Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

be Berlin

Personalentwicklung

Richtlinien für die berufliche Gleichstellung
von Frauen und Männern im Schuldienst
Fortschreibung des Frauenförderplans 2017-2023
Region Charlottenburg-Wilmersdorf

Impressum

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

www.berlin.de/sen/bildung

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

Gestaltung
SenBJF

Druck
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Januar 2018

An der Erstellung der Fortschreibung des Frauenförderplans 2017 haben mitgewirkt:

Cathrin Braun
Heike Körnig
Annette Gebhardt

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Ihnen den Frauenförderplan 2017 für die Beschäftigten an den öffentlichen Schulen des Landes Berlin vorlegen zu können. Der aktuelle Frauenförderplan zeichnet sich dadurch aus, dass er aus 13 einzelnen Frauenförderplänen besteht. Jede regionale Außenstelle hat somit ihren eigenen Frauenförderplan erhalten. Dieser setzt sich sowohl aus dem berlinweiten als auch aus dem jeweiligen regionalen Teil zusammen.

Die repräsentative Erhebung belegt: Vieles ist dank konsequenter Verfolgung der Frauenförderung erreicht worden. Nach den Grund- und Sonderschulen liegt die Zahl der Schulleiterinnen auch bei den Schulen des zweiten Bildungsweges bei 50 %. In den anderen Schulformen konnte der Frauenanteil in den Leitungspositionen spürbar gesteigert werden, so dass bei den Integrierten Sekundarschulen eine fast paritätische Besetzung auf der Schulleitungsebene erreicht werden konnte.

Ein besonderes Augenmerk liegt weiterhin auf der weiteren Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Leitungspositionen im Bereich des Gymnasiums, bei den beruflichen und zentral verwalteten Schulen, wo eine paritätische Besetzung noch nicht erreicht worden ist. Hier gilt es anzusetzen und diese Aufgabe auch weiterhin als einen Schwerpunkt anzusehen. Zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen trifft der Maßnahmenkatalog verschiedene Festlegungen. So sieht der neue Frauenförderplan vor, dass Leitungskräfte regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen und in ihren eigenen dienstlichen Beurteilungen das Fördern der Gleichstellung von Mann und Frau als Leistungskriterium mit einfließt.

Neben dem Lehrpersonal finden sich an den Schulen auch Berufsgruppen, die Kinder und Jugendliche erziehen und betreuen, unterstützen und beraten, die Verwaltungsabläufe organisieren sowie den Schulbetrieb sichern. Die Zahl dieser Berufsgruppen nimmt zu und eine gute Zusammenarbeit des multiprofessionellen Teams ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben unabdingbar.

Insbesondere hat der vorliegende Frauenförderplan sich zur Aufgabe gemacht, Erzieherinnen zur Übernahme von Verantwortung zu motivieren. So werden für die Erzieherinnen künftig verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die sie zur Aufnahme von Leitungs- und Koordinierungsaufgaben befähigen.

Eine positive Entwicklung kann weiterhin nur stattfinden, wenn Frauen auch künftig von Führungskräften an den Schulen sowie Leitungskräften in der Verwaltung ermuntert werden, Leitungspositionen wahrzunehmen. Das gelingt nur mit einer familienbewussten Personalpolitik. Dieses bleibt eine wichtige Grundlage und ein verpflichtendes Instrumentarium, um die Frauenförderung als Bestandteil der Personalentwicklung in alle organisatorischen, personellen und sozialen Einzelentscheidungen zu integrieren.

Besonderer Dank gebührt Frau Gebhardt, die es unter der Leitung von Frau Braun und Frau Körnig ermöglicht hat, in enger Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen der allgemeinbildenden sowie beruflichen und zentral verwalteten Schulen diese Fortschreibung des Frauenförderplans zu erstellen.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Christian Blume
Leiter der Abteilung I

Inhaltsverzeichnis

THEMA	SEITEN
I. Überblick	6,7
1. Einleitung	6
2. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer	6
3. Ziel	6,7
4. Verantwortliche	7
II. Evaluation	8-11
1. Evaluation der Maßnahmen des regionalen Frauenförderplans 2015-2017	8
2. Evaluation der Maßnahmen des AT 2015/16	9
3. Evaluation der Maßnahmen des regionalen Maßnahmenkatalog	9-11
III. Bestandsaufnahme	12-30
1. Berlinweiter Teil	12-19
1.1. Lehrkräfte	12,13
1.1.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang	12
1.1.2. Künftige Fluktuationen	13
1.2. Weiteres pädagogisches Personal	14,15
1.2.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang	14
1.2.2. Künftige Fluktuationen	15
1.3. Nichtpädagogisches Personal	16,17
1.3.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang	16
1.3.2. Geschlechtsdifferenzierte Auflistung der Berufsgruppen	17
1.4. Bewerbungs- und Besetzungsstatistik	18
1.5. Dienstliche Beurteilungen	19
2. Regionaler Teil	20-30
2.1. Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen	20-26
2.1.1. Schularten (Funktionsstellen-m/w, Anspruch, Besetzung, Differenz)	20
2.1.2. Beschäftigungsumfang	21
2.1.3. Kommissarische Stellenbesetzungen	22
2.1.4. Bewerbungen und Besetzungen	23
2.1.5. Zu erwartende Fluktuation in Funktionsstellen (bis 31.07.2019)	24
2.1.6. Dienstliche Beurteilungen	25
2.2. Weiteres pädagogisches Personal	26, 27
2.2.1. Schulart und Beschäftigtengruppen	26
2.2.2. Fluktuationen bei koordinierenden Erzieherinnen und Erziehern (bis 31.07.2019)	27
2.3. Nichtpädagogisches Personal	28-30
2.4. Elternzeit	30
IV. Zielvorgaben (regional)	30
V. Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)	31-39
1. Berlinweite Maßnahmen	31-39
2. Regionale Maßnahmen	33-38
VI. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin	40-43
VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin	44-49
VIII. Abkürzungsverzeichnis	50
IX. Anlagen	51 ff.

I. Überblick

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 rechtliche Verpflichtung der Behörden beinhaltet u.a. eine Berichterstattung zu den Aspekten, die für eine Chancengleichheit von besonderer Bedeutung sind:

- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den besser dotierten Ämtern und Leitungspositionen,
- die bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit,
- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Nachteile.

2. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin 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, d.h. 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. Spätestens nach zwei Jahren muss der Frauenförderplan den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Der jetzige Frauenförderplan schreibt den bisherigen Frauenförderplan aus dem Jahre 2015 fort und gilt bis zum 31.07.2023. 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 und das nichtpädagogische unterrichtsnahe Personal an den Schulen.

3. 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 Minderheit. 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.
Auf der Führungsebene sind Frauen nach wie vor in der Minderheit. Besonderes Ziel der zukunftsorientierten Personalentwicklung ist es, mehr Frauen für die Führungspositionen zu gewinnen.
Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen als Schulleiterinnen einzusetzen. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Leitungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Führungskräften durch Frauen gefördert. Durch die Formulierung berlinweiter und verbindlicher Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan soll den Frauen der berufliche Aufstieg erleichtert werden. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, den Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen zu können.

4. Verantwortliche

Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung aus § 3 Absatz 1 und 2 LGG Berlin ist besondere Aufgabe der Dienststellenleitung und aller Führungskräfte- in den Schulen demzufolge die Schulleiterinnen und Schulleiter. Die Frauenvertreterin ist gemäß § 4 Absatz 4 LGG Berlin bei der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

II. Evaluation

1. Evaluation der Maßnahmen des berlinweiten Teiles des Frauenförderplanes 2015/2016

Maßnahmen	Stand der Umsetzung
1. Die Senatsverwaltung BJW führt jährlich Gleichstellungskonferenzen durch.	Die Maßnahme wurde im Berichtszeitraum noch nicht umgesetzt.
2. 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.	Die sprachliche Gleichstellung erfolgt durch: • Das vorrangige Verwenden von neutralen Bezeichnungen (z.B.: Schulleitung) • Sammlung und Auflistung von neutralen Begrifflichkeiten, die dann verbindlich primär verwendet werden sollen.
3. 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.	Die Maßnahme ist in der Prüfung. Es müssen eventuelle rechtliche Hindernisse beseitigt werden, damit der Hinweis in den Bescheiden erfolgen kann.
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 anteilsmäßig beteiligt werden.	Mit dem Empfehlungsschreiben der Abt. II vom 23.03.2017 an alle Schulleitungen und alle Schulaufsichten zeigt die Senatsverwaltung Möglichkeiten auf, wie faktische Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten abgebaut werden können. Eine formale Festlegung ist jedoch nicht praktikabel.
5. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind vor Neueinstellungen über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.	➢ Bei LK werden seit Jahren unbefristet nur Vollzeitkräfte eingestellt. ➢ Bei Erziehern werden ebenfalls unbefristet nur Vollzeitkräfte eingestellt. Bei Erziehern, die berufsbegleitend die Ausbildung zum Erzieher machen, werden diese unbefristet eingestellt, nach dem Ende der Ausbildung werden diese regelmäßig in Vollzeitbeschäftigung übernommen. Ansonsten werden unbefristet TZ-kräfte vor der Neueinstellung geprüft, ob diese vollbeschäftigt werden wollen. ➢ In dem Bereich des Nichtpädagogischen Personals (npP) ist das Vorgehen noch weiter zu präzisieren. ➢ Die Maßnahme wird also fortlaufend umgesetzt.

2. Evaluation der Maßnahmen des berlinweiten Teiles des Frauenförderplanes 2015/2016, deren Umsetzung in der Verantwortung der Regionen liegt.

- 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 01.03.2015 — 31.03.2017.

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

Erreichen der Zielvorgaben:

a. Von 2015 bis 2017 hat sich der Anteil von Frauen in unterquotierten Leitungsstellen wie folgt erhöht:

Gymnasien	FL	von	47,06 %	auf 52,7%
ISS	SL	von	33,33 %	auf 57,14%
Zweiter Bildungsweg	FL	von	25,0 %	auf 66,7 %

b. Rückläufig ist der Anteil von Frauen in folgenden Leitungsstellen:

Gymnasien	SL	33,3%
	Vertretung	30,0%
	Koordination	45,5%
ISS	Vertretung	14,3%
	FBL	14,3%

3. Evaluation der Maßnahmen des regionalen Maßnahmenkataloges der Region Charlottenburg-Wilmersdorf

Umsetzung der bisherigen Maßnahmen

1. Berufliche Gleichstellung

1) Zeitnah nach seinem Erscheinen wurde der Frauenförderplan auf einer Schulleitungssitzung inhaltlich von der Schulaufsicht unter Hinzunahme der FV vorgestellt.
2) Danach erfolgte auf der nächsten Gesamt- und Schulkonferenz die inhaltliche Bekanntgabe durch die Schulleitung.
3) Die Mitteilung darüber, auf welcher Gesamt- und Schulkonferenz der Frauenförderplan thematisiert wurde, erhielt die FV durch die Referatsleiterin.
4) Der Rücklauf des „Fragebogens zum Umgang mit dem Frauenförderplan" (s. Anhang) sollte spätestens 6 Monate nach Erscheinen des regionalen Frauenförderplans erfolgen.
5) Die FV bot für die „Kontaktfrauen" der Schulen einen Informationsaustausch zum Thema Frauenförderplan und anderer gleichstellungsrelevanter Themen an.
6) In Auswahlverfahren zu Schulleitungs- und Stellvertretungspositionen sind Antworten zu LGG und Frauenförderplan Teil der Qualifikation und wurden in die Leistungsbeurteilung mit einbezogen.
7) Ob bei der Verteilung des Stundenpools für besondere Aufgaben auf eine gleichmäßige Verteilung zwischen Frauen und Männern geachtet wurde, kann aufgrund fehlender Rückläufe noch nicht umfassend ausgesagt werden.

8) Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wird auf die Problematik der großen Unterschiede anhand der Statistik hingewiesen.

2. Qualifizierung (potentieller) weiblicher Führungskräfte

1) Unter der Leitung der Schulaufsicht und der Frauenvertreterin wurden regelmäßig Fortbildungstermine für Frauen zum Thema „Lust auf Leitung" angeboten.
Inhalte:
- Netzwerken — Erfahrungen und Angebote
- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und erweiterter Schulleitung
- Begleitung von Veränderungsprozessen (Changemanagement)
- Analyse- und Beratungsgespräch
- Bewerbungsgespräche führen (Teil I und II)
- Zur Balance finden — Kraftquellen nutzen
- Grenzen setzen, Grenzen finden
- Coaching für Führungskräfte
- Geschäftsverteilungsplan und Rahmengeschäftsordnung
- Auswahlverfahren — Rolle der Beschäftigtenvertretungen

2) An Leitungsstellen interessierte Frauen wurden durch Schulleitung, Schulaufsicht und FV auf die jeweilige Fortbildung aufmerksam gemacht.
3) 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.
4) Jede Schulleitung band Frauen in Voll- und Teilzeit aktiv in karriereförderliche Aufgabenbereiche ein.

3. Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

- Im Rahmen von „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 an die FV wenden.

5. Gendergerechte Kommunikation

- Die Schulaufsicht ist sehr bemüht eine geschlechtergerechte Sprach- und Schriftform zu vermitteln.
- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Funktionsstellen wurde noch nicht immer auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

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.

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

1) 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 von 45 Schulen von insgesamt 49 Schulen unserer Region vor.
2) § 10 Landesgleichstellungsgesetz ist hierbei besonders zu berücksichtigen.
3) Wünsche und Möglichkeiten zur Stunden- und Dienstplangestaltung wurden frühzeitig zwischen Schulleitung und Beschäftigten abgesprochen.
4) Bei Abweichungen von begründeten Einsatzwünschen suchte die Schulleitung, bzw. die koord. ErzieherIn, mit den Betroffenen *vor* einer abschließenden Entscheidung das Gespräch.
5) Die FV wurde im Bedarfsfall hinzugezogen.

9. Unterstützung bei der Betreuung von Kindern/ pflegebedürftigen Angehörigen

- 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. Verhaltens- und Verhältnisprävention

1. In Konfliktfällen Einzelner oder auch von Gruppen konnten Schulpsycholog/innen des SIBUZ und/oder aus angrenzenden Regionen als Mediator/innen hinzugezogen werden.
2. Einige Schulen führten Gesundheitstage durch.

11. Feedback

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

III. Bestandsaufnahme

1. Berlinweiter Teil

1.1. Lehrkräfte

1.1.1. Beschäftigtenstruktur

1. Lehrkräfte und Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen
Stichtag: 28.02.2017

Leitungsfunktionen	Insgesamt			Teilzeit			Beurlaubt		
	ins-	Frauen		ins-	Frauen		ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
Schulleitung	650	382	58,8	6	3	50,0	38	22	57,9
Vertretung	583	367	63,0	19	18	94,7	38	28	73,7
Koordination[1]	468	270	57,7	23	18	78,3	22	13	59,1
Fachbereichsleitung	711	401	56,4	111	84	75,7	45	29	64,4
Fachleitung	1119	653	58,4	179	142	79,3	59	41	69,5
Leitung insgesamt	3 531	2 073	58,7	338	265	78,4	202	133	65,8
Übrige Lehrkräfte	29.240	21.598	73,9	7.912	6.519	82,4	2.618	2.206	84,3
Lehrkräfte gesamt	32.771	23.671	72,2	8.250	6.784	82,2	2.820	2.339	82,9

2. Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen (nach Schularten)
Stichtag: 28.02.2017

Leitungsfunktion	ins-	Frauen		ins-	Frauen		ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
	Grundschule			Integrierte Sekundarstufe			Gymnasium		
Schulleiter/in	325	219	67,4	125	62	49,6	88	41	46,6
Vertreter/in	289	222	76,8	110	54	49,1	79	34	43,0
Koordination[1]	2	1	50,0	152	102	67,1	120	65	54,2
Fachbereichsltg.	0	0	-	184	117	63,6	283	160	56,5
Fachleiter/in	3	2	66,7	304	204	67,1	407	225	55,3
Leitung insgesamt	619	444	71,7	875	539	61,6	977	525	53,7
Übrige Lehrkräfte	11.467	9.722	84,8	6.759	4.545	67,2	5.069	3.362	66,3
Lehrkräfte gesamt	12.086	10.166	84,1	7.634	5.084	66,6	6.046	3.887	64,3
	Sonderschule			Berufliche Schule/zentral verwaltete Schule			Zweiter Bildungsweg		
Schulleiter/in	48	33	68,8	54	22	40,7	10	5	50,0
Vertreter/in	51	34	66,7	48	21	43,8	6	2	33,3
Koordination[1]	1	0	-	186	96	51,6	7	6	85,7
Fachbereichsltg.	0	0	-	229	114	49,8	15	10	66,7
Fachleiter/in	4	3	75,0	382	205	53,7	19	14	73,7
Leitung insgesamt	104	70	67,3	899	458	50,9	57	37	64,9
Übrige Lehrkräfte	1.763	1.436	81,5	3.943	2.373	60,2	239	160	66,9
Lehrkräfte gesamt	1.867	1.506	80,7	4.842	2.831	58,5	296	197	66,6

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

[3]Der Anteil der weibl. Lehrkräfte, die in Teilzeit arbeiten, liegt bei XX Prozent.

1.1.2. Künftige Fluktuationen LK vom 01.08.2017 - 31.07.201

Schulart	Funktion	Pensionierungen/ Berentung		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	24	24	50,00%
	Vertretung	12	12	50,00%
	Koordination	0	0	-
	Fachbereichsleitung	0	0	-
	Fachleitung	0	0	-
	Ltg. gesamt	**36**	**36**	**50,00%**
	weitere LK	150	150	50,00%
insgesamt		**186**	**186**	**50,00%**
Sonderschule	Schulleitung	2	1	33,33%
	Vertretung	0	4	100,00%
	Koordination	0	0	-
	Fachbereichsleitung	0	0	-
	Fachleitung	0	0	-
	Ltg. gesamt	**2**	**5**	**71,43%**
	weitere LK	35	89	71,77%
insgesamt		**37**	**94**	**71,76%**
Gymnasium	Schulleitung	6	6	50,00%
	Vertretung	3	2	40,00%
	Koordination	13	5	27,78%
	Fachbereichsleitung	22	22	50,00%
	Fachleitung	15	12	44,44%
	Ltg. gesamt	**59**	**47**	**44,34%**
	weitere LK	97	183	65,36%
insgesamt		**156**	**230**	**59,59%**
integrierte Sekundar-schule	Schulleitung	13	10	43,48%
	Vertretung	8	7	46,67%
	Koordination	5	8	61,54%
	Fachbereichsleitung	10	9	47,37%
	Fachleitung	9	13	59,09%
	Ltg. gesamt	**45**	**47**	**51,09%**
	weitere LK	169	303	64,19%
insgesamt		214	350	62,06%
berufliche und zentral-verwaltete Schulen	Schulleitung	5	4	44,44%
	Vertretung	3	1	25,00%
	Koordination	15	6	28,57%
	Fachbereichsleitung	26	13	33,33%
	Fachleitung	24	13	35,14%
	Ltg. gesamt	**73**	**37**	**33,64%**
	weitere LK	149	143	48,97%
insgesamt		222	180	44,78%
zweiter Bildungsweg	Schulleitung	2	1	33,33%
	Vertretung	0	0	-
	Koordination	0	1	100,00%
	Fachbereichsleitung	0	1	100,00%
	Fachleitung	2	1	33,33%
	Ltg. gesamt	**4**	**4**	**50,00%**
	weitere LK	5	20	80,00%
insgesamt		9	24	72,73%
Gesamt		824	1064	56,36%

