntmachung durch schulinterne Ausschreibungen

Checkliste III für Führungskräfte – Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzen- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
  - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Führungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Diese Fortbildungen fließen als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die Vergabe von Funktionen aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höher dotierten Tätigkeit qualifizieren.
	An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee von ihrer Tätigkeit freizustellen.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso die einer Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Stellenausschreibungen aller Berufsgruppen sind mindestens einmal monatlich dem Kollegium bekannt zu geben (z. B. per Newsletter, Aushang oder während Konferenzen, Dienstbesprechungen).

IV. Familienfreundliche Arbeitszeitreglungen - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	jährlich anlassbezogen
Bereitstellungsweg	Gespräche mit den betreffenden Personen
Indikatoren	• schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der Schulleitung mit der betreffenden Person • Dokumentation der Gespräche über getroffene Einsatzmöglichkeiten

Checkliste IV für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 10 Landesgleichstellungsgesetz
  - § 76 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz
  - Artikel 3 Grundgesetz

Arbeitszeitregelungen

	Schulleitungen sowie koordinierende Fachkräfte besprechen vor der Stunden- sowie Unterrichtsverteilung mit den Beschäftigten den Einsatz in der Schule.
	Bei Abweichungen von begründeten Einsatzbedarfen sucht die Schulleitung bzw. koordinierende Fachkraft mit den Betroffenen vor einer abschließenden Klärung das Gespräch. Dies ist zeitlich so zu terminieren, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Falls es zu keiner Einigung kommt, muss die Schulleitung dies innerhalb einer Woche schriftlich begründen. Die Schulaufsicht ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.
	Dienstbeginn und Dienstende werden in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen/Öffnungszeiten von Schulen und Pflegeeinrichtungen abgestimmt.
	Bei unausweichlichen Situationen werden Beschäftigte mit Kindern (bis 12 Jahre) und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt.
	Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts, gemäß § 76 Abs. 1 Nummer 2 SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien gegeben sind.

V. Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	I B
Termin	III. Quartal 2024
Bereitstellungsweg	Information GFV im Monatsgespräch 10/2024
Indikatoren	Es ist eine Entscheidung zur Erfassung der Teilzeitgründe getroffen worden.

Checkliste V für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz

zurück

VI. Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung, Gesamtkonferenz
Termin	jährlich bzw. anlassbezogen Juni 2024
Bereitstellungsweg	Protokolle, Mitarbeitendengespräche, E-Mail, Aushänge, Informationsordner
Indikatoren	• Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten sind gefasst • Bekanntgabe an hinzukommende Beschäftigte • Überprüfung der Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse in einer Gesamtkonferenz • Beschlüsse werden bei der Organisation des Schuljahres 2024/2025 berücksichtigt

Checkliste VI für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz
  - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

Gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPls und das Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.
	Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt: • Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein (2/3 TZ) oder zwei unterrichtsfreie Tage (1/2 TZ) • anteilige Anzahl von Springstunden • anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen

	• der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden • Mehrarbeit nur proportional zur Unterrichtsverpflichtung • anteilige Teilnahme an den Präsenztagen • anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Einschulung, Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Konferenzen (insb. Fachkonferenzen) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gem. § 2 (3) FBLVO überschritten ist • anteilige Teilnahme an Elternsprechtagen oder Ausgleich • falls Einsatz bei Prüfungen am unterrichtsfreien Tag wird ein Ausgleich gewährt • anteiliger Einsatz an Prüfungen

VII. Beratung von Schulleitungen - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Referatsleitung, Schulaufsicht
Termin	jährlich, anlassbezogen
Bereitstellungsweg	E-Mail
Indikatoren	• Beratung der Schulleitungen zur Entlastung für Teilzeitbeschäftigte • Initiation des Austausches zwischen den Schulleitungen • Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. Ä.)

57

Checkliste VII für Schulaufsichten - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
  - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 3 Frauenförderplan
  - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
  - Artikel 3 Grundgesetz
  - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Arbeitszeitregelungen für Teilzeitkräfte

	Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeit der Aufstockung frühzeitig zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.
	Den Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.
	Grundsatzregelungen für Erzieherinnen/Erzieher und das weitere pädagogische Personal sind zu treffen.

