

Der neue Frauenförderplan ist da!

# Personalentwicklung



In unserer Schule finden Sie den neuen Frauenförderplan

Sie finden ihn unter

[http://www.berlin.de/sen/bjw/wir\\_ueber\\_uns/frauenfoerderung.html](http://www.berlin.de/sen/bjw/wir_ueber_uns/frauenfoerderung.html)

# Regionaler Frauenförderplan (FFPL Charlottenburg-Wilmersdorf) 2015-2017

	Seite
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Bestandsaufnahme/Statistik</b>	
<b>2.1 Lehrkräfte, Leitungs- und Funktionsstellen</b>	
2.1.1 Schularten und Funktionsstellen.....	7
2.1.2 Beschäftigungsumfang.....	8
2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen.....	8
2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen.....	9
2.1.5 Zu erwartende Fluktuation in Funktionsstellen.....	10
2.1.6 Dienstliche Beurteilung.....	10
<b>2.2 Weiteres pädagogisches Personal</b>	
2.2.1 Schulart und Beschäftigtengruppen.....	11
2.2.2 Fluktuation bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern.....	11
<b>2.3 Nichtpädagogisches Personal.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Elternzeit.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Zielvorgaben</b>	
<b>4. Maßnahmen</b>	
4.1 Grundsätze des Führungshandelns.....	15
4.2 Einstellungen.....	16
4.3 Fort- und Weiterbildung.....	16
4.4 Beruflicher Aufstieg.....	17
4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	18
4.6 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt.....	20
4.7 Gesundheitsförderung.....	20
4.8 Zusätzliche regionale Maßnahmen .....	21
<b>5. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin</b>	
<b>6. Anlagen</b>	
A1 Aushang zum Erscheinen des FFPL.....	24
A2 Fragebogen zum Umgang mit dem Frauenförderplan.....	25
A3 Abfrage bei Beurlaubung, Mutterschutz, Elternzeit.....	27

## 1. Einleitung

Für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat der Gesetzgeber mit dem Landesgleichstellungsgesetz der besonderen Verpflichtung des Staates Rechnung getragen, für die Chancengleichheit der weiblichen Beschäftigten auf allen Ebenen der Behörden zu sorgen.

Die Datenerhebung umfasst den Zeitraum vom 28.02.2013 — 28.02.2015; einige Tabellen beziehen sich auf einen anderen zeitlichen Umfang.

Im Folgenden betrachten wir bei den bisherigen Maßnahmen ob sie erreicht wurden oder nicht:

### Erreichen der Zielvorgaben:

- Von 2013 bis 2015 hat sich der Anteil von Frauen in unterquotierten Leitungsstellen wie folgt **erhöht**:

Grundschulen	SL	von 47,62 %	auf 63,64%
Gymnasien	SL	von 30 %	auf 45,45%
	Vertretung	von 33,33%	auf 40 %
	Päko	von 38,46%	auf 50%
ISS	FL	von 20 %	auf 57,14%

- Hingegen ist der Anteil von Frauen, trotz geplanter Steigerung, in folgenden Leitungsstellen **gleich geblieben**:

ISS	SL	33,33%
	Vertretung	33,33%

- weiterhin **unterquotiert** ist der Anteil an Frauen in folgenden Leitungsstellen:

Gymnasien	SL	45,45%
	Vertretung	40%
	FL	47,06%
ISS	SL	33,33%
	Vertretung	33,33%
	FBL	40%
Zweiter Bildungsweg	FL	25%

## Umsetzung der Maßnahmen

### 1. Berufliche Gleichstellung

- Zeitnah nach seinem Erscheinen wurde der Frauenförderplan auf einer Schulleitungssitzung inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der FV vorgestellt.
- Danach erfolgte auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung.
- Die Mitteilung darüber, auf welcher Gesamt- und Schulkonferenz der Frauenförderplan thematisiert wurde, erhielt die FV durch die Referatsleiterin.
- Der Rücklauf des „Fragebogens zum Umgang mit dem Frauenförderplan“ (s. Anhang) sollte spätestens 6 Monate nach Erscheinen des regionalen Frauenförderplans erfolgen. Hier sind nicht alle Rückläufe eingetroffen.
- Die FV bot für die „Kontaktfrauen“ der Schulen einen Informationsaustausch zum Thema Frauenförderplan und anderer gleichstellungsrelevanter Themen an.
- In Auswahlverfahren zu Schulleitungs- und Stellvertretungspositionen sind Antworten zu LGG und Frauenförderplan Teil der Qualifikation und wurden in die Leistungsbeurteilung mit einbezogen.
- Ob bei der Verteilung des Stundenpools für besondere Aufgaben auf eine gleichmäßige Verteilung zwischen Frauen und Männern geachtet wurde, kann aufgrund fehlender Rückläufe nicht umfassend ausgesagt werden.
- Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wurde auf die Problematik der großen Unterschiede anhand der Statistik hingewiesen.

