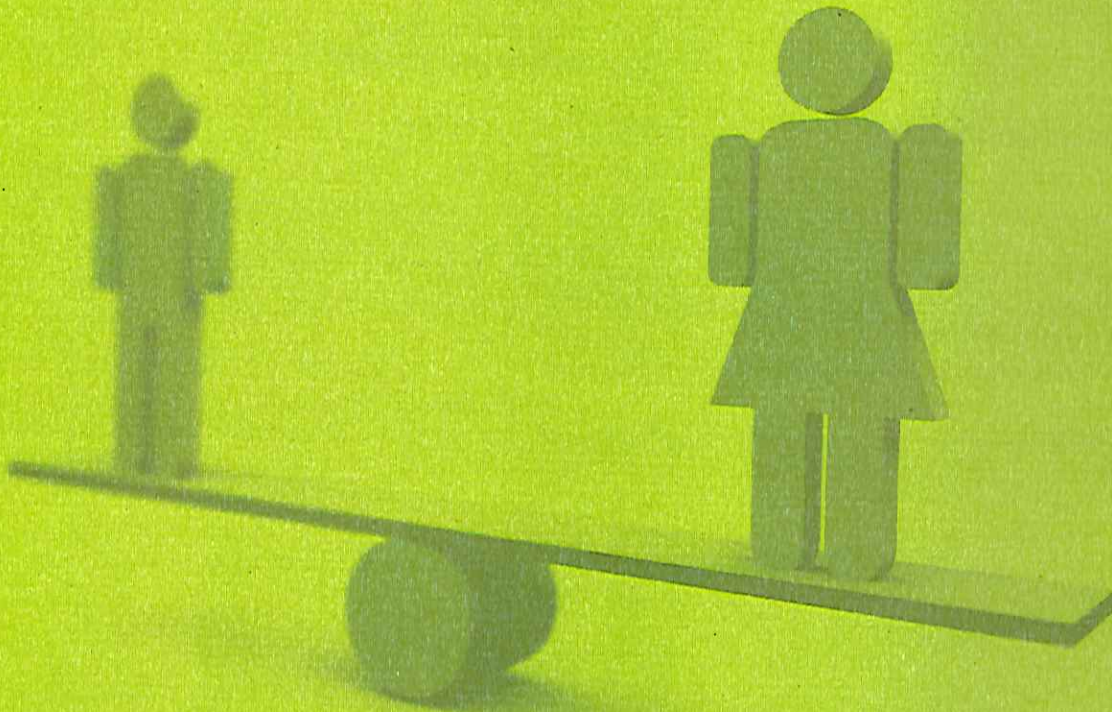


Witzzug

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

be  Berlin



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

Anpassung 2019 – Region Charlottenburg-Wilmersdorf

Personalentwicklung

2. Regionaler Teil

2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen

2.1.1 Schularten und Funktionsstellen

Stichtag 01.11.2018

Schule	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
Grundschule (24)	Schulleitung	20	5	15	75,00
	Vertretung	24	8	16	66,66
	weitere LK	894	150	744	83,22
insgesamt		938	163	775	82,62
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt (5)	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	5	1	4	80,00
	Vertretung	4	2	2	50,00
	weitere LK	272	52	220	80,44
insgesamt		281	55	226	80,42
Gymnasium (11)	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	10	7	3	30,00
	Vertretung	8	7	1	12,50
	Koordination ¹	11	7	4	36,00
	Fachbereichsleitung	32	17	15	47,00
	Fachleitung	44	22	22	50,00
weitere LK	716	281	431	60,20	
insgesamt		821	341	476	58,00
Integrierte Sekundarschule (7)	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	7	3	4	57,00
	Vertretung	7	5	2	28,57
	Koordination ¹	8	2	6	75,00
	Fachbereichsleitung	9	5	4	44,00
	Fachleitung	25	12	13	52,00
weitere LK	524	176	348	65,41	
insgesamt		580	203	377	65,00
Zweiter Bildungsweg (2)	Funktionsstelle	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	2	0	2	100,0
	Vertretung	2	1	1	50,00
	Koordination ¹	2	1	1	50,00
	Fachbereichsleitung	4	1	3	75,00
	Fachleitung	3	1	2	66,66
weitere LK	213	53	160	75,11	
insgesamt		226	57	169	74,78

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.2 Beschäftigtenumfang

Stichtag: 01.11.2018

	m	m%	w	w%
Vollzeit	540	30,09	1205	70,01
Teilzeit	120	13,00	802	87,00
Beurlaubung	22	14,86	126	85,14
insgesamt	712	25,02	2133	74,98

2.1.3 Kommissarische Stellenbesetzungen

(01.03.2017 - 31.10.2018)

Schulart	Funktionsstellen	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung, kommissarisch	0	1	100
	Vertretung, kommissarisch	2	0	0
	Leitung, kommissarisch	2	1	33,33
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung, kommissarisch	0	0	0
	Vertretung, kommissarisch	0	0	0
	Leitung, kommissarisch	0	0	0
Gymnasium	Schulleitung, kommissarisch	0	0	0
	Vertretung, kommissarisch	0	1	100
	Koordination ¹ , kommissarisch	1	2	66,66
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	0
	Fachleitung, kommissarisch	3	0	0
insgesamt	Leitung, kommissarisch	4	3	23,33
Integrierte Sekundarschule	Schulleitung, kommissarisch	0	1	100
	Vertretung, kommissarisch	0	0	0
	Koordination ¹ , kommissarisch	0	1	100
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	0
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	0
insgesamt	Leitung, kommissarisch	0	2	100
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung, kommissarisch	0	0	0
	Vertretung, kommissarisch	0	0	0
	Koordination ¹ , kommissarisch	1	0	0
	Fachbereichsleitung, kommissarisch	0	0	0
	Fachleitung, kommissarisch	0	0	0
insgesamt	Leitung, kommissarisch	1	0	0
Kommissarische Leitung insgesamt		7	6	46,16

¹pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungsstatistik für Beförderungsämter (01.03.2017 - 28.02.2019) - Region 04