Teilzeit in Elternzeit

	Es darf keine Mehrarbeit angeordnet werden.

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

§ 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, hier statt des Arbeitgebers Regelungen zu treffen, inwieweit Teilzeitkräfte außerunterrichtliche Tätigkeiten entsprechend ihrer Teilzeitquote zu erbringen haben.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind für das jeweils laufende Schuljahr von der Gesamtkonferenz zu beschließen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Referatsleitung vorgelegt werden, die Schulaufsicht kann beratend tätig werden. Die Referatsleitung stellt sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse die Vorgaben des FFPls und des Urteil des BVerwG (s. o. gesetzliche Grundlagen) berücksichtigen.
	Folgende unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche werden durch den Grundsatzbeschluss geregelt: • Ermöglichung je nach Umfang der TZ ein (2/3 TZ) oder zwei unterrichtsfreie Tage (1/2 TZ) • anteilige Anzahl von Springstunden • anteiliger Umfang von Aufsichten/Vertretungen • der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist zu vermeiden • Mehrarbeit proportional zur Unterrichtsverpflichtung • anteilige Teilnahme an den Präsenztagen • anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten (u. a. Einschulung, Tag der offenen Tür, Schulfest, Bundesjugendspiele) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Konferenzen (insb. Fachkonferenzen) oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Wandertagen/Exkursionen/Betriebspraktika oder Ausgleich • anteilige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Studientagen oder Ausgleich, wenn verpflichtender Zeitumfang gemäß § 2 (3) FBLVO überschritten wird • anteilige Teilnahme an Elternsprechtagen oder Ausgleich • falls Einsatz bei Prüfungen am unterrichtsfreien Tag wird ein Ausgleich gewährt • anteiliger Einsatz an Prüfungen

VIII. Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit - Was ist zu tun?

Zuständigkeit	Schulleitung, Schulaufsicht
Termin	anlassbezogen
Bereitstellungsweg	Gespräche der betreffenden Person mit der Schulleitung bzw. durch Schulaufsicht, soweit Schulleitung betroffen
Indikatoren	• schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der betreffenden Person mit der Schulleitung • Rückkehrgespräch drei Monate vor Wiedereinstieg • Dokumentation der Gespräche und ggf. der Umsetzungswünsche und -erfordernisse • Keine Anordnung von Mehrarbeit

Checkliste VIII für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

zurück

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Auszubildende
- Frauen dürfen keine Nachteile durch Schwangerschaft erfahren, die Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind ist zu schützen. Die SenBJF hat sich einer familienbewussten Personalpolitik verpflichtet.
- gesetzliche Grundlagen:
  - § 2 (2) Landesgleichstellungsgesetz
  - Kapitel 3 Frauenförderplan
  - Mutterschutzgesetz, Mutterschutzverordnung
  - § 2 (1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
  - Artikel 3 Grundgesetz

Einstellung einer Dienstkraft

	In Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben rechtswidrig und stellen eine Diskriminierung dar.
	Bei Schwangerschaft und Mutterschutz sind den Bewerberinnen, bei Elternzeit den Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.

Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte

	Unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die werdende Mutter aus Infektionsgründen bis zur Feststellung ihres ausreichenden Immunschutzes freizustellen und ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen, s. ***Ablaufplan Mutterschutz.***

	Die Handreichung Mutterschutz für die Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen stellt alle weiteren Schritte übersichtlich und rechtsverbindlich dar.

Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit

	Bei Elternzeit von mehr als einem halben Jahr ist die Anfertigung einer dienstlichen Beurteilung verbindlich anzubieten.
	Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung halten Sie zur Förderung der beruflichen Entwicklung schriftlich fest, welche Informationen die betreffende Person erhalten möchte: u. a. schulische Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Stellenausschreibungen.