### 2. Qualifizierung (potentieller) weiblicher Führungskräfte

- Unter der Leitung der Schulaufsicht und der Frauenvertreterin wurden insgesamt zwölf Fortbildungstermine für Frauen zum Thema „Lust auf Leitung“ angeboten.  
Inhalte:  
Netzwerken — Erfahrungen und Angebote  
Verbale und nonverbale Kommunikation  
Kommunikationsstrukturen (2x)  
Humorvoll Leiten (2x)  
Chefin sein  
Selbstpräsentation im Bewerbungsverfahren  
Analyse- und Beratungsgespräch  
Bewerbungsgespräch (Teil I)  
Bewerbungsgespräch (Teil II)  
Diskriminierungsfreie Sprache.
- An Leitungsstellen interessierte Frauen wurden durch Schulleitung, Schulaufsicht und FV auf die jeweilige AG aufmerksam gemacht.
- In den Beratungsgesprächen zu dienstlichen Beurteilungen wurden Frauen auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.

- Die FV ist am Verfahren zur kommissarischen Besetzung von Leitungsstellen frühzeitig beteiligt worden.
- Jede Schulleitung band Frauen aktiv in karriereförderliche Aufgabenbereiche ein, z.B. auch durch Splittung kommissarisch zu besetzender Stellen.

### 3. Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

- Im Rahmen der beiden AGs „Lust auf Leitung“ aber auch in anderen regionalen Fortbildungsangeboten wurden die Themen „Zeitmanagement“, Arbeit in Leitungsteams“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Stressmanagement“ u.ä. aufgenommen.

### 4. Schutz vor Sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- Es ist nicht bekannt, ob auf einer Gesamtkonferenz die Themen „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ auf der Tagesordnung standen.
- Sowohl betroffene Frauen als auch Männer konnten sich auch an die FV wenden.

### 5. Gendergerechte Kommunikation

- Die Schulaufsicht ist sehr bemüht eine geschlechtergerechte Sprach- und Schriftform zu vermitteln. Nachholbedarf besteht weiterhin bei der Mehrzahl der Schulleitungen und in Kollegien.
- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Funktionsstellen wurde noch zu selten auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.
- Eine Schulleitungssitzung zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ fand nicht statt.
- Informationsmaterial, insbesondere der Flyer der Senatsverwaltung für Frauen, wurde von der FV in höherer Auflage bestellt und verteilt.

### 6. Familienfreundliche Einstellungs- und Umsetzungspraxis

- In der Regel wurden Stunden- und Einsatzpläne in Übereinstimmung mit den Vorstellungen der Beschäftigten gestaltet.
- Familienfreundliche Umsetzungswünsche konnten zu fast 100% realisiert werden.
- Ob Schulleitungen an Fortbildungen zum LGG teilgenommen haben, ist unklar. Auf regionaler Ebene gab es dazu auch keine Angebote.

### 7. Wiedereinstieg in den Beruf

- Um den entsprechenden Informationsfluss sicher zu stellen, boten Schulleitungen zeitnah und von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an.
- In jedem Einzelfall konnten Wünsche nach möglichen, zeitlich begrenzten Entlastungen (evtl. Konferenzen, Aufsichten, Klassenleitungsübernahme u.ä.) geprüft und ggf. umgesetzt werden.

## 8. Familienfreundliche Arbeitsregelungen

- Die Gesamtkonferenzen der Schulen haben sich gem. § 79 SchulG mit den Grundsätzen der Verteilung des Gesamtstundenpools, des Einsatzes der Lehrkräfte und der weiteren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung, der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben, sowie besonderer Formen der Arbeitszeitregelung (gerade auch im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte) befasst. Beschlüsse liegen bisher von einer Grundschule vor.
- § 10 Landesgleichstellungsgesetz ist hierbei besonders zu berücksichtigen. Beschlüsse liegen nicht vor.
- Wünsche und Möglichkeiten zur Stunden- und Dienstplangestaltung wurden frühzeitig zwischen Schulleitung und Beschäftigten abgesprochen.
- Bei Abweichungen von begründeten Einsatzwünschen suchte die Schulleitung, bzw. die Koord. ErzieherIn mit den Betroffenen *vor* einer abschließenden Entscheidung das Gespräch.
- Die FV wurde im Bedarfsfall hinzugezogen.

## 9. Unterstützung bei der Betreuung von Kindern/ pflegebedürftiger Angehöriger

- Bei unausweichlichen Engpässen wurden Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von einzelnen Konferenzen oder sonstigen schulischen Veranstaltungen freigestellt.
- Beschäftigte, die sich noch in der Elternzeit befinden, wurden von Mehrarbeit ausgenommen.