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	5	6	54,54	4	4	50,00	3	4	57,14
	SLV	2	7	77,77	1	5	83,33	1	5	83,33
	gesamt	7	13	65,00	5	9	64,30	4	9	69,23
Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt	SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	SLV	0	1	100	0	1	100	0	1	100
	FL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	1	100	0	1	100	0	1	100
Gymnasium	SL	5	1	16,66	2	1	33,33	2	1	33,33
	SLV	3	1	25,00	1	1	50,00	1	0	0
	Koord. ¹	1	1	50,00	1	1	50,00	1	1	50,00
	FL	29	28	49,91	3	4	57,14	3	4	57,14
	FBL	16	13	44,82	3	2	40,00	3	2	40,00
	gesamt	54	43	44,33	10	9	47,37	10	8	44,44
Integrierte Sekundarschule	SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	SLV	2	1	33,33	2	1	33,33	2	1	33,33
	Koord. ¹	12	4	25,00	0	1	100	0	1	100
	FL	6	22	78,60	1	10	90,90	1	10	90,90
	FBL	17	6	26,08	2	4	66,66	2	4	66,66
	gesamt	37	32	46,37	5	16	76,19	5	16	76,19
Zweiter Bil- dungsweg	SL	1	1	50,00	1	1	50,00	0	1	100
	SLV	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Koord. ¹	0	2	100	0	0	0	1	0	0
	FL	2	5	71,42	0	0	0	0	0	0
	FBL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	3	8	72,72	1	1	50,00	1	1	50,00
alle Schulen	SL	11	8	42,10	7	6	46,15	6	6	50,00
	SLV	7	9	56,25	4	8	66,66	4	7	63,63
	Koord. ¹	13	7	35	1	2	66,66	2	2	50,00
	FL	37	55	59,78	4	14	77,77	4	14	77,77
	FBL	33	19	36,54	5	6	54,54	5	6	54,54
	gesamt	101	99	49,50	21	36	63,16	21	35	62,50

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen (01.11.2018 - 31.10.2020)

Schulart	Funktionsstellen	Pensionierungen/Berentungen	
		m	w
Grundschule	Schulleitung	1	2
	Vertretung	0	1
insgesamt		1	3
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1
	Vertretung	0	0
insgesamt		0	1
Gymnasium	Schulleitung	1	1
	Vertretung	0	0
	Koordination ¹	1	1
	Fachbereichsleitung	1	3
	Fachleitung	2	1
insgesamt		5	6
Integrierte Sekundar- schule	Schulleitung	0	0
	Vertretung	0	1
	Koordination ¹	0	1
	Fachbereichsleitung	1	0
	Fachleitung	4	3
insgesamt		5	5
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	0	1
	Vertretung	0	0
	Koordination ¹	0	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	0	0
insgesamt		0	1
gesamt		11	16

¹Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 - 31.10.2018)

Note	Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen	Männer	insges.	% Frauen	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	49	33	82	59,75	22	0	22	100
1-2	16	6	22	72,72	7	1	8	87,50
2	29	8	37	78,37	16	3	19	84,21
2-3	1	0	1	100	0	0	0	0
3	1	0	1	100	0	0	0	0
3-4	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0
4-5	0	1	1	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	96	48	144	66,66	45	4	49	91,83

Note	Anlass				Regel			
	Frauen	Männer	insges.	% Frauen	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	52	23	75	69,33	11	1	12	91,66
1-2	13	6	19	68,42	4	0	4	100
2	24	2	26	92,30	21	6	27	77,77
2-3	1	0	1	100	0	0	0	0
3	0	0	0	0	3	0	3	100
3-4	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0
4-5	0	0	0	0	0	1	1	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	90	31	121	74,38	39	8	47	82,97

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Schularten und Beschäftigtengruppen

Stichtag: 01.11.2018

Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	1	10	91,00
	Erzieher/in	56	208	79,00
	Fachzieher/in für Integration	1	13	93,00
insgesamt		58	231	80,00
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	1	100,00
	Erzieher/in	2	4	66,66
	Fachzieher/in für Integration	0	0	
	Betreuer/in	14	45	76,00
	Pädagogische Unterrichtshilfe / Pädagogische/r Mitarbeiter/in	11	46	81,00
	Sozialarbeiter/in	0	0	
insgesamt		27	96	78,00
Integrierte Sekundarschule	Erzieher/in	2	8	80,00
	Sozialarbeiter/in	0	3	100,00
insgesamt		2	11	84,60

2.2.2 Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern (01.08.2017 - 31.07.2019)

Schulart	Funktionsstelle	Berentungen		
		m	w	w %
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	1	100,00
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	
insgesamt		0	1	100,00

2.3 Nichtpädagogisches Personal

Stichtag: 01.11.2018

Schulart	Berufsgruppe	m		w	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Grundschule	Schulsekretär/in	1	0	8	16
	Tarifbeschäftigte/r	0	0	0	1
Gymnasium	Schulsekretär/in	0	0	5	7
	Fremdsprachenassistent/in	1	0	2	0
Zweiter Bildungsweg	Schulsekretär/in	0	0	0	3
	Schulhausmeister/in	1	1	0	0
Integrierte Sekundarschule	Schulsekretär/in	0	0	8	8
	Handwerks-, Industrie-, Meister/in	1	0	0	0
	Vervielfältiger/in	0	0	1	0
	Schulhausmeister/in	1	0	0	0
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulsekretär/in	0	0	1	5
	Tarifbeschäftigte/r	0	0	0	1

2.4 Elternzeit

Stichtag: 01.11.2018

Frauen	Männer	gesamt
76	13	89

IV. Zielvorgaben (regional)

Schulart	Funktionsstellen	Stand	Ziel	Bemerkungen
		01.11.2018	31.07.2021	
Gymnasium	SL	30%	36 %	1-2 Stellen besetzbar
	stellv. SL	12,50%	30 %	3 Stellen besetzbar
	Koordination	36%	45 %	1-2 Stellen besetzbar
	FBL	47%	50 %	
ISS	stellv. SL	28,57%	43 %	1 Stelle besetzbar
	FBL	44%	50 %	

V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)

Verbindliche Zielvorgaben wird es im landesweiten Teil des FFPI in dieser Anpassung nicht geben. Vielmehr sind diese ausschließlich den regionalen Teilen vorbehalten. Die Maßnahmen sind für alle Regionen verbindlich. Die Regionen können in ihrem jeweiligen regionalen Maßnahmenkatalog zusätzliche Maßnahmen (grau unterlegt) festlegen.