Wiedereinstieg nach Elternzeit

	Zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung bieten Sie drei Monate vor Rückkehr ein Gespräch an, in dem Einsatzbedarfe und Teilzeit- bzw. Vollzeiteinsatz geplant werden. Es gelten die Festlegungen der DV Umsetzung.
	Beschäftigte, die sich auf eine Fort- oder Weiterbildung im Anschluss an die Elternzeit bewerben, sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Regionale Maßnahmen und Daten

04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

- Regionale Maßnahmen
- Bewerbungen und Besetzungen
- Altersstruktur und Beschäftigungsumfang
- Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart
- Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
- Künftige Fluktuation Lehrkräfte
- Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal
- Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal
- Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Einstellungen
3. Fort- und Weiterbildung
4. Stellenausschreibung
5. Auswahlverfahren
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
   6.1 Arbeitszeitregelungen
   6.2 Teilzeitbeschäftigung

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wird auf die Statistik der DBs hingewiesen. In begründeten Fällen der Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz von DBs führt die Schulaufsicht unterstützende Gespräche mit der jeweiligen Schulleitung.
- Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienstelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.
- Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der Dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen" §10 (1) LGG) hin.
- Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.

Zuständigkeit	Referatsleiterin, Schulaufsicht, Schulleitung, Fachaufsicht
Termin	einmal im Schuljahr
Indikatoren	Abfrage der Referatsleiterin/Schulaufsicht

2. Einstellungen

- Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertreterin zu entsprechenden Gesprächen herangezogen.

- Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	bei Bearbeitung der Umsetzungsanträge im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres
Bereitstellungsweg	Umsetzungsanträge
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

3. Fort- und Weiterbildung

- Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Bewerberinnenseminar für Lehrerinnen, die am beruflichen Aufstieg interessiert sind" angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch „Netzwerktreffen – für Lehrerinnen in Funktionsstellen". An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	jeweils zweimal pro Schuljahr
Bereitstellungsweg	Information durch Schulaufsicht, Frauenvertreterin und regionale Fortbildung
Indikatoren	weiterhin hohe Anmeldezahlen

4. Stellenausschreibung

- Karrierefördernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	laufend bei Ausschreibung
Bereitstellungsweg	Aushang oder per Dienstmail an Kolleg*innen
Indikatoren	Anzahl der Bewerbenden

5. Auswahlverfahren

- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	laufend bei Bewerbungsverfahren
Bereitstellungsweg	Notwendigkeit der geschlechtergerechten Sprache wird in der Einladung zum Bewerbungsgespräch formuliert
Indikatoren	durchgehende Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Verfahren

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Arbeitszeitregelungen

- Bei Abweichungen von familiär begründeten Einsatzerfordernissen sucht die Schulleitung bzw. die koordinierende Erzieherin mit den Betroffenen **vor** einer abschließenden Entscheidung das Gespräch. Dies soll zeitlich so terminiert sein, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Die Frauenvertreterin ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.

Zuständigkeit	Schulleitung und koordinierende*r Erzieher*in
Termin	in der Regel zum Ende des laufenden Schuljahres mit Planung für das folgende Schuljahr
Bereitstellungsweg	Abfrage, eigener Bedarf der/des Beschäftigten
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

6.2 Teilzeitbeschäftigung

- Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.

Zuständigkeit	Schulleitung und Schulaufsicht
Termin	in der Regel in der letzten Gesamtkonferenz des laufenden Schuljahres für das nächste Schuljahr
Bereitstellungsweg	Beschluss der Gesamtkonferenz
Indikatoren	Beschlüsse werden jährlich evaluiert und erneut in der Gesamtkonferenz