## 10. Gesundheit: Verhaltens- und Verhältnisprävention

In Konfliktfällen Einzelner oder auch von Gruppen konnten Schulpsychologinnen aus angrenzenden Regionen als Mediatorinnen hinzugezogen werden.

- Einige Schulen führten Gesundheitstagen durch.

## 11. Feedback

Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienststelle mit der FV 04 erfolgte der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.

## 2. Bestandsaufnahme/ Statistik

### 2.1 Lehrkräfte, Leitungs- und Funktionsstellen

#### 2.1.1 Schularten und Funktionsstellen

Schule	Funktionsstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
<b>Grundschule (24)</b>	Schulleitung	22	8	<b>14</b>	63,64
	Vertretung	17	6	<b>11</b>	64,71
	weitere LK	735	110	<b>625</b>	85,03
insgesamt		774	124	650	83,98
	Funktionsstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
<b>Sonderschule (6)</b>	Schulleitung	6	2	4	66,67
	Vertretung	8	2	6	75,00
	weitere LK	277	58	219	79,06
insgesamt		291	62	229	78,69
	Funktionsstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
<b>Gymnasium (11)</b>	Schulleitung	11	6	5	45,45
	Vertretung	10	6	4	40,00
	Koordination	10	5	5	50,00
	Fachbereichsleitung	35	12	23	65,71
	Fachleitung	51	27	24	47,06
	weitere LK	582	197	385	66,15
insgesamt		699	253	446	63,81
	Funktionsstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
<b>integrierte Sekundarschule (6)</b>	Schulleitung	6	4	2	33,33
	Vertretung	6	4	2	33,33
	Koordination	10	2	8	80,00
	Fachbereichsleitung	10	6	4	40,00
	Fachleitung	13	5	8	57,14
	weitere LK	415	125	290	69,88
insgesamt		458	147	311	67,90
	Funktionsstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
<b>zweiter Bildungsweg (2)</b>	Schulleitung	2	1	1	50,00
	Vertretung	2	1	1	50,00
	Koordination	2	0	2	100,00
	Fachbereichsleitung	3	1	2	66,67
	Fachleitung	4	3	1	25,00
	weitere LK	56	19	37	66,07
insgesamt		69	25	44	63,77

## 2.1.2 Beschäftigungsumfang

	m	m%	w	w%
Vollzeit	468	78,0	925	55,0
Teilzeit	117	19,5	645	38,4
Beurlaubt	15	2,5	109	6,5
<b>insgesamt</b>	<b>600</b>	<b>100</b>	<b>1679</b>	<b>100</b>

## 2.1.3 kommiss. Stellenbesetzungen

Schulart	Funktionsstellen	m	w	w %
<b>Grundschule</b>	Schulleitung, kommissarisch	-	-	-
	Vertretung, kommissarisch	-	-	-
<b>insgesamt</b>	Ltg., kommissarisch	-	-	-
<b>Sonderschule</b>	Schulleitung, kommissarisch	-	-	-
	Vertretung, kommissarisch	-	-	-
<b>insgesamt</b>	Ltg., kommissarisch	-	-	-
<b>Gymnasium</b>	Schulleitung, kommissarisch	-	-	-
	Vertretung, kommissarisch	1	-	-
	Koordination, kommissarisch	1	-	-
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	-	-	-
	Fachleitung, kommissarisch	-	-	-
<b>insgesamt</b>	Ltg., kommissarisch	2	-	-
<b>integrierte Sekundarschule</b>	Schulleitung, kommissarisch	-	-	-
	Vertretung, kommissarisch	-	-	-
	Koordination, kommissarisch	-	-	-
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	-	-	-
	Fachleitung, kommissarisch	-	-	-
<b>insgesamt</b>	Ltg., kommissarisch	-	-	-
<b>zweiter Bildungsweg</b>	Schulleitung, kommissarisch	-	-	-
	Vertretung, kommissarisch	-	-	-
	Koordination, kommissarisch	-	-	-
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	-	-	-
	Fachleitung, kommissarisch	-	-	-
<b>insgesamt</b>	Ltg., kommissarisch	-	-	-
<b>komm. Ltg. gesamt</b>		2	-	-



## 2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Schule	Funktionstellen	Bewerbungen			Benennungsvorschlag der Schulaufsicht			Besetzung der Stelle		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
Grundschule	Ltg	2	7	78%		7	100%		5	100%
	LtgV	7	7	50%	2	5	71%	2	5	71%
	Summe	9	14	61%	2	12	86%	2	10	83%
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Ltg	2			1			1		
	LtgV	1	4	80%	1	3	75%	1	3	75%
	Summe	3	4	57%	2	3	60%	2	3	60%
Gymnasium	Ltg	3	3	50%	2	2	50%	1	2	67%
	LtgV	3	3	50%	2	3	60%	2	3	60%
	Koord									
	Summe	18	17	49%	10	12	55%	9	12	57%
Integr. Sekun- darschule	Ltg	2	1	33%	1	1	50%	1		
	LtgV		2	100%		2	100%		1	100%
	Koord	1	5	83%		3	100%		3	100%
	FBL	3	2	40%	3	1	25%	3	1	25%
	FL	5	10	67%	2	7	78%	2	7	78%
	Summe	11	20	65%	6	14	70%	6	12	67%
2. Bildungsweg	LtgV		1	100%		1	100%		1	100%
	Summe		1	100%		1	100%		1	100%