1. Berlinweite Maßnahmen
2. Regionale Maßnahmen der Region Charlottenburg-Wilmersdorf

1. Grundsätze des Führungshandeln	
Maßnahmen	verantwortlich
<p>1. Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.</p> <p>2. Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Leitungskräfte unter anderem durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen. Dies und weiteres Fördern der Gleichstellung von Frauen und Männern fließt als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.</p> <p>3. Die Senatsverwaltung BJF führt im Rahmen der Anpassung des Frauenförderplanes (alle zwei Jahre) eine Gleichstellungskonferenz für alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte, Schulleitungen, Leitungen von Grundschulteilen durch.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In einem ersten Schritt nehmen alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte teil. • In einem zweiten Schritt nehmen alle Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen innerhalb der Regionalverbände, ggf. getrennt nach Schularten teil. • Die Suche nach geeigneten Referentinnen und Referenten wird von der Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertretung vorgenommen. <p>4. Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein.</p> <p>5. Zeitnah nach seinem Erscheinen wird der Frauenförderplan auf einer Schulleitungssitzung inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der Frauenvertreterin vorgestellt. Danach erfolgt auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung. Entsprechende Grundsätze zu Punkt 5 dieses Maßnahmenplanes (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden von der Gesamtkonferenz beschlossen.</p>	<p>alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</p> <p>Leitungskräfte mit Personalverantwortung</p> <p>Beurteilende</p> <p>Abteilungsleitung I und IV</p> <p>Referatsleitungen</p> <p>Schulleitung</p> <p>Referatsleitungen</p> <p>Schulleitung</p>

<p>6. Anlage 2 wird <u>spätestens 3. Monate nach Erscheinen des Frauenförderplanes an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser gemeinsam mit der Frauenvertreterin ausgewertet.</u> Sie erhält sämtliche Unterlagen.</p>	<p>Schulleitung Referatsleitungen</p>
<p>7. Die Vergabe von Funktionen gemäß VV Zuordnung, sonstigen fachlichen Aufgaben sowie sonstigen pädagogischen oder organisatorischen Aufgaben - ersichtlich im Geschäftsverteilungsplan - hat die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.</p>	<p>Schulleitung</p>
<p>8. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.</p>	<p>alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</p>
<p>9. Alle Schriftstücke (Korrespondenz, Bescheide, Erlasse, Verordnungen, Veröffentlichungen, Portale im Internet und Intranet) verwenden die Form gemäß der GGO. 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 und auf den Konferenzen ausdrücklich hingewiesen.</p>	<p>alle</p>
<p>10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind bis zur nächsten Anpassung des FFPI geschlechtergerecht zu benennen und zu beschriften.</p>	<p>alle</p>
<p>11. Die Senatsverwaltung BJF nimmt aktiv Einfluss darauf, dass bei der Novellierung von Gesetzen und bei der Änderung von Verordnungen und Vorschriften die sprachliche Gleichstellung umgesetzt wird.</p>	<p>Abteilung I, II und IV</p>
<p>12. 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.</p>	<p>Schulaufsicht</p>
<p>13. Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienststelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.</p>	<p>Schulaufsicht</p>
<p>2. Einstellungen</p>	
<p>Maßnahmen</p>	
<p>1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eigenschaft ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.</p>	<p>verantwortlich Schulleitung Schulaufsicht</p>
<p>2. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.</p>	<p>Schulleitung Schulaufsicht</p>
<p>3. Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertretung zu entsprechenden Gesprächen herangezogen.</p>	<p>Schulleitung Schulaufsicht</p>

<p>4. Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.</p>	<p>Schulleitung</p>
<p>3. Fort- und Weiterbildung</p>	
<p>Maßnahmen</p>	
<p>1. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen sind die Fort- und Weiterbildungen von Teilzeitschäftigten teilbare Dienstpflichten, die proportional zum Stundenumfang zu erbringen sind.</p>	<p>verantwortlich Schulleitung Schulaufsicht</p>
<p>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.</p>	<p>Senatsverwaltung</p>
<p>3. Bei der Verteilung regionaler Plätze ist die zuständige Frauenvertreterin, bei der Auswahl für eine landesweite Liste ist die Gesamtfrauenvertreterin zu beteiligen.</p>	<p>Abteilungsleitung I</p>
<p>4. In allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Übernahme von Leitungspositionen und höherwertigen Positionen qualifizieren, sind Module zur Gleichstellung und Frauenförderung anzubieten.</p>	<p>Abteilungsleitung I</p>
<p>5. Das Referat Aus-, Fort- und Weiterbildung veranlasst die Entwicklung von Fortbildungsmodulen durch das LISUM für Leitungskräfte zum Thema Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und deren diskriminierungsfreier Umgang damit.</p>	<p>Abteilung I und II</p>
<p>6. Es werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für an Leitungs- und Koordinierungsaufgaben interessierte Lehrerinnen und Erzieherinnen in den Regionen angeboten.</p>	<p>Abteilungsleitung II Schulaufsicht</p>
<p>7. Für Erzieherinnen werden Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die sie für und in der Tätigkeit einer koordinierenden Fachkraft qualifizieren. Es soll ihnen der Einstieg in höherwertige Tätigkeiten (z.B. Fachaufsicht für die ergänzende Förderung und Betreuung) ermöglicht werden.</p>	<p>Abteilung II</p>
<p>8. Allen Erzieherinnen und Erziehern in der Tätigkeit der Fachlehrer/in/des Fachlehrers für Integration werden zeitnah mit der Übernahme der Tätigkeit die entsprechenden Weiterbildungsangebote. Es wird außerdem die Möglichkeit geprüft, ob Erzieherinnen und Erzieher bereits vor Beginn einer Tätigkeit als Fachlehrer/in und Fachlehrer für Integration eine entsprechende Weiterbildung besuchen können.</p>	<p>Abteilung I und II</p>
<p>9. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Anpassung des FFP I im Jahr 2021 die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung von pädagogischen Unterrichtshilfen.</p>	<p>Abteilung I und II</p>