abgestimmt

Bewerbungen und Besetzungen - Region Charlottenburg-Wilmersdorf

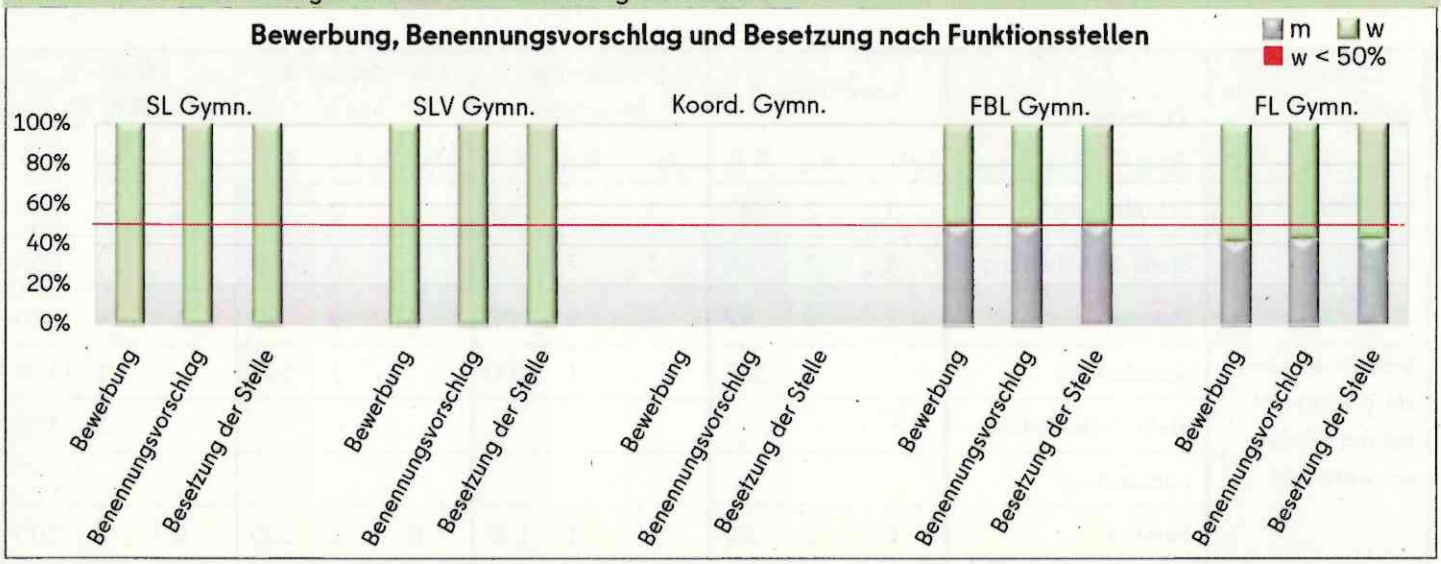
Zahlen und grafische Darstellungen

zurück

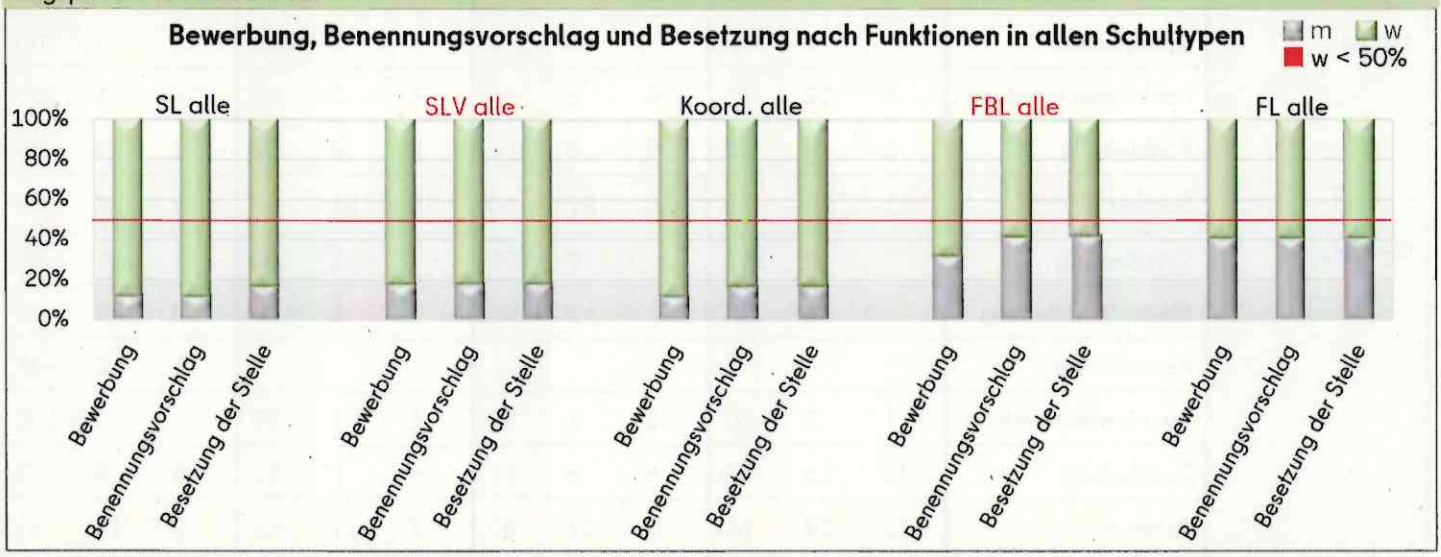
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2019/20		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	2	67	1	2	67	1	2	67	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	7	88		1	100
	Summe	2	9	82	2	9	82	2	9	82	1	4	80
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung		1	100		1	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung											1	100
	Fachleitung												
	Summe	0	1	100	0	1	100	0	1	100	0	2	100
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung		2	100		2	100		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Koordination		7	100		5	100		5	100		2	100
	Fachbereichsleitung	5	12	71	4	6	60	4	6	60		1	100
	Fachleitung	5	8	62	5	8	62	5	8	62	1	3	75
	Summe	11	30	73	10	22	69	10	21	68	1	8	89
Gymnasium	Schulleitung		2	100		2	100		1	100	1	1	50
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100	2	2	50
	Koordination										1	2	67
	Fachbereichsleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		3	100
	Fachleitung	11	15	58	6	8	57	6	8	57	5	6	55
	Summe	12	19	61	7	12	63	7	11	61	9	14	61
2.Bildungsweg	Schulleitung												
	Stellv. Schulleitung												
	Koordination	1		0	1		0	1		0			
	Fachbereichsleitung												
	Fachleitung	1	1	50	1	1	50	1	1	50		1	100
	Summe	2	1	33	2	1	33	2	1	33	0	1	100
Alle Schulen	Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	5	83	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	2	9	82	2	9	82	2	9	82	2	5	71
	Koordination	1	7	88	1	5	83	1	5	83	1	4	80
	Fachbereichsleitung	6	13	68	5	7	58	5	7	58	0	4	100
	Fachleitung	17	24	59	12	17	59	12	17	59	6	10	63
	Summe	27	60	69	21	45	68	21	43	67	11	29	73