1.2. Weiteres pädagogisches Personal

1.2.1. Beschäftigtenstruktur

Weiteres pädagogisches Personal an Berliner Schulen; Stichtag: 28.02.2017

Aufgabe	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubt		
	ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	283	252	89,0	15	15	100,0	13	11	84,6
Facherzieher/in für Integration	468	408	87,2	90	84	93,3	46	39	84,8
Erzieher/in	4.524	3.836	84,8	1.031	912	88,5	356	313	87,9
Pädagogische Unterrichtshilfe/ Pädagogischer Mitarbeiter	463	405	87,5	65	63	96,9	24	20	83,3
Sozialarbeiter/in	71	45	63,4	18	16	88,9	5	2	40,0
Betreuer/in	434	347	80,0	149	131	87,9	34	25	73,5
Insgesamt	6.243	5.293	84,8	1.368	1.221	89,3	478	410	85,8

Aufgabe	ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
	Grundschule			Integrierte Sekundarstufe		
Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	246	220	89,4	13	12	92,3
Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	246	220	89,4	13	12	92,3
Erzieher/in	3.880	3.294	84,9	316	265	83,9
Pädagog.Unterrichtshilfe/ Pädagog. Mitarbeiter/in	23	15	65,2	11	9	81,8
Sozialarbeiter/in	0	0	-	42	25	59,5
Betreuer/in	12	12	100,0	1	1	100,0
Insgesamt	4.567	3.895	85,3	422	344	81,5

	Sonderschule			Berufliche Schule/zentral verwaltete Schule		
Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	24	20	83,3	0	0	-
Facherzieher/in für Integration	23	22	95,7	0	0	-
Erzieher/in	264	225	85,2	61	49	80,3
Pädagog.Unterrichtshilfe/ Pädagog. Mitarbeiter/in	429	381	-	0	0	-
Sozialarbeiter/in	3	2	66,7	22	14	63,6
Betreuer/in	421	334	79,3	0	0	-
Insgesamt	1.164	984	84,5	83	63	75,9

1.2.2 Künftige Fluktuationen weiteres pädagog. Personal vom 01.08.2017 - 31.07.2019

Schulart	Funktion	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	2	16	88,89%
	Facherzieher/in für Integration	4	13	76,47%
Sonderschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	1	2	66,67%
	Facherzieher/in für Integration	0	0	-
Gymnasium	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	-
	Facherzieher/in für Integration	0	0	-
integrierte Sekundarschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	-
	Facherzieher/in für Integration	2	0	0,00%
berufliche und zentral-verwaltete Schulen	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	-
	Facherzieher/in für Integration	0	0	-
zweiter Bildungsweg	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	-
	Facherzieher/in für Integration	0	0	-
Gesamt		9	31	77,50%

1.3. Nichtpädagogisches Personal

1.3.1. Beschäftigtenstruktur und Umfang

Nichtpädagogisches Personal an Berliner Schulen am 28.2.2017

Aufgaben	Insgesamt			Teilzeit		
	ins-	Frauen		ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
Verwaltungspersonal	25	20	80,0	16	11	68,75
Schulsekretär/innen	986	965	97,9	558	537	96,2
Sonstiges Büropersonal	86	72	83,7	20	20	100,00
Technisches Personal	122	32	26,2	15	11	73,3
Sonstiges technisches Personal	42	6	14,2	0	0	0
Schulhausmeister/in und Schulhauswart/in	115	3	2,6	2	0	0
Hauswirtschaftliches Personal	15	10	66,6	5	5	100,00
Personal im Garten-und Landschaftsbereich	8	7	87,5	3	3	100,00
Medizinisches und soziales Personal	5	3	60,0	2	1	50,00
Personal im Medien-, Papier-und Druckbereich	18	10	55,5	2	1	50,00
Sonstiges Personal	176	110	62,5	40	38	95,00
Insgesamt	1.598	1.238	77,5	663	627	94,6

1.3.2. Geschlechterdifferenzierte Auflistung der Berufsgruppen in Fachgruppen

Nichtpädagogisches Personal an Berliner Schulen am 28.2.2017

Berufsgruppen des nichtpädagogischen Personals	Anzahl		Insgesamt in %	
	m	w	m	w
Verwaltungspersonal	5	20	20,0%	80,0%
Schulsekretär/-innen	21	965	2,1%	97,9%
Sonstiges Büropersonal	14	72	16,3%	83,7%
Technisches Personal	90	32	58,7%	41,3%
Sonstiges technisches Personal	36	6	85,7%	14,7%
Schulhausmeister/in und Schulhauswart/in	112	3	97,4%	2,6%
Hauswirtschaftliches Personal	5	10	33,3%	66,7%
Personal im Garten- und Landschaftsbereich	1	7	12,5%	87,5%
Medizinisches und soziales Personal	2	3	40,0%	60,0%
Personal im Medien-, Papier- und Druckbereich	8	10	44,4%	55,6%
Sonstiges Personal	66	110	37,5%	62,5%
Insgesamt	360	1.268	22,1%	77,9%

1.4. Bewerbungs-und Besetzungsstatistik

Leitungspositionen von Lehrkräften nach Schulart, Erhebungszeitraum: 01.03.2015 - 28.02.2017