<p>10. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Anpassung des FFPI im Jahr 2021 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/Qualifizierung des weiteren pädagogischen Personals.</p>	<p>Abteilung I und II</p>
<p>11. Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Lust auf Leitung“ angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch Veranstaltungen „Lust in Leitung - Grundschule“, „Lust auf Koordination - Erzieherinnen und Erzieher“ und „Lust in Leitung - für Führungskräfte in Oberschulen“.</p> <p>An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.</p>	<p>Schulaufsicht Schulleitung</p>
<p>4. Beruflicher Aufstieg</p>	
<p>4.1 Motivation</p>	
<p>1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung.</p>	<p>verantwortlich Schulleitung</p>
<p>2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben.</p>	<p>Schulleitung</p>
<p>3. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin/Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfangreich zu informieren.</p>	<p>Schulleitung</p>
<p>4. Im Rahmen des Allgemeinen Seminars wird über den Frauenförderplan sowie über Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen informiert.</p>	<p>Seminarleitungen</p>
<p>5. Zweimal im Jahr werden Dienstversammlungen für stellvertretende Schulleitungen mit Schulungsangeboten und Austausch zu wichtigen Themen angeboten.</p>	<p>Schulaufsicht Organisation ASA AGM Frauenvertreterin</p>
<p>6. Über die Maßnahmen des Frauenförderplans und weitere Themen des Landesgleichstellungssetzes wird auf Kontaktfrauentreffen, die ein bis zweimal im Jahr stattfinden, diskutiert. Für die Teilnahme wird ggf. Dienstbefreiung gewährt.</p>	
<p>4.2 Stellenausschreibung</p>	
<p>1. Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle ist schulintern auszuschreiben und im Dienstzimmer auszuhängen. Der Link für die Stellenausschreibungen ist ebenfalls durch Aushang bekannt zu machen.</p>	<p>verantwortlich Schulleitung Schulaufsicht</p>
<p>2. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfangreich zu beteiligen.</p>	<p>Schulleitung Schulaufsicht</p>
<p>3. Karrierefördernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.</p>	<p>Schulleitung</p>

4.3 Dienstliche Beurteilung	verantwortlich
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.	Abteilungsleitung I und IV 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.	Schulleitung Schulaufsicht
3. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen.	Abteilung I, II und IV Schulaufsicht
4.4 Auswahlverfahren	verantwortlich
1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.	Schulaufsicht
2. Kenntnisse zu LGG, FFPI und die Anwendung gendgerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs und im Auswahlvermerk zu bewerten.	Schulleitung Schulaufsicht
3. In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.	Schulaufsicht Schulleitung
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
5.1 Arbeitszeitregelungen	verantwortlich
1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieherinnen und Erzieher besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen: <ul style="list-style-type: none"> • Dienstbeginn und Dienstenende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen • einvernehmliche Pausenregelungen • Verteilung von Springstunden (zur Vertretung) • Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten • familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten 	Schulleitung Abteilungsleitung
2. 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 Beruf und Familie gegeben sind.	Schulleitung

3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.	Schulleitung
4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.	Schulleitung
5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.	Schulleitung
6. Bei Abweichungen von begründeten Einsatzwünschen 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!	Schulleitung
7. <ul style="list-style-type: none"> • Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahme-Belange von Eltern und Pflegenden geplant. • Sofern Quereinsteigende aus gesundheitlichen, schulorganisatorischen oder persönlichen Gründen (insbesondere Schwangerschaft, Elternzeit, Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger) nicht in der Lage sind, an Veranstaltungen der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Quereintritts regelmäßig teilzunehmen oder sie regelhaft fortzusetzen, werden nach Feststellung der Sachlage individuelle Lösungen ermöglicht, sofern diese realisierbar sind, um den Quereinsteigenden das Erreichen des Ausbildungsziels zu ermöglichen. 	Abteilung II Abteilung II
5.2 Teilzeitbeschäftigung	verantwortlich
1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind: <ul style="list-style-type: none"> • je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen, • an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden, • der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden, • die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern, • der Unterrichtseinsatz am Vor- und Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden. • Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen. 	Schulleitung
2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.	Schulleitung

<p>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.</p>	Schulaufsicht
<p>4. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen. Im Einzelnen wird auf § 79 Absatz 3 Nr. 9 SchulG verwiesen.</p>	Schulleitung
<p>5. Die Referatsleitungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlassungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können, • initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten, • stellen sicher, dass jede Schule Grundsatzbeschlüsse fasst, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. 	Referatsleitungen
<p>6. Im Rahmen der nächsten Anpassung des FFPJ werden die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen gemeinsam mit der GFV evaluiert und daraus notwendige Handlungsschritte abgeleitet.</p>	Senatsverwaltung
<p>7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.</p>	Senatsverwaltung
<p>8. Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.</p>	Schulleitung Referatsleitung
<p>5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen</p>	verantwortlich
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. 	Schulleitung
<p>2. 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.</p>	Schulleitung
<p>3. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.</p>	Senatsverwaltung