Erhebungszeitraum: 01.11.2020 - 31.10.2022; Quelle: I B 2.08

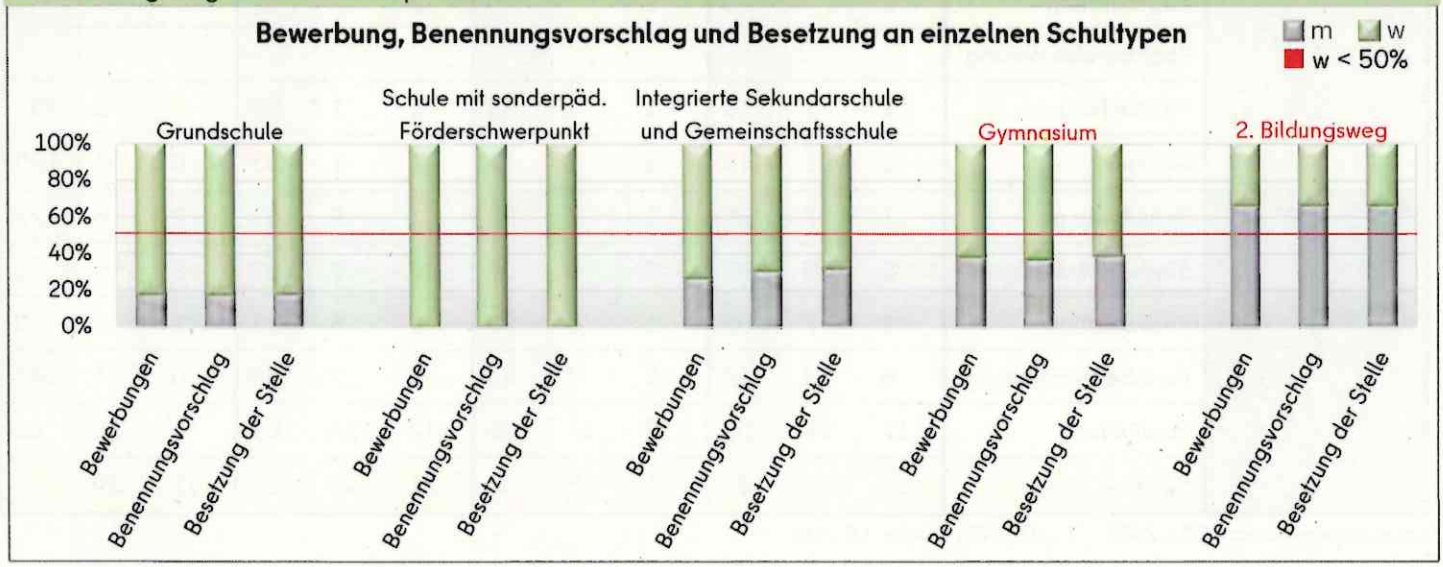
Im aktuellen Erhebungszeitraum ist keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen an Gymnasien erkennbar. Sogar 100% der sich Bewerbenden auf die Positionen der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen sind weiblich. Dies betrifft die Bewerbungen als auch die Besetzung der Stellen.



Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich bezogen auf alle Schultypen insgesamt deutlich mehr Frauen auf alle Leitungspositionen bewerben.



Betrachtet man die einzelnen Schultypen, so ist zu sehen, dass die Bewerbung von Frauen auf Funktionsstellen an Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Schwerpunkt wesentlich höher ist als an den anderen Schultypen. Lediglich im 2. Bildungsweg ist eine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar.

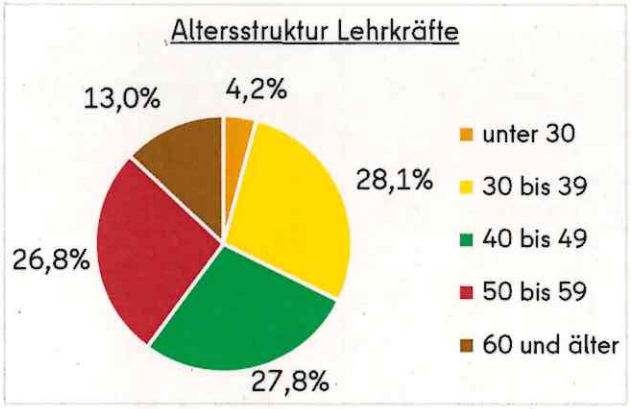


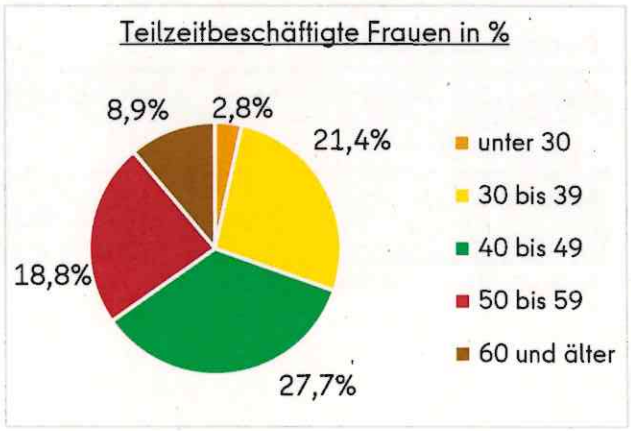
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit		
	insgesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in % von insgesamt
unter 30 Jahre	107	86	80,4	37	29	78,4
30 bis 39 Jahre	721	516	71,6	292	225	77,1
40 bis 49 Jahre	714	515	72,1	361	291	80,6
50 bis 59 Jahre	688	493	71,7	243	197	81,1
60 Jahre und älter	334	240	71,9	116	93	80,2
Lehrkräfte insgesamt	**2.564**	**1.850**	**72,2**	**1.049**	**835**	**79,6**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: SenBJF I C 5





Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

Leitungsfunktion	Grundschule			Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	21	16	76,2	4	3	75,0	7	6	85,7
Vertretung	19	13	68,4	5	4	80,0	4	2	50,0
Koordination							13	11	84,6
Fachbereichsleitung							17	9	52,9
Fachleitung				1	1	100,0	25	19	76,0
Qualitätssicherung							1	1	100,0
Leitung insgesamt	**40**	**29**	**72,5**	**10**	**8**	**80,0**	**67**	**48**	**71,6**
weitere Lehrkräfte	925	781	84,4	268	226	84,3	478	295	61,7
Lehrkräfte insgesamt	**965**	**810**	**83,9**	**278**	**234**	**84,2**	**545**	**343**	**62,9**

Leitungsfunktion	Gymnasium			Zweiter Bildungsweg			Insgesamt		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	9	4	44,4	2	2	100,0	43	31	72,1
Vertretung	9	2	22,2	1	1	100,0	38	22	57,9
Koordination	14	7	50,0	1	-	0,0	28	18	64,3
Fachbereichsleitung	29	11	37,9	3	2	66,7	49	22	44,9
Fachleitung	51	27	52,9	6	4	66,7	83	51	61,4
Qualitätssicherung	1	1	100,0				2	2	100,0
Leitung insgesamt	**113**	**52**	**46,0**	**13**	**9**	**69,2**	**243**	**146**	**60,1**
weitere Lehrkräfte	626	385	61,5	24	17	70,8	2.321	1.704	73,4
Lehrkräfte insgesamt	**739**	**437**	**59,1**	**37**	**26**	**70,3**	**2.564**	**1.850**	**72,2**

Quelle: SenBJF I C (Stichtag: 01.11.2022)

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	13	12	92,3
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	267	197	73,8
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	65	49	75,4
	Betreuerin/Betreuer	58	38	65,5
	gesamt	**417**	**310**	**74,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	12	11	91,7
	Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0
	Erzieherin/Erzieher	248	184	74,2
	Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0
	Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0
	gesamt	**277**	**212**	**76,5**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Schule mit sonder-päd. Förderschwer-punkt	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
	Erzieherin/Erzieher	6	2	33,3
	Päd. Unterrichtshilfe	63	47	74,6
	Betreuerin/Betreuer	56	36	64,3
	gesamt	**126**	**86**	**68,3**

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundar-stufe / Gemein-schaftsschule	Erzieherin/Erzieher	13	11	84,6
	Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	1	1	100,0
	gesamt	**14**	**12**	**85,7**

Stichtag: 01.11.2022, Quelle: I C

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

zurück

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung		1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung		1	100,0
	gesamt		2	100,0
Gymnasium	Fachbereichsleitung	1	1	50,0
	Fachleitung	1		0,0
	Koordination Oberstufe	1		0,0
	gesamt	3	1	25,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung		1	100,0
	gesamt		1	100,0
Alle Schularten	insgesamt	3	3	50,0

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.10

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	0	0,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	**Koordinierende Fachkraft**	**1**	**0**	**0,0**

Erhebungszeitraum: 01.11.22 - 31.10.24, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2022

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

zurück

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Verwaltungsleitung	33	29	87,9	16	16	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	68	68	100,0	35	35	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	1		0,0			
Vervielfältigerin/Vervielfältiger	2	2	100,0			
gesamt	**104**	**99**	**95,2**	**51**	**51**	**100,0**

Stichtag: 01.01.23, Quelle: 04 I Vw 1.2

Der Frauenförderplan 2022-2024:
Stellungnahme Ihrer regionalen Frauenvertreterin zu den regionalen Maßnahmen und Daten