Positionen		Bewerbungen			Benennungs-vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2013 — 2015		
Schule	Funktion	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	17	59	78%	17	52	75%	13	47	78%	17	54	76%
	SLV	17	62	78%	16	62	79%	16	61	79%	10	37	79%
	gesamt	34	121	78%	33	114	78%	29	108	79%	27	91	77%
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	SL	5	15	75%	5	13	72%	5	11	69%	4	4	50%
	SLV	9	10	53%	9	9	50%	9	9	50%	7	13	65%
	FL												
	gesamt	14	25	64%	14	22	61%	14	20	59%	11	17	61%
Gymnasium	SL	20	13	39%	15	10	40%	12	9	43%	9	10	53%
	SLV	20	16	44%	16	13	45%	12	10	45%	10	8	44%
	Koord.	19	23	55%	9	8	47%	9	8	47%	1	2	67%
	FBL	91	105	54%	55	65	54%	55	65	54%	37	41	53%
	FL	37	23	38%	16	9	36%	16	9	36%	1		
	gesamt	187	180	49%	111	105	49%	104	101	49%	58	61	51%
Integrierte Sekundarschule	SL	20	18	47%	14	17	55%	11	16	59%	13	12	48%
	SLV	20	23	53%	18	19	51%	15	17	53%	10	8	44%
	Koord.	19	52	73%	15	46	75%	15	46	75%	7	19	73%
	FBL	53	98	65%	47	89	65%	47	89	65%	35	90	72%
	FL	29	39	57%	18	34	65%	18	34	65%	5	5	50%
	gesamt	141	230	62%	112	205	65%	106	202	66%	70	134	66%
Berufliche Schule	SL	5	8	62%	4	8	67%	4	6	60%	3	4	57%
	SLV	6	3	33%	6	3	33%	5	3	38%	3	7	70%
	Koord.	16	25	61%	12	21	64%	12	21	64%	16	28	64%
	FBL	48	55	53%	34	49	59%	34	49	59%	44	60	58%
	FL	33	36	52%	28	28	50%	28	28	50%	3	6	67%
	gesamt	108	127	54%	84	109	56%	83	107	56%	69	105	60%
2. Bildungsweg	SL		1	100 %		1	100 %		1	100 %			
	SLV	1			1			1				2	100 %
	Koord.												
	FBL	3	8	73%	1	3	75%	1	3	75%		5	100 %
	FL	1	4	80%		1	100 %		1	100 %			
	gesamt	5	13	72%	2	5	71%	2	5	71%		7	100 %
alle Schularten	SL	67	114	63%	55	101	65%	45	90	67%	46	84	65%
	SLV	73	114	61%	66	106	62%	58	100	63%	40	75	65%
	Koord.	54	100	65%	36	75	68%	36	75	68%	24	49	67%
	FBL	195	266	58%	137	206	60%	137	206	60%	116	196	63%
	FL	100	102	50%	62	72	54%	62	72	54%	9	11	55%
	gesamt	489	696	59%	356	560	61%	338	543	62%	235	415	64%

1.5. Dienstliche Beurteilungen

Erfasst wurden erstmalig alle Regionen:

Region	Geschlecht	Beurteilungs-Grund	Beschäfti-gungs-umfang	Dienst-funktion	Schulart	Note
1 bis 13	m, w	Anlass Regel	VZ, TZ	LK FL, FBL, AbtL, SL	Schul-nummer	1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3.5; 4, 4,5; 5

Auswertung berlinweit (überregional: Region 1 bis 13)

Mittelwert Note (VZ/TZ, Geschlecht)	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte	
Region	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1	1,39	1,48	1,73	1,88
2	1,55	1,63	1,89	1,79
3	1,40	1,32	1,73	2,00
4	1,38	1,61	1,62	1,72
5	1,58	1,65	1,58	1,70
6	1,32	1,31	1,64	1,25
7	1,32	1,18	1,32	1,69
8	1,75	1,48	1,81	1,75
9	1,73	1,69	2,17	1,75
10	1,62	1,60	1,80	2,00
11	1,49	1,47	1,43	1,50
12	1,44	1,60	1,77	1,50

Mittelwert Note (Beurteilungsgrund, Geschlecht)	Anlassbeurteilung		Regelbeurteilung	
Region	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1	1,25	1,28	1,66	1,87
2	1,35	1,56	1,90	1,85
3	1,33	1,28	2,00	1,80
4	1,32	1,39	1,69	2,00
5	1,38	1,53	1,95	2,29
6	1,35	1,26	1,59	1,56
7	1,29	1,24	1,55	2,00
8	1,53	1,46	2,06	1,94
9	1,61	1,55	2,03	2,00
10	1,48	1,67	1,82	2,00
11	1,38	1,42	1,64	1,75
12	1,33	1,51	1,79	1,95

2. Regionaler Teil

2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen

2.1.1 Schularten und Funktionsstellen
Stichtag: 28.02.2017

Schule	Funktionstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
Grundschule (24)	Schulleitung	24	7	17	70,8%
	Vertretung	23	8	15	65,2%
	weitere LK	836	133	703	
Insgesamt		883	148	735	
Sonderschule (6)	Funktionstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	5	1	4	80,0%
	Vertretung	6	1	5	83,3%
	weitere LK	221	47	174	
Insgesamt		232	49	183	
Gymnasium (11)	Funktionstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	9	6	3	33%
	Vertretung	10	7	3	30%
	Koordination	11	6	5	45%
	Fachbereichsleitung	32	14	18	56%
	Fachleitung	55	26	29	53%
	weitere LK	603	194	409	
Insgesamt		720	253	467	
integrierte Sekundarschule (6)	Funktionstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	7	3	4	57%
	Vertretung	7	6	1	14%
	Koordination	9	1	8	89%
	Fachbereichsleitung	7	6	1	14%
	Fachleitung	20	10	10	50,0%
	weitere LK	466	146	320	
Insgesamt		516	172	344	
zweiter Bildungsweg (2)	Funktionstellen	Anzahl (IST)	m	w	w%
	Schulleitung	2	1	1	50,0%
	Vertretung	2	1	1	50,0%
	Koordination	2	0	2	100,0%
	Fachbereichsleitung	3	1	2	66,7%
	Fachleitung	3	1	2	66,7%
	weitere LK	38	11	27	
Insgesamt		50	15	35	

2.1.2 Beschäftigungsumfang Stichtag: 28.02.2017				
	m	m%	w	w%
Vollzeit	539	34%	1066	66%
Teilzeit	117	14%	703	86%
Beurlaubt	7	21%	27	79%
Insgesamt	663		1796	