5.4 Wiedereinstieg in den Beruf	Für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen, bieten Schulleitungen von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an.	verantwortlich
		Schulleitung Schulaufsicht
6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt		
Definition	Nach § 3 Absatz 3 AGG liegt eine Belästigung 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.	
Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.	Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen.	
Maßnahmen		verantwortlich
1.	Leitungskräfte aller Ebenen müssen gemäß § 12 LGG darauf achten, dass in ihrem Verantwortungsbereich Frauen von keiner an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppe 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.	Leitungskräfte aller Ebenen
2.	Leitungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. Deshalb beauftragt die Behörde das LISUM, entsprechende Angebote sowohl in die Qualifizierungsreihe für zukünftige Leitungskräfte aufzunehmen als auch fortlaufend für alle bereits im Amt tätigen Führungskräfte anzubieten.	Abteilungsleitung I, II und IV Schulaufsicht
3.	In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.	Schulleitung
4.	Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbänden u.a. zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.	Abteilungsleitung I, II und IV Schulaufsicht
5.	Betroffene werden durch Beratung unterstützt.	Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung
6.	Die Senatsverwaltung erstellt einen Handlungsleitfaden zum Thema „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.	Abteilungsleitung I, II und IV

7. Gesundheitsförderung	
1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der DV Gesundheit und mit dem BEM-Prozess bekannt gemacht.	Schulleitung
2. Die DV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	Schulleitung
3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht Schulaufsicht
4. Thematisierung von Möglichkeiten der Arbeitsbelastung, Möglichkeiten von mehr Zeit-Souveränität	Frauenvertreterin
5. Informationen und Schulung der Schulleitungen und Kolleginnen zu Hilfsangeboten bei Konflikten, Mobbing, Gewalt und Sucht	Schulaufsicht Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung

VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin zur Anpassung des Frauenförderplans 2019

GLEICHSTELLUNG IN CHARLOTTENBURG – WILMERSDORF 2019: EIN TRAUERSPIEL!

1. REGIONALE DATENERHEBUNG:
Die Zahlen werden von der Referatsleiterin zu spät, fehlerhaft und lange unvollständig vorgelegt.
2. REGIONALE ZIELE:
Für die Gymnasien wurden alle Zielvorgaben nicht erreicht! Seit vier Jahren nimmt der Frauenanteil in Leitungsstellen ab!
3. FUNKTIONSTELLEN:
Überproportional viele Männer haben Funktionsstellen an Grundschulen.

Der Frauenanteil liegt bei den meisten Funktionsstellen an den Oberschulen unter dem Berliner Schnitt!
4. DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN:
Frauen sind klar im Nachteil!
5. GESAMTKONFERENZBESCHLÜSSE – TEILZEITGERECHTIGKEIT 2018/2019:
Die Frauenvertreterin hat keinen vollständigen Überblick erhalten.

Fazit: Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf haben nicht die gleichen Chancen wie Männer!

Liebe Kolleginnen,

nun liegt sie vor, *die Anpassung des Frauenförderplans 2017-2023* für die allgemeinbildenden Schulen Berlins und für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf. Alle zwei Jahre soll es bis 2023 eine Anpassung geben. Dieser gesetzliche Auftrag leitet sich aus §4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes ab. Die Behörde muss mit diesen *Richtlinien für die berufliche Gleichstellung* regelmäßig erfassen, wie hoch der Frauenanteil ist. Wenn strukturelle Benachteiligungen erkennbar werden, sind die Senatsbildungsverwaltung und die Schulaufsichten gefordert, **Maßnahmen** zu entwickeln und anzuwenden, um die Gleichstellungsverpflichtung entsprechend §4 (2) Landesgleichstellungsgesetz zu fördern.

Die vorliegende Datenerhebung bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.03.2017 bis zum 01.11.2018. Damit sind die Daten zum Zeitpunkt meiner Beteiligung elf Monate alt. Die Anpassung selbst hätte zum 01.08.2019 fertig gestellt sein müssen. Unsere Referatsleiterin in Charlottenburg-Wilmersdorf hat sich leider von allen Regionen mit der Datenerhebung und der Vereinbarung der Zielvorgaben am Längsten Zeit gelassen. Einen besonderen Grund für diese regionale Verzögerung kann ich nicht erkennen. Die vorgelegten Zahlen sind selbst in der nun vorliegenden Endversion noch widersprüchlich¹ und unvollständig².

¹ Als Beispiel dafür verweise ich auf die Widersprüche bei der Tabelle **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen** und **2.1.2 Beschäftigungsumfang**. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist in beiden Tabellen in etwa gleich, allerdings nicht der Anteil der Männer und Frauen.

² Für das weitere pädagogische Personal gibt es keine regionale Erfassung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Bei dem nicht-pädagogischen Personal fehlen die Verwaltungsleitungen.

Was sagen uns nun die neuen Daten über die Gleichstellung von Frauen und Männern in Charlottenburg-Wilmersdorf?

Elternzeit: Etwas mehr Männer als 2017 – weiterhin erheblich mehr Frauen

Laut aktueller Tabelle 2.4 **Elternzeit** haben sich insgesamt **89 Kolleginnen und Kollegen** in Charlottenburg Wilmersdorf im Erhebungszeitraum dafür entschieden, Elternzeit zu nehmen: **76 Frauen** und **13 Männer**. Der Anteil der Frauen in Elternzeit beträgt **85 Prozent**, der der Männer **15 Prozent**. Insgesamt sind 27 Prozent des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals männlich (912 Männer von insgesamt 3343 Beschäftigten)³. Die Gesamtzahl der Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit der vorangehenden Datenerhebung aus 2017 war deutlich höher: 186 Personen waren es insgesamt zum Stichtag 2017, davon 176 Frauen und 10 Männer. Die aktuell vorgelegten Zahlen zur Elternzeit sind deswegen aus meiner Sicht nicht stimmig. Es ist fraglich, ob die Steigerung des Männeranteils von 5 Prozent 2017 auf 15 Prozent 2019 wirklich eingetreten ist. Falls ja, ist das eine erfreuliche Entwicklung vor dem Hintergrund, dass sich die Gesamtzahl der Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit bei dieser Bestandsaufnahme der Behörde halbiert hat und dass nach wie vor erheblich mehr Frauen in Elternzeit gehen.