### 2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen (bis 12.2017)

Schulart	Funktionsstellen	Pensionierungen/ Berentung	
		m	w
Grundschule	Schulleitung	2	1
	Vertretung	0	1
	<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Sonderschule	Schulleitung	0	0
	Vertretung	-	-
	<b>insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Gymnasium	Schulleitung	2	2
	Vertretung	-	-
	Koordination	1	0
	Fachbereichsleitung	0	2
	Fachleitung	1	0
<b>insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
integrierte Sekundarschule	Schulleitung	1	1
	Vertretung	-	-
	Koordination	1	0
	Fachbereichsleitung	1	0
	Fachleitung	-	1
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	
zweiter Bildungsweg	Schulleitung	1	0
	Vertretung	-	-
	Koordination	-	-
	Fachbereichsleitung	-	-
	Fachleitung	1	1
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Gesamt</b>		<b>11</b>	<b>9</b>

### 2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (25.01.2013 - 18.02.2015)

Note	Anlass (145)		Regel (94)	
	Frauen (88)	Männer (57)	Frauen (72)	Männer (22)
<b>1</b>	<b>47%</b>	<b>37%</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>
<b>1-2</b>	<b>19%</b>	<b>25%</b>	<b>14%</b>	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>28%</b>	<b>23%</b>	<b>52%</b>	<b>28%</b>
<b>2-3</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>37%</b>
<b>3</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>

## 2.2 Weiteres pädagogisches Personal

### 2.2.1 Schulart und Beschäftigtengruppen

Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	3	11	78,57
	Erzieher/in	31	198	86,46
	Facherzieher/in für Integration	2	13	86,67
<b>insgesamt</b>		<b>36</b>	<b>222</b>	<b>86,05</b>
	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Sonderschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	1	100,00
	Erzieher/in	2	2	50,00
	Facherzieher/in für Integration	0	1	100,00
	Betreuer/in	4	29	87,88
	Pädagogische Unterrichtshilfe/ Pädagogische Mitarbeiter/in	10	46	82,14
	Sozialarbeiter/in	-	-	-
<b>insgesamt</b>		<b>17</b>	<b>83</b>	<b>83,00</b>
	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
integrierte Sekundarschule	Erzieher/in	2	8	80,00
	Sozialarbeiter/in	0	4	100,00
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>85,71</b>

### 2.2.2 Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern

Schulart	Funktionsstelle	Berentung		
		m	w	w %
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufg	1	-	-
Sonderschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufg	-	-	-
<b>Gesamt</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2.3 Nichtpädagogisches Personal

### Grundschulen

#### Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	-	-	7	17

### Sonderschulen

#### Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	-	-	1	6

### Gymnasium

#### Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	-	-	5	10
Fremdsprachenassistent/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	2	-	3	-

## **Integrierte Sekundarschulen**

### **Berufsgruppe:**

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
		-	4	9
Handwerks-, Industrie-, Meister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	-	-	-
Vervielfältiger/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	-	-	1	-
Schulhausmeister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	-	-	-

## **2. Bildungsweg**

### **Berufsgruppe:**

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	-	-	-	4
Schulhausmeister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	1	-	-

### **2.4 Elternzeit (Februar 2014 - Februar 2015)**

<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
83	6	89

### 3. Zielvorgabe

Leitungs- und Funktionsstellen, in denen bisher die Quote noch *nicht* erreicht wurde:

<b>Schulart</b>	<b>Funktionsstellen</b>	<b>Stand 28.02.2015</b>	<b>Ziel 2017</b>	<b>Bemerkungen</b>
Gymnasium	SL	45,45%	50%	3 Stellen (s. Fluktuation)
	Stellv. SL	40,00%	50%	wenn möglich 2 Stellen
	FL	47,06%	50%	
ISS	SL	33,33%	40%	2 Stellen (s. Fluktuation)
	Stellv. SL	33,33%	50%	wenn möglich mind. 2 Stellen
	FBL	40,00%	50%	
Zweiter Bildungsweg	FL	25%	40%	