2.1.3. kommissarische Stellenbesetzungen

Schulart	Funktionsstellen	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung, kommissarisch			
	Vertretung, kommissarisch			
Insgesamt	Ltg., kommissarisch	0	0	0
Sonderschule	Schulleitung, kommissarisch			
	Vertretung, kommissarisch			
Insgesamt	Ltg., kommissarisch	0	0	0
Gymnasium	Schulleitung, kommissarisch			
	Vertretung, kommissarisch			
	Koordination, kommissarisch			
	Fachbereichsleitung, kommissarisch			
	Fachleitung, kommissarisch			
Insgesamt	Ltg., kommissarisch	0	0	0
integrierte Sekundarschule	Schulleitung, kommissarisch			
	Vertretung, kommissarisch			
	Koordination, kommissarisch			
	Fachbereichsleitung, kommissarisch			
	Fachleitung, kommissarisch			
Insgesamt	Ltg., kommissarisch	0	0	0
zweiter Bildungsweg	Schulleitung, kommissarisch			
	Vertretung, kommissarisch			
	Koordination, kommissarisch			
	Fachbereichsleitung, kommissarisch			
	Fachleitung, kommissarisch			
Insgesamt	Ltg., kommissarisch	0	0	0
komm. Ltg. gesamt		0	0	0

2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungsstatistik für Beförderungsämter (März 15 bis Februar 17) - Region 04

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
Grundschule	Ltg		8	100%		6	100%		4	100%
	LtgV	4	9	69%	4	9	69%	4	9	69%
	Summe	4	17	81%	4	15	79%	4	13	76%
Schule mit sonderpäd. Förderschwer-punkt	Ltg		2	100%		2	100%		2	100%
	LtgV	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
	FL									
	Summe	1	3	75%	1	3	75%	1	3	75%
Gymnasium	Ltg	2			2			2		
	LtgV	2			1			1		
	Koord	4	6	60%	2	1	33%	2	1	33%
	FL	22	16	42%	13	11	46%	13	11	46%
	FB	8	10	56%	4	3	43%	4	3	43%
	Summe	38	32	46%	22	15	41%	22	15	41%
Integr. Sekun-darschule	Ltg	2	2	50%	1	2	67%	1	2	67%
	LtgV	1			1			1		
	Koord	1	4	80%	1	3	75%	1	3	75%
	FL		4	100%		4	100%		4	100%
	FB	1			1			1		
	Summe	5	10	67%	4	9	69%	4	9	69%
2.Bildungsweg	Ltg									
	LtgV									
	Koord									
	FL	3	6	67%	1	2	67%	1	2	67%
	FB	1	4	80%		1	100%		1	100%
	Summe	4	10	71%	1	3	75%	1	3	75%
Alle Schulen	Ltg	4	12	75%	3	10	77%	3	8	73%
	LtgV	8	10	56%	7	10	59%	7	10	59%
	Koord	5	10	67%	3	4	57%	3	4	57%
	FL	25	26	51%	14	17	55%	14	17	55%
	FB	10	14	58%	5	4	44%	5	4	44%
	Summe	52	72	58%	32	45	58%	32	43	57%

2.1.5 Zu erwartende Fluktuationen in Funktionsstellen (01.08.2017-31.07.2019)

Schulart	Funktionsstellen	Pensionierungen/ Berentung	
		m	w
Grundschule	Schulleitung	3	2
	Vertretung	0	2
Insgesamt		3	4
Sonderschule	Schulleitung	1	0
	Vertretung	0	1
Insgesamt		1	1
Gymnasium	Schulleitung	1	2
	Vertretung	0	0
	Koordination	2	1
	Fachbereichsleitung	1	5
	Fachleitung	2	0
Insgesamt		6	8
integrierte Sekundarschule	Schulleitung	0	0
	Vertretung	1	0
	Koordination	0	0
	Fachbereichsleitung	1	1
	Fachleitung	2	1
Insgesamt		4	2
zweiter Bildungsweg	Schulleitung	1	0
	Vertretung	0	0
	Koordination	0	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	1	0
Insgesamt		2	0
Gesamt		16	15

2.1.6. Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte vom 31.10.2014 bis 31.10.2016								
	Vollzeit				Teilzeit			
Note	Frauen	Männer	insges.	% Frau-en	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	64	24	88	73%	24	3	27	89%
1-2	13	16	29	45%	13	2	15	87%
2	27	18	45	60%	23	2	25	92%
2-3	2	4	6	33%	2	1	3	67%
3	2	4	6	33%	3	1	4	75%
3-4	0	0	0		1	0	1	100%
4	0	0	0		0	0	0	
4-5	0	0	0		0	0	0	
5	0	0	0		0	0	0	
insgesamt	**108**	**66**	**174**		**66**	**9**	**75**	

	Anlass				Regel			
Note	Frauen	Männer	insges.	% Frauen	Frauen	Männer	insges.	% Frauen
1	64	23	87	74%	24	4	28	86%
1-2	16	12	28	57%	10	6	16	63%
2	24	11	35	69%	26	9	35	74%
2-3	0	1	1	0%	4	4	8	50%
3	1	0	1	100%	4	5	9	44%
3-4	0	0	0		1	0	1	100%
4	0	0	0		0	0	0	
4-5	0	0	0		0	0	0	
5	0	0	0		0	0	0	
insgesamt	**105**	**47**	**152**		**69**	**28**	**97**	

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Schulart und Beschäftigtengruppen

Erhebungszeitraum:28.02.2017

Schule	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	3	11	78,6%
	Erzieher/in	47	178	79,1%
	Facherzieher/in für Integration	1	11	91,7%
Insgesamt		51	200	79,7%
	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
Sonderschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	1	100,0%
	Erzieher/in	2	3	
	Facherzieher/in für Integration	0	0	
	Betreuer/in	6	35	85,4%
	Pädagogische Unterrichtshilfe/ Pädagogische Mitarbeiter/in	8	48	85,7%
	Sozialarbeiter/in	0	0	
Insgesamt		16	87	84,5%
	Beschäftigtengruppen	m	w	w%
integrierte Sekundarschule	Erzieher/in	2	8	80,0%
	Sozialarbeiter/in	2	14	87,5%
Insgesamt		4	22	84,6%

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

Schulart	Funktionsstelle	Berentung		
		m	w	w %
Grundschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	3	0	100,0%
Sonderschule	Erzieher/in mit koordinierenden Aufgaben	0	0	100,0%
Gesamt		3	0	100,0%