Teilzeit bei Lehrkräften: Weiterhin erheblich mehr Frauen

Die Tabelle 2.1.2 **Beschäftigtenumfang** gibt dazu Auskunft. Umgerechnet in Prozentzahlen sieht das Verhältnis so aus: 120 der insgesamt 712 Männer, also 17 Prozent der Lehrer (2017: 18%) entschieden sich für eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den Frauen waren es 802 Kolleginnen von insgesamt 2133 Lehrerinnen⁴. Das sind 38 Prozent (2017: 39%). Es entscheiden sich demnach weiterhin mehr Lehrerinnen für einen reduzierten Beschäftigungsumfang und entsprechend verringertes Einkommen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Maßnahmen, die für diesen äußerst wichtigen Bereich von der Behörde festgelegt worden sind, finden sich im **Maßnahmenkatalog** unter **5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Es geht dort um familienfreundliche Arbeitszeitregelungen. Neu ist hier die **berlinweite Maßnahme für die Quereinsteigenden**. Die Beschäftigten haben nach meinen Erfahrungen großes Interesse an den Maßnahmen zu **5.2 Teilzeitbeschäftigung**.

Teilzeitgerechtigkeit: Gesamtkonferenzbeschlüsse

Trotz mehrfacher Nachfragen bei der Dienststellenleiterin und einer unbeantworteten Beanstandung im April 2019 habe ich leider keine Auskunft dazu erhalten, ob alle Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Schuljahr 2018/2019 entsprechend des Maßnahmenkatalogs im Frauenförderplan ihre Gesamtkonferenzbeschlüsse aktualisiert haben. Es ist nicht klar, inwieweit die Schulaufsicht davon Kenntnis hat und was sie gegebenenfalls unternommen hat. Seit Jahren beobachte ich hier einen sehr schleppenden Gang der Dinge und mahne stetig an, dass die Gesamtkonferenzbeschlüsse von der Schulaufsicht eingefordert und geprüft werden. Aus meiner Sicht ist der Handlungsbedarf an den Gymnasien besonders groß.

³ 2846 Lehrkräfte, 425 Erzieherinnen und Erzieher, 72 Personen nichtpädagogisches Personal laut aktueller Anpassung Frauenförderplan.

⁴ Meine Auswertung bezieht sich auf die mir am 21.10.2019 von SenBJF zugeschickte Version des Frauenförderplans.

Der Frauenanteil bei Funktionsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf:

Weiterhin weniger Frauen in Funktionsstellen als Männer

In der gesamten Region verteilen sich bei den Lehrkräften die 227 besetzten Funktionsstellen auf 107 Männer (insgesamt 819 Lehrer) und 120 Frauen (insgesamt 2023 Lehrerinnen)⁵. **Jeder 8. Mann und ungefähr jede 17. Frau haben eine Funktionsstelle.** Das ergibt meine Auswertung der Daten der Tabelle **2.1.1 Schularten und Funktionsstellen (Stichtag 01.11.2018)**.

In Leitungsstellen gibt es **keine Unterrepräsentanzen an den Grundschulen, den Förderzentren, den beiden Schulen des Zweiten Bildungswegs, die Quote von 50 Prozent ist erreicht.** Allerdings sind an den Grundschulen 33 Prozent aller stellvertretenden Schulleitungen männlich (8 von 24). Der Anteil der Männer bei den an der Grundschule beschäftigten Lehrkräften liegt jedoch nur bei 17 Prozent (163 Männer von insgesamt 938 Lehrkräften an Grundschulen). **Die Männer an Grundschulen haben demnach überproportional häufig eine Funktionsstelle.**

Sekundarschulen: Bescheidene Ziele erreicht

Für die Fachbereichsleitungsstellen ist das Ziel für die Anpassung 2019, 40 Prozent, erfreulicherweise erreicht worden, 50 Prozent werden bis 2021 angestrebt. Das Ziel, 30 Prozent Frauenanteil für die Funktion stellvertretende Schulleitung an diesem Schultyp, ist ebenfalls erreicht. 30 Prozent können allerdings kein dauerhaftes Ziel sein. Berlinweit liegt der Frauenanteil bei stellvertretenden Schulleitungen bei 50,5 Prozent und bei den Fachbereichsleitungsstellen bei 61,9 Prozent.

Gymnasien:

Alarmstufe rot!

Der Frauenanteil ist bei allen Funktionsstellen an den Gymnasien in Charlottenburg – Wilmersdorf rückläufig!

Alle Ziele wurden verfehlt! Wir sind deutlich unter dem Berliner Schnitt!

Es ist offensichtlich und sehr unerfreulich, Frauen kommen bei den Funktionsstellen an **Gymnasien** nicht zum Zug. Bei allen Leitungsstellen an diesem Schultyp ist der Anteil der Frauen zurückgegangen. Die Quote von 50 Prozent Frauenanteil gibt es nur bei den Fachleitungen. Besorgniserregend ist die Situation bei **stellvertretenden Schulleitungen, 2015 lag der Frauenanteil bei 40 Prozent, 2017 bei 30 Prozent und 2019 bei 12,5 Prozent.** Auf diesen Abwärtstrend habe ich in den vergangenen Jahren immer wieder aufmerksam gemacht. Jetzt ist zu klären, ob die Schulaufsicht ein regionales Konzept zur Frauenförderung an Gymnasien entwickeln wird. Die negative Entwicklung von 2015-2019 konnte durch die bisherigen Maßnahmen im Frauenförderplan nicht gestoppt werden. Unabhängig von der Anwendung und Wirksamkeit der Maßnahmen ist das behördliche Vorgehen insofern zu kritisieren, als in mehreren Fällen Funktionsstellen an unseren **Gymnasien durch amtsgleiche Umsetzungen von Männern aus anderen Regionen besetzt** wurden. Die regionalen Zielvorgaben wurden schlichtweg ignoriert. **Frauen hatten in diesen Fällen keine Chance.** Ich habe das mehrfach beanstandet. Sanktionen sieht das Landesgleichstellungsgesetz allerdings nicht vor. Meine tabellarische Auswertung der Daten zu den Funktionsstellen, den Unterrepräsentanzen, den Quoten und Zielen für den Zeitraum 2015-2019 finden Sie am Ende meiner Stellungnahme.