## 4. Maßnahmen

4.1 Grundsätze des Führungshandelns	
	verantwortlich
1. Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigte mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben <b>verpflichtet, aktiv</b> auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungspositionen
2. Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung ist ein Leistungskriterium für die Beurteilung von Beschäftigten mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben.	Beurteiler*innen
3. Gemäß des „top-down“-Vorbildverhaltens sind Leitungskräfte verpflichtet, regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihrem gesetzlichen Auftrag nachzukommen.	Leitungskräfte mit Personalverantwortung
4. Die Senatsverwaltung BJW führt jährlich Gleichstellungskonferenzen durch.	LtR I
5. Jede Schulleitung bindet Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein.	SL
6. Anlage 2 wird spätestens 2 Monate nach Erscheinen des Frauenförderplanes an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser ausgewertet. FV erhält anschließend sämtliche Unterlagen.	SL
7. Der von jeder Schule zu erstellende Geschäftsverteilungsplan berücksichtigt die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.	SL
8. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.	
9. Alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Veröffentlichungen, Portale im Internet und Intranet) verwenden sowohl die weibliche als auch die männliche Form, sofern keine neutrale Formulierung gefunden wird. Auf die Ausführungsvorschriften der GGO I und GGO II sowie auf den „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ wird in Zusammenkünften der Schulleitungen, Konferenzen ausdrücklich verwiesen.	alle

10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind geschlechtergerecht zu bezeichnen.	alle
11. Die Senatsverwaltung BJW nimmt aktiv Einfluss darauf, dass bei der Novellierung von Gesetzen und bei der Änderung von Verordnungen und Vorschriften die sprachliche Gleichstellung umgesetzt wird.	Senatsverwaltung
<b>4.2. Einstellungen</b>	
	<b>verantwortlich</b>
1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.	Schulleitung Schulaufsicht
2. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einstellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.	Schulleitung Schulaufsicht
<b>4.3. Fort- und Weiterbildung</b>	
	<b>verantwortlich</b>
1. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen sind die Fort- und Weiterbildungen von Teilzeitbeschäftigten teilbare Dienstpflichten, die proportional zum Stundenumfang zu erbringen sind.	Schulleitungen Schulaufsichten
2. Beschäftigte, die während oder nach einer längeren Beurlaubung oder Elternzeit an einer Fort- oder Weiterbildung teilnehmen wollen, sind vorrangig zu berücksichtigen. In den Bescheid über die Beurlaubung oder Elternzeit an die Beschäftigten ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.	Senatsverwaltung
3. Bei der Verteilung regionaler Plätze ist die zuständige FV, bei der Auswahl für eine landesweite Liste ist die GFV zu beteiligen.	AbtL I
4. In allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Übernahme von Leitungspositionen und höherwertigen Positionen qualifizieren, sind Module zur Gleichstellung und Frauenförderung bindend.	AbtL I
5. Es werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für an Leitungsaufgaben interessierte Frauen in den Regionen angeboten.	AbtL I Schulaufsicht



<b>4.4. Beruflicher Aufstieg</b>	
<b>4.4.1 Motivation</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung.	SL Schulaufsicht
2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren.	SL Schulaufsicht
3. Fachlich qualifizierte Frauen werden gezielt angesprochen, sich zu bewerben.	SL Schulaufsicht
4. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin / Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu informieren.	SL
5. Im Rahmen des Allgemeinen Seminars wird über den Frauenförderplan sowie über Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen informiert.	Seminarleitungen
<b>4.4.2 Stellenausschreibung</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle ist schulintern auszuschreiben.	SL Schulaufsicht
2. Die Informationen über das Interessenbekundungsverfahren sind im Dienstzimmer der Beschäftigten auszuhängen. Der Link für die Stellenausschreibungen ist ebenfalls durch Aushang bekannt zu machen.	SL Für den Aushang und die Verlinkung
3. Die Frauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	SL Schulaufsicht
<b>4.4.3 Dienstliche Beurteilung</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferenziert erfasst und unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet.	AbtL I Schulaufsicht
2. In den Beratungsgesprächen werden Frauen auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.	SL Schulaufsicht
<b>4.4.4 Auswahlverfahren</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.	Schulaufsicht
2. Kenntnisse zu LGG, FFPL und die Anwendung gendergerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs. Sie sind im Auswahlvermerk zu bewerten.	SL Schulaufsicht

<b>4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	
<b>4.5.1 Arbeitszeitregelungen</b>	<b>verantwortlich</b>
<p>1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieherinnen besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen</li> <li>• Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)</li> <li>• Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten</li> <li>• Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten</li> </ul>	SL AbtL
<p>2. Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr.2 SchulG darauf hinwirken, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist.</p>	SL
<p>3. Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Verteilung von Unterrichtsstunden aus dem Gesamtstundenpool</li> <li>• der Verteilung des Einsatzes der Lehrkräfte und der weiteren pädagogischen Mitarbeiter*innen in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung</li> <li>• der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben</li> <li>• besonderen Formen der Arbeitszeitregelung</li> </ul>	SL
<p>4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.</p>	SL
<b>4.5.2 Teilzeitbeschäftigung</b>	<b>verantwortlich</b>
<p>1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen</li> <li>• an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden</li> <li>• der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden</li> <li>• ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern</li> <li>• der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden.</li> </ul>	SL