2.3 Nichtpädagog. Personal

Grundschulen

Stichtag: 28.02.2017

Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	8	19

Berufsgruppe:

Tarifbeschäftige/r	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	0	1

Gymnasium

Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	0	7	8

Berufsgruppe:

Fremdsprachenassistent/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	4	0

Abendschulen

Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	1	3

Berufsgruppe:

Schulhausmeister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	1	0	0

Integrierte Sekundarschulen

Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	8	8

Berufsgruppe:

Handwerks-, Industrie-, Meister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	0	0	0

Berufsgruppe:

Vervielfältiger/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	1	0

Berufsgruppe:

Schulhausmeister/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	1	0	0	0

Sonderschulen

Berufsgruppe:

Schulsekretär/in	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	1	5

Berufsgruppe:

Tarifbeschäftigte/r	m		w	
	VZ	TZ	VZ	TZ
	0	0	0	1

2.4 Elternzeit Stichtag: 28.02.2017		
Frauen	Männer	Gesamt
176	10	186

IV. Zielvorgaben (regional)

Schulart	Funktionsstellen	Stand 28.02.2017	Ziel 2019	Bemerkungen
Gymnasium	SL	33,00%	45%	
	Stellv. SL	30,00%	50%	
	Koordination	45,00%	50%	
ISS	stellv. SL	14,00%	30%	nur eine Stelle im Zeitraum besetzbar
	FBL	14,00%	40%	

V. Maßnahmen zur Zielerreichung

Verbindliche Zielvorgaben wird es im landesweiten Teil des FFPL auch in dieser Fortschreibung nicht geben. Vielmehr sind diese ausschließlich den regionalen Teilen vorbehalten. Die Maßnahmen sind für alle Regionen verbindlich. Die Regionen können zusätzlich regionale Maßnahmen (grau unterlegt) in den berlinweiten Katalog integrieren.

1. Grundsätze des Führungshandelns	
Maßnahmen	verantwortlich
1. Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
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 dienstlichen Beurteilung der Leitungskraft mit ein.	Leitungskräfte mit Personalverantwortung Beurteiler/-innen
3. Die Senatsverwaltung BJF führt im Rahmen der Anpassung des Frauenförderplanes (alle zwei Jahre) eine Gleichstellungskonferenz für alle Ref.-Leitungen, Schulräte/-innen, Schulleitungen, Leitungen von Grundschulteilen durch. • In einem ersten Schritt nehmen alle Referatsleitungen und Schulräte/-innen teil. • In einem zweiten Schritt nehmen alle Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen innerhalb der Regionalverbunde, ggf. getrennt nach Schularten teil. • Die Suche nach geeigneten Referenten/-innen wird von der der Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertreterin vorgenommen.	Abteilungsleitung I Referatsleitungen
4. Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein.	SL
5. Zeitnah nach seinem Erscheinen wird der Frauenförderplan 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. Entsprechende Grund-	Referatsleitungen SL

sätze zu Punkt 5 dieses Maßnahmenplanes (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden von der Gesamtkonferenz beschlossen.	
6. Anlage 2 wird spätestens 3 Monate nach Erscheinen des Frauenförderplanes an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser gemeinsam mit der Frauenvertreterin ausgewertet. FV erhält sämtliche Unterlagen.	SL Referatsleitungen
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.	SL
8. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben
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.	Alle
10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind bis zur nächsten Anpassung des FFPL geschlechtergerecht zu benennen und zu beschriften.	alle Abteilung I und II Schulaufsicht SL
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.	Abteilung I und II

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.	Schulaufsicht
13. Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienstelle mit der FV erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.	Schulaufsicht
2. Einstellungen	
Maßnahmen	verantwortlich
1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.	Schulleitung Schulaufsicht
2. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.	Schulleitung Schulaufsicht
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.	Schulleitungen Schulaufsichten
4. Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgespräches sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.	Schulleitung
3. Fort- und Weiterbildung	
Maßnahmen	verantwortlich
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	AbtL I

eine landesweite Liste ist die GFV zu beteiligen.	
4. In allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Übernahme von Leitungspositionen und höherwertigen Positionen qualifizieren, sind Module zur Gleichstellung und Frauenförderung anzubieten.	AbtL I
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.	Abt I + II
6. Es werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für an Leitungs- und Koordinierungsaufgaben interessierte Lehrerinnen und Erzieherinnen in den Regionen angeboten.	AbtL I Schulaufsicht
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.	Abt. II
8. Allen Erzieher*innen in der Tätigkeit der Facherzieher/-in für Integration werden zeitnah mit der Übernahme der Tätigkeit die entsprechenden Weiterbildungen angeboten. Es wird außerdem die Möglichkeit geprüft, ob Erzieher/-innen bereits vor Beginn einer Tätigkeit als Facherzieher/-in für Integration eine entsprechende Weiterbildung besuchen können.	Abt I + II
9. Die Senatsverwaltung prüft bis zur nächsten Anpassung des FFPL im Jahr 2019 die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung von pädagogischen Unterrichtshilfen.	Abt I + II
10. Die Senatsverwaltung prüft bis zur nächsten Anpassung des FFPL 2019 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/ Qualifizierung des Weiteren pädagogischen Personals.	Abt I + II
11. Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Lust auf Leitung" angeboten. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und FV auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.	Schulaufsicht Schulleitung
4. Beruflicher Aufstieg	

4.1 Motivation	verantwortlich
1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung.	SL
2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben.	SL
3. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin / Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu in formieren.	SL
4. Im Rahmen des Allgemeinen Seminars wird über den Frauenförderplan sowie über Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen informiert.	Seminarleitungen
4.2 Stellenausschreibung	verantwortlich
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.	SL Schulaufsicht
2. Die Frauenvertreterin/ die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	SL Schulaufsicht
3. Karriereföndernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.	Schulleitung
4.3 Dienstliche Beurteilung	verantwortlich
1. Da der dienstlichen Beurteilung für eine erfolgreiche Bewerbung eine entscheidende Bedeutung zukommt, werden die Ergebnisse der Beurteilungen geschlechtsdifferent 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
3. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen.	Abt I + II Schulaufsicht
4.4 Auswahlverfahren	verantwortlich
1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.	Schulaufsicht
2. Kenntnisse zu LGG, FFPL und die Anwendung gendergerechter Sprache sind	SL