⁵ Die Tabelle der Behörde **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen** weist andere Zahlen auf für die Anzahl der Männer und die Anzahl der Frauen als die Tabelle **2.1.2 Beschäftigungsumfang**.

Dienstliche Beurteilungen – wie werden die Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf beurteilt?

Frauen erhalten weniger häufig die Bestnote

Die von der Behörde erhobenen Daten unter **2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 bis 31.10.2018)** habe ich umgerechnet auf den Frauenanteil mit Bestnote. Meine tabellarische Auswertung der Daten dazu findet sich am Ende meiner Stellungnahme.

Ich komme zu folgenden Ergebnissen:

1. **Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung** werden in etwa gleich häufig mit *sehr gut* bewertet wie ihre Vollzeitkolleginnen. 2017 waren die Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung im Nachteil.
2. **51 Prozent der beurteilten Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung und 69 Prozent der beurteilten Männer mit Vollzeitbeschäftigung** erhielten die **Note sehr gut**, nämlich 49 von 96 Frauen und 33 von 48 Männern. Hier ist eine **Verschlechterung für die Frauen um 18 Prozentpunkte** im Vergleich zu den Vorjahren zu beobachten. Im Jahr 2017 lag der Anteil der mit *sehr gut* beurteilten Männer bei 36 Prozent und der der Frauen bei 59 Prozent!
3. **Die Wahrscheinlichkeit, mit sehr gut bewertet zu werden, ist bei den Anlassbeurteilungen für Frauen 16 Prozentpunkte geringer als für Männer.** Der Anteil der mit der Note *sehr gut* beurteilten Frauen beträgt **58 Prozent** (52 von insgesamt 90 Frauen). Der Anteil der mit Bestnote bewerteten Männer beträgt **74 Prozent** (23 von insgesamt 31 Männern). Bei der Erhebung 2017 erhielten 61 Prozent der beurteilten Frauen die Bestnote und 49 Prozent der beurteilten Männer.

Die dienstliche Beurteilung ist das Hauptentscheidungskriterium bei Stellenbesetzungen. Männer haben größere Chancen mit „sehr gut“ bewertet zu werden. Diese Unterschiede bei der Bewertung bedeuten einen dringenden Handlungsbedarf für die Behörde. Da mir die Zahlen zu spät und ohne Auswertung durch die Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt worden sind, haben die Verantwortlichen es versäumt, hier regionale Maßnahmen für die aktuelle Anpassung zu entwickeln. Es muss analysiert werden, warum Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf schlechter beurteilt werden. Welche Schritte wird die Schulaufsicht konkret unternehmen, um die Gleichstellung bei den dienstlichen Beurteilungen zu fördern?

Frauen müssen sichtbar sein - geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Eine wichtige Maßnahme des Frauenförderplans ist die Anwendung einer **geschlechterbewussten Sprache**, mündlich wie schriftlich. Es mag für die eine oder andere gewöhnungsbedürftig sein. Jedoch nur wenn wir konsequent den geschlechtergerechten Sprachgebrauch anwenden, wird sich dieser etablieren und Frauen werden auch in der Sprache sichtbar.

In einigen von mir hier angesprochenen Bereichen muss täglich mehrfach, oft mühsam, die Gleichstellung eingefordert und gefördert werden, bei der Arbeitszeitgestaltung, bei den Gesamtkonferenzbeschlüssen, bei den Funktionsstellen, bei den dienstlichen Beurteilungen, beim Sprachgebrauch. Bisher ist es immer noch sträflicher, falsch zu parken, als gegen die Gleichstellungsverpflichtung zu verstoßen. **Ohne Sanktionen bleiben überholte Strukturen und Diskriminierungen leider bestehen.** Ein weiteres Mal lässt sich beobachten, dass der Frauenförderplan von den Verantwortlichen sehr nachlässig - im Sinne einer lästigen Pflicht- behandelt wird.

Das Erreichen der Zielvorgaben und die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs sind gerade für uns Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf ein wichtiger Meilenstein in Sachen Gleichstellung. Nutzen Sie die Instrumente des berlinweiten und des regionalen Frauenförderplans, fordern Sie Ihre Rechte immer wieder ein!

Ich unterstütze Sie gerne.

Sabine Pregizer

Tabelle der Frauenvertreterin zu
 Unterrepräsentanzen - nicht erreichten Zielvorgaben und Rückläufigkeit Stand: 01.11.2018
 Anteil der Frauen in Prozent in Charlottenburg-Wilmersdorf⁶

		Stand 2015	Ziel 2017	Stand 2017 Zielvorgabe nicht erreicht	Rückläufigkeit 2017 in Prozentpunkten	Ziel bis zur Anpassung 2019	Stand Anpassung 01.11.2018 Zielvorgabe nicht erreicht	Rückläufigkeit und Steigerung 01.11.2018 in Prozentpunkten	berlinweiter Anteil Stand 2019 FFPL 2017-2023, S. 12	Ziel 2021 regional
Gym	SL	45%	50%	33%	-12	45%	30%	-3	45,3%	36%
	SSL	40%	50%	30%	-10	50%	12,5%	-17,5	43,8%	30%
	Koord.	50%	--	45%	-5	50%	36%	-9	54,6%	45%
	FBL	66%	--	56%	--	--	47%	-9	56,7%	50%
	FL	47%	40%	53%	--	--	50%	-3	56,8%	--
ISS	SSL	33%	50%	14%	-19	30%	29%	+25	50,5%	43%
	FBL	40%	50%	14%	-26	40%	44%	+30	61,9%	50%

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung in Charlottenburg-Wilmersdorf bei allen Beurteilungen -Anlass und Regel-⁷

Vollzeit: 96 Frauen

Vollzeit: 48 Männer

Teilzeit: 45 Frauen⁸

Note	Anzahl der Frauen	Frauen	Note	Anzahl der Männer	Männer	Note	Anzahl der Frauen	Frauen
1	49	51%	1	33	69%	1	22	49%
1-2	16	17%	1-2	6	13%	1-2	7	16%
2	29	30%	2	8	17%	2	16	36%
2-3	1	1%	2-3	0	--	2-3	--	--
3	1	1%	3	0	--	3	--	--
			4-5	1	2%			

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung bei Anlassbeurteilungen

Frauen: 90

Männer: 31

Note	Anzahl der Frauen	Frauen	Note	Anzahl der Männer	Männer
1	52	58%	1	23	74%
1-2	13	14%	1-2	6	19%
2	24	27%	2	2	6%
2-3	1	1%	2-3	--	--

⁶ Die Frauenvertreterin wertet hier die Tabelle 2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen, S. 15 und IV. Zielvorgaben (regional), S. 24 aus sowie Tabelle 1.1.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang, S. 7.