<ul style="list-style-type: none"> <li>Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen.</li> </ul>	
2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.	SL
3. Unter Beachtung von § 10 Absatz 1 LGG soll bei Umsetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen ein Einsatzort angeboten werden, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft.	Schulaufsicht
4. Es wird gemäß § 10 Absatz 5 LGG vereinbart, durch welche Maßnahmen die faktische Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten abgebaut werden kann. Dazu sollen u.a. Festlegungen darüber getroffen werden, welche außerunterrichtlichen Aufgaben unteilbar und welche teilbar sind und somit anteilig oder alternierend wahrgenommen werden können. TZ-Kräfte müssen anteilmäßig beteiligt werden.	Senatsverwaltung SL
5. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind vor Neueinstellungen über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.	Senatsverwaltung
<b>4.5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen</b>	<b>verantwortlich</b>
1. Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung auf Wunsch der betreffenden Person im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren (siehe Anlage 3), ob: <ul style="list-style-type: none"> <li>sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte</li> <li>und wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen</li> </ul>	SL
2. Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es sind Möglichkeiten zu schaffen, die im Rahmen dieser Teilzeittätigkeit die bestehende Unterrichtsverpflichtung auf wenige Wochentage legen.	SL
3. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.	SL

<b>4.5.4 Wiedereinstieg in den Beruf</b>	<b>verantwortlich</b>
Nach Beendigung der Beurlaubung aus familiären Gründen werden auf Wunsch Wiedereingliederungsgespräche geführt.	SL Schulaufsicht
<b>4.6 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt</b>	
<b>Definition</b>	
Nach § 3 Absatz 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „ <b>bezwecken oder bewirken</b> , dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. <b>Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.</b> Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen.	
	<b>verantwortlich</b>
1. Leitungskräfte aller Ebenen müssen gemäß § 12 LGG darauf achten, dass in ihrem Verantwortungsbereich Frauen von keiner an Schule beteiligten Personengruppe einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie haben sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen von Gewalt entgegen zu wirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligter ist erforderlich.	Leitungskräfte aller Ebenen
2. Leitungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert.	AbtL I Schulaufsicht
3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen und Dienstversammlungen werden alle am Schulleben Beteiligte zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig sensibilisiert.	SL
4. Es werden Fortbildungen angeboten.	AbtL I, Schulaufsicht
5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt.	Schulpsychologen, GBB
<b>4.7 Gesundheitsförderung</b>	
1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag / Projekttag mit der DV Gesundheit und mit dem BEM-Prozess bekannt gemacht.	SL
2. Die DV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	SL
3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht

4.8 Zusätzliche regionale Maßnahmen	
<p>1. Zeitnah nach seinem Erscheinen wird der <b>Frauenförderplan</b> auf einer Schulleitungssitzung inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der FV vorgestellt. Danach erfolgt auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung.</p>	<p>SL Schulaufsicht</p>
<p>2. Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der <b>AV-Dienstliche Beurteilungen</b> 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.</p>	<p>Schulaufsicht</p>
<p>3. Für den Oberschulbereich wird weiterhin die <b>Fortbildungsreihe</b> "Lust auf Leitung" angeboten. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und FV auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.</p>	<p>Schulaufsicht SL</p>
<p>4. Karriereförderliche <b>Stellenausschreibungen</b> werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.</p>	<p>SL</p>
<p>5. Die FV ist an Verfahren zu <b>komm. Besetzungen von Leitungsstellen</b> und von <b>Funktionen</b> frühzeitig zu beteiligen.</p>	<p>SL</p>
<p>6. In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer <b>geschlechtergerechten Sprache</b> auch im anstehenden Verfahren hingewiesen. Informationsmaterial, insbesondere der Flyer der Senatsverwaltung für Frauen, wird von der FV in erhöhter Auflage bestellt und durch die Schulaufsicht mit einem Anschreiben an die Schulleitung versandt.</p>	<p>Schulaufsicht FV</p>
<p>7. Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv, <b>Einsatzort- und Umsetzungswünsche</b> von Beschäftigten zu realisieren. Auch auf Wunsch der Beschäftigten wird die FV zu entsprechenden Gesprächen hinzugezogen.</p>	<p>Schulaufsicht SL</p>
<p>8. Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines <b>Einstellungsgesprächs</b> sind unzulässig. Erst beim</p>	<p>SL</p>