Liebe Kolleginnen,

im neuen Layout sowie veränderter, zeitgemäßer Textorganisation liegt Ihnen nun der Frauenförderplan 2022-2024 vor. Die digitale Veröffentlichung mit den Verlinkungen zu den Tabellen soll die **Lesbarkeit** und den **Zugang** erleichtern, damit viele **Kolleginnen**[2] sich schnell durch den Frauenförderplan informieren können. Er findet Anwendung für alle weiblichen Dienstkräfte an Schule sowie für Beschäftigte mit Familienverantwortung. Rechtlich verankert ist er als Aufgabe der Behörde in **§ 4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes.**

Der Frauenförderplan enthält **berlinweite und regionale Maßnahmen** unter anderem zur **Frauenförderung,** zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie zur **Teilzeitbeschäftigung**. Diese Maßnahmen sind erfahrungsgemäß sehr wichtig für die **Gestaltung der Dienst -und Einsatzpläne.** Es gibt eine neue, regionale Maßnahme für die **Erzieher*innen.**[3] **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Erzieher*innen wird in den Blick genommen sowie die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der mittelbaren pädagogischen Arbeit.**

Der Frauenförderplan stellt eine wichtige Informationsquelle dazu dar, wie das **Geschlechterverhältnis** ist bei den **Funktionsstellen** innerhalb unserer Region Charlottenburg-Wilmersdorf und im berlinweiten Vergleich. Es sind seit der letzten Erhebung weniger Funktionsstellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen an den weiterführenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf festzustellen. Das **Männerlimit** dieser zahlenmäßig deutlich kleineren Beschäftigtengruppe ist noch **bei Schulleitungen an Gymnasien, bei stellvertretenden Schulleitungen Gymnasien, bei Fachbereichsleitungen Gymnasien und bei stellvertretenden Schulleitungen Sekundarschulen überschritten.**

Für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf hat die Dienststellenleiterin eine weitere regionale Maßnahme neu aufgenommen. Zielgruppe sind die Funktionsstelleninhaber*innen. Diese sind explizit zur **Frauenförderung und zur Ermöglichung familienfreundlicher Rahmenbedingungen** aufgefordert. **Frauenförderung ist ein Leistungskriterium** für die **Dienstliche Beurteilung von Funktionsstelleninhaber*innen.**[4]

---

[2] Der Frauenförderplan bezieht sich in Fragen der Vereinbarkeit geschlechtsunspezifisch auf „Beschäftigte" analog zu § 10 (1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz.

[3] ***Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.*** In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

[4] ***Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen" §10 (1) LGG) hin.*** In: 1.Grundsätze des Führungshandelns.

Kritisch merke ich an, dass der Frauenförderplan mit fast einem halben Jahr Verspätung veröffentlicht werden soll. Die vorangehende Version ist zum 31.07.2023 ausgelaufen. Die zugrundeliegende Datenerhebung des zu veröffentlichenden Frauenförderplans bezieht sich auf den Stichtag 1.11.2022.

Mein zweiter Kritikpunkt ist die fehlende Belastbarkeit der Daten der Bestandsaufnahme und der regionalen Tabellen.[5] Meine Einwände zu den abgebildeten Zahlen habe ich der Dienststellenleiterin schriftlich mitgeteilt. Wie die Behörde mit meinen Einwänden umgehen wird, ist unklar.

Schließlich sehe ich es sehr kritisch, dass die **Dienstlichen Beurteilungen** regional nicht mehr differenziert nach Schultyp, Anlass- und Regelbeurteilungen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung abgebildet werden. Benachteiligungen in diesen Bereichen können so nicht mehr aufgezeigt werden. Ich hoffe, der neue Frauenförderplan stellt für Sie ein gutes Instrument dar, gegebenenfalls den beruflichen Aufstieg zu gestalten, Familie und Beruf zu vereinbaren und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Gerne setze ich mich für Ihre Belange ein!

Sabine Pregizer, Dezember 2023

zurück

[5] Schon im Frühjahr 23 teilte ich der Referatsleiterin mit, dass die Datenbasis für unseren regionalen Durchschnitt bei den Dienstlichen Beurteilungen anhand der mir vorgelegten Tabellen dazu nicht stimmt. Zu den regionalen Daten habe ich eine differenzierte Stellungnahme verfasst.