⁷ Die Frauenvertreterin wertet die Daten der Tabelle 2.1.5 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 - 31.10.2018), S. 21 aus.

⁸ Es sind nur vier teilzeitbeschäftigte Männer beurteilt worden. Eine Auswertung wäre nicht aussagekräftig.

VIII. Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AbtL oder Abt.ltg.	Abteilungsleitung
AGM	Ausschuss für Gesundheitsmanagement
Ang.	Angestellte/-r
ASA	Ausschuss für Arbeitsschutz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
DV	Dienstvereinbarung
DV mpA	Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit
FBL	Fachbereichsleitung
FFPI	Frauenförderplan
FL	Fachleitung
FV	Frauenvertreterin
GemS	Gemeinschaftsschule
GFV	Gesamtfrauenvertreterin
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung
GK oder GeKo	Gesamtkonferenz
GPR	Gesamtpersonalrat
GSbV	Gesamtschwerbehindertenvertretung
ISS	Integrierte Sekundarschule
Koord.	Koordination
L oder Ltg.	Leitung
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LISUM	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg
LK	Lehrkräfte
LtgV	Leitungsververtretung
m	männlich
n	Anzahl
pädag.	pädagogisch
PäKo	Pädagogische Koordination
PKB	Personalkostenbudgetierung
PR	Personalrat
RefL oder Ref.-Leitungen	Referatsleitung
SbV	Schwerbehindertenvertretung
Schule sF	Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt
SchulG	Schulgesetz
SJ	Schuljahr
SL	Schulleitung
SLV oder stellv.SL	stellvertretende Schulleitung
sonderpäd.	sonderpädagogisch
Tarifb.	Tarifbeschäftigte/-r
TZ	Teilzeit
VV	Verwaltungsvorschrift
VZ	Vollzeit
w	weiblich
zbS	Zentral verwaltete und berufliche Schulen
ZBW	Zweiter Bildungsweg

IX. Anlagen



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 – 2023

Anpassung 2019

Sie finden ihn:

www.berlin.de/sen/bjf/go/frauenfoerderung

Anlage 2:

Fragebogen zum Umgang mit dem berlinweiten und regionalen Frauenförderplan

Bitte bis zum _____ zurück an die Schulaufsicht zur Auswertung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Schulnummer: _____

1) Der Frauenförderplan wurde allen Beschäftigten inhaltlich bekannt gemacht:

auf der Schulkonferenz am	
auf der Gesamtkonferenz am	

2) Darüber hinaus ist er allen Beschäftigten jederzeit zur Einsicht an folgenden Orten zugänglich:

3) In welche für eine Führungstätigkeit qualifizierenden Aufgaben wurden Kolleginnen in den letzten zwei Jahren innerhalb der Schule einbezogen?

4) In welcher Form wird bisher auf Qualifizierungswünsche weiblicher Beschäftigter eingegangen? (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

in jährlichen Personalentwicklungsgesprächen	
durch Hinweise auf entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	
Sonstiges:	

Der Frauenförderplan sieht als verbindliche Maßnahme vor, dass die gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG von der Gesamtkonferenz zu beschließenden Grundsätze unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festzulegen sind.

Diese Gesamtkonferenz findet am statt.

Das Protokoll mit den von der GK verabschiedeten Grundsätzen wird unmittelbar danach an die Schulaufsicht und die FV übermittelt.

Unterschrift _____ (SL)

Ort / Datum: _____

Anlage 3:

Abfrage des Informationswunsches 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.

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

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
(Nummer: _____)

Brief E-Mail
(Adresse: _____)

Unterschrift

Datum

Anlage 4:

Gesundheitsquote (GQ) für 2017 nach Schularten, Stand April 2018

Schulart	Quote	GQ 2017 gesamt in %	GQ 2017 w in %	GQ 2017 m in %
Grundschulen		90,6	90,2	92,6
Gymnasien		93,8	93,0	95,2
ISS, Gemeinschaftsschulen		91,7	91,2	92,7
Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt		90,4	90,1	91,7
allgemeinbildende Schulen insgesamt		91,5	90,9	93,4
zentral verwaltete und berufliche Schulen		92,6	91,8	93,7
alle Schulen		91,8	91,3	93,2

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Gesundheitsquote (GQ) für 2016 nach Schularten, Stand April 2017

Schulart	Quote	GQ 2016 gesamt in %	GQ 2016 w in %	GQ 2016 m in %
Grundschulen		90,4	90,1	92,1
Gymnasien		93,7	93,0	95,1
ISS, Gemeinschaftsschulen		91,6	91,2	92,5
Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt		90,3	90,1	91,0
allgemeinbildende Schulen insgesamt		91,5	91,1	92,7
zentral verwaltete und berufliche Schulen		92,2	91,3	93,7
alle Schulen		91,6	91,1	92,9

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Die Gesundheitsquote 2018 ist erfreulicherweise im Vergleich zu 2017 bezogen auf alle Schulen insgesamt wieder um 0,3 % gestiegen. Im Jahr 2018 weisen nunmehr die Gymnasien gefolgt von den zentral verwalteten und beruflichen Schulen die höchste Gesundheitsquote auf. Weiterhin liegt die Gesundheitsquote der Männer bei allen Schularten leicht über der Quote der Frauen.

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

be  **Berlin**

Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon (030) 90227-5050
www.berlin.de/sen/bjf
post@senbjf.berlin.de