Beschluss eines Einstellungsangebots kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.	
9. Um den Informationsfluss vor dem <b>Wiedereinstieg in den Beruf</b> nach Elternzeit, Beurlaubung etc. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen zeitnah und von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an.	SL
10. In jedem Einzelfall sind Wünsche nach möglichen, zeitlich begrenzten Entlastungen (evtl. Konferenzen, Aufsichten, Klassenleitungsübernahme u.a.) wohlwollend zu prüfen und ggf. umzusetzen.	SL
11. Gem. § 10 Landesgleichstellungsgesetz sollen <b>Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen</b> familienfreundlich gestaltet werden. Bei Abweichungen von begründeten Einsatzwünschen sucht die Schulleitung, bzw. die Koordinierende Erzieherin mit den Betroffenen <i>vor</i> einer abschließenden Entscheidung das Gespräch. Dies soll zeitlich so terminiert sein, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Die FV ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.	SL
12. Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen <b>Sitzungen der Dienststelle mit der FV</b> erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.	Schulaufsicht

## 5. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Der hier vorliegende regionale Frauenförderplan ist zugleich ein Teil des Berlinweiten Personalentwicklungsplans. Hiermit hat die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft eine **verbindliche Selbstverpflichtung** verabschiedet, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern auch in den Charlottenburger und Wilmersdorfer Schulen voranbringen soll.

Ein Großteil der im letzten Frauenförderplan (2013) geplanten Ziele konnte realisiert werden. Besonders positiv ist die Entwicklung der **Leitungsstellen** in Grundschulen und Gymnasien erkennbar (s.S.3). In den Integrierten Sekundarschulen (ISS) besteht hingegen noch ein erheblicher Nachholbedarf.

Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich im statistischen Vergleich der **Dienstlichen Beurteilungen**: Offensichtlich wurden Leistungen von Frauen nun deutlicher wahrgenommen und entsprechend positiv bewertet. Gerade bei Anlassbeurteilungen, die ein wesentliches Kriterium auf dem Weg zu Leitungsstellen sind, wurden Frauen deutlich besser beurteilt als in den Vorjahren (s.S.10).

Die Evaluation der Maßnahmen aus 2013 zeigt ebenfalls eine positive Entwicklung. Ein Großteil der geplanten Handlungsschritte wurde umgesetzt (s.S.4-6). In einigen Punkten der Realisierung besteht leider noch Unklarheit, da ein entsprechender Rücklauf aus mehreren Schulen trotz Nachfrage ausblieb.

Der Schwerpunkt „**Familienfreundliche Arbeitsregelungen**“ und die Aufgabe der **Gesamtkonferenzen, dazu Grundsatzentscheidungen** zu beschließen, wird nach meinen Erfahrungen jedoch anders eingeschätzt als hier formuliert (s.S.6, Nr. 8, 1.Spiegelstrich). Sowohl bei Verantwortlichen in der Schulaufsicht, als auch bei Schulleitungen gibt es offenbar einen großen Widerstand, diese verpflichtenden Vorgaben von Schulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz und Maßnahmenplan aktiv umzusetzen. Es werden hier verstärkt Aktivitäten nötig sein, auch diesbezüglich das demokratische Prinzip der Chancengleichheit voran zu bringen.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei Frau Husse (Schulrätin für Gymnasien und den 2. Bildungsweg) und ihrer Mitarbeiterin, Frau Henning, für die ausgesprochen konstruktive Zusammenarbeit an dem vorliegenden Frauenförderplan.

Nun gilt es, ihn in allen unseren allgemeinbildenden Schulen den Kolleginnen und Kollegen **bekannt zu machen und ihn aktive umzusetzen.**

Dabei wünsche ich Ihnen viel Erfolg!

H. Quast  
(Frauenvertreterin Charlottenburg/ Wilmersdorf)

## 6. Anlagen

A1 Aushang zum Erscheinen des Frauenförderplans

# Personalentwicklung



**Der neue Frauenförderplan ist da!**

In unserer Schule finden Sie den neuen Frauenförderplan

Sie finden ihn unter

[http://www.berlin.de/sen/bjw/wir\\_ueber\\_uns/frauenfoerderung.html](http://www.berlin.de/sen/bjw/wir_ueber_uns/frauenfoerderung.html)



A2

## Fragebogen zum Umgang mit dem Frauenförderplan

Bitte Protokoll der Gesamtkonferenz in Kopie dem Fragebogen beifügen!

Bitte bis zum \_\_\_\_\_ zurück an Schulaufsicht zur Auswertung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

---

**Schulnummer:** \_\_\_\_\_

### 1) In welcher Form wurde der Frauenförderplan den Beschäftigten zugänglich gemacht? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

durch verbindlichen Aushang im Dienstzimmer	
durch Auslage im Dienstzimmer (Ordner, Umlaufmappe etc.)	
bisher gar nicht	
Sonstiges:	

### 2) In welcher Form werden die Beschäftigten auf den Inhalt des FFPL hingewiesen? (Zutreffendes ankreuzen)

Auf Schulkonferenz verpflichtend gemäß Maßnahmenkatalog	
auf Gesamtkonferenzen gemäß Maßnahmenkatalog	
durch persönliche Gespräche im Bedarfsfall (Personalführungsgespräch)	
bisher gar nicht	
Sonstiges:	

### 3) Wurde der Einsatz der Dienstkräfte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bzgl. Vollzeit /Teilzeit mit den Betroffenen auf der Gesamtkonferenz abgestimmt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Ja, am	
Welche Grundsätze wurden beschlossen? (Protokoll der Gesamtkonferenz anbei)	-----
bisher gar nicht	
geplant für den	-----
zusätzlich durch individuelle Abfrage vor der Einsatzplanung	
durch persönliche Gespräche auf Wunsch der weiblichen Dienstkraft	
durch gezieltes Ansprechen der Betroffenen <i>vor</i> der Einsatzplanung	
durch gezieltes Besprechen des Einsatzes der Betroffenen <i>nach</i> der Einsatzplanung	

**4) Wie wurden Kolleginnen (w) innerhalb der Schule in zusätzlich qualifizierende Aufgaben hinsichtlich einer Führungstätigkeit einbezogen? (bitte ankreuzen bzw. ergänzen)**

durch konkrete Aufgabeübertragung als ..	
bisher gar nicht	
Sonstiges:	

**5) Inwieweit werden Kolleginnen an Ihrer Schule über Stellenausschreibungen und über Weiterbildungsveranstaltungen für zukünftige Führungskräfte informiert? (Zutreffendes bitte ankreuzen)**

durch Aushänge	
auf Gesamtkonferenzen oder Dienstberatungen	
durch Personalführungsgespräche	
durch regelmäßige Verweise auf das Internet	
bisher gar nicht	
Sonstiges:	

**6) Inwieweit wird an Ihrer Schule bisher auf Qualifizierungswünsche einzelner Beschäftigter eingegangen? (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)**

durch gezielte Förderung des Einzelnen (auch Personalführungsgespräch)	
durch Angebote zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	
durch Berücksichtigung der Weiterbildungswünsche beim Einsatz des Betroffenen	
bisher gar nicht	
Sonstiges:	

**Abschließend (Zutreffendes bitte ankreuzen):**

Gibt es an Ihrer Schule eine erweiterte Schulleitung?	<b>ja</b>	<b>/ nein</b>
Hat die Schulleitung einen Überblick über die Teilnahme an Weiterbildungen der einzelnen Pädagogen/-innen?	<b>ja</b>	<b>/ nein</b>
Werden gezielt geeignete Personen zur Bewerbung auf Funktionsstellen motiviert?	<b>ja</b>	<b>/ nein</b>

Unterschrift \_\_\_\_\_ (SL)

Ort / Datum: \_\_\_\_\_

A 3

## Abfrage bei Beurlaubung bzw. Mutterschutz / Elternzeit

- für die Schulleitungen —

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an außerschulischen und betrieblichen Veranstaltungen ist für die Kolleginnen und Kollegen der Berliner Schule eine Selbstverständlichkeit, sowohl im Rahmen ihrer dienstlichen Verpflichtungen als auch im beruflichen Selbstbild. Darüber hinaus ist die gezielte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ein bedeutendes Instrument zur Personalentwicklung, was nicht zuletzt auch mit Blick auf die Förderung von Frauen im Beruf von Wichtigkeit ist.

Dieser Merkbogen ist von Kolleginnen und Kollegen auszufüllen, sobald sie in Mutterschutz sind bzw. Elternzeit bewilligt bekommen oder beurlaubt werden (auch Sabbatical). Er verbleibt in der Hand der Schulleitung und stellt eine verbindliche Grundlage des Informationsflusses zwischen beiden Seiten dar.

<b>Name der Kollegin/des Kollegen:</b>	
<b>Prognostizierte Dauer der Abwesenheit:</b>	<b>bis ca.</b>

Sehr geehrte Schulleiterin, sehr geehrter Schulleiter,  
für die Dauer meiner Abwesenheit wünsche ich: *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

- 1) über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert zu werden.  
 ja, ab  sofort, bzw. ab  \_\_\_\_\_ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*  nein
- 2) über schulische Veranstaltungen informiert bzw. dazu eingeladen zu werden.  
 ja, ab  sofort, bzw. ab  \_\_\_\_\_ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*  nein
- 3) über Stellenausschreibungen informiert zu werden.  
 ja, ab  sofort, bzw. ab  \_\_\_\_\_ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*  nein

Eine Kontaktaufnahme wird bevorzugt über:

- Telefon  Brief  E-Mail  
(Nummer: \_\_\_\_\_) (Adresse: \_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_  
**Unterschrift**

\_\_\_\_\_  
**Datum**