Bestandteil des Bewerbungsgesprächs und im Auswahlvermerk zu bewerten.	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 Erzieher*innen 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 • einvernehmliche Pausenregelungen • Verteilung von Springstunden (zur Vertretung) • Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten • Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten	SL AbtL
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 Familie und Beruf gegeben sind.	SL
3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen.	SL
4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.	SL
5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.	SL
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 FV ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.	SL

5.2 Teilzeitbeschäftigung	verantwortlich
1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/sind: • 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 Unterrichtstunden am Tag zu vermeiden • die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern • der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden. • Mehrarbeit ist proportional zum Stundenumfang anzuordnen.	SL
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. Bei Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen. Im Einzelnen wird § 79 Absatz 3 Nr.9 SchulG verwiesen.	SL
5. Die Referatsleitungen • beraten Schulleitungen, wie über die Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen Entlastungen 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	Ref-Leitungen
6. Im Rahmen der nächsten Anpassung des FFPL (2019) werden die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen gemeinsam mit der GFV evaluiert und daraus notwendige Handlungsschritte abgeleitet.	Senatsverwaltung
7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglich-	Senatsverwaltung

keiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.	
8. Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.	SL + Ref-Leitung
5.3 Beurlaubung aus familiären Gründen	verantwortlich
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: • sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen • und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte.	SL
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.	SL
5. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.	Senatsverwaltung
5.4 Wiedereinstieg in den Beruf	verantwortlich
Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an.	SL 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 Dienst-	

stellenleitungen. 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 Beteiligter 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.	AbtL I Abt II Schulaufsicht
3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt" regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.	SL
4. Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbünden u.a. zu den Themen „ sexuelle Vielfalt" und „Schutz gegen sexuelle Gewalt" angeboten.	AbtL I, AbtL II, Schulaufsicht
5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt.	Schulpsychologie, GBB
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	SL
2. Die DV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	SL
3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht

VI. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihnen liegt hoffentlich der neue Frauenförderplan (FFPL) 2017 — 2023 vor wie geplant, und zwar als eine der dreizehn handlichen Regionalausgaben, die den berlinweit gültigen Teil mit der Ergänzung Ihrer Region lesefreundlich verknüpft.

Dieser Frauenförderplan ist wie die vorherigen das Ergebnis einer Arbeitsgruppe, der Vertreter*innen der Behörde, die Gesamtfrauenvertreterin, ihre Stellvertreterin und drei regionale Frauenvertreterinnen angehören. Dabei wurden in einem intensiven und konstruktiven Austausch sowohl die Struktur als auch der Maßnahmenkatalog des FFPL 2015 -2017 „unter die Lupe" genommen mit dem Ziel, gemeinsam zu tragfähigen Ergebnissen zu kommen und 13 einheitlich strukturierte Regionalausgaben zu schaffen. Mit einem straff gesteckten Zeitplan gingen alle Beteiligten optimistisch davon aus, dass es endlich gelingt, die Erstellungszeit deutlich zu reduzieren und den FFPL pünktlich 2017 zu veröffentlichen. Dem rechtzeitigen Erscheinen standen verschiedene Hindernisse im Weg, von denen beispielhaft folgende genannt seien:
Die Umstellung auf das neue Datensystem ReLiV innerhalb der Senatsverwaltung verlief ausgesprochen problematisch und verzögerte die Bereitstellung der Daten erheblich. Wechselnde Verantwortlichkeiten sowohl in den regionalen Außenstellen als auch in der Senatsverwaltung waren keineswegs förderlich und vermitteln eher den Eindruck, die Umsetzung beruflicher Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien eher „Nebenschauplätze". Es bleibt außerdem abzuwarten, inwieweit die Erkenntnis, dass eine Schulung aller regional Verantwortlichen dringend geboten ist, bei der nächsten Anpassung des FFPL in die Tat umgesetzt wird.

Was ist neu?

- ➔ Der vorliegende FFPL gilt für sechs Jahre, wie im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vorgesehen und ist jeweils nach zwei Jahren anzupassen.
- ➔ Es gibt erstmals Ansätze einer Evaluation — eine solche fehlte den bisherigen Frauenförderplänen. Sie erfolgt regional unterschiedlich, sowohl im Vorgehen als auch in der Darstellung der Ergebnisse.
- ➔ Ebenfalls neu ist der Versuch, die seit Oktober 2014 berlinweit erfassten Ergebnisse dienstlicher Beurteilungen von Lehrkräften auszuwerten. Überregional erfolgte die Auswertung jedoch nur für das Jahr 2016.
  Wenngleich die Darstellung der Ergebnisse stark zusammengefasst wurde und nicht erkennbar ist, wie viele Personen zu beurteilen waren, so lassen sich zumindest zwei Tendenzen ablesen:
  1. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte wurden überwiegend schlechter bewertet als Lehrkräfte in Vollzeit
  2. Anlassbeurteilungen fallen deutlich besser aus als Regelbeurteilungen.

  In der Konsequenz heißt das, die Beurteilenden müssen darin geschult werden, Beurteilungen möglichst diskriminierungsfrei zu erstellen. Dies ist umso wichtiger, da dienstliche Beurteilungen noch immer das entscheidende Kriterium für den erfolgreichen Weg zum Erlangen einer Funktionsstelle sind.

Vergleich der Besetzung von Schulleitungspositionen (berlinweit)

Eine zentrale Aufgabe des Frauenförderplanes ist es gemäß § 4 Abs. 2 LGG,
„...mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann"
Dabei meint § 3 Abs. 1 LGG konkret:

➔ Die Senatsbildungsverwaltung ist verpflichtet, *„aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken"*.

Betrachtet man die Statistik unter diesem Blickwinkel, hat sich trotz aller regionaler Zielvorgaben aus der berlinweiten Sicht kaum etwas verändert.

- Der Frauenanteil bei Leitungskräften an Grund- und Sonderschulen ist deshalb so hoch, weil hier der Anteil weiblicher Beschäftigter ohnehin weit über dem an ISS und Gymnasien liegt, nämlich über 84%.
- In den über viele Jahre deutlich höher dotierten Leitungspositionen an ISS und Gymnasien sind Frauen noch immer unterrepräsentiert.
  Während sich an den ISS in minimalem Umfang der Frauenanteil erhöht hat, sind die „Zuwächse" bei Leitungspositionen an Gymnasien rein rechnerisch zu erklären.

	Leitungspositionen 28.02.2013			**Leitungspositionen 28.02.2015**			**Leitungspositionen 28.02.2017**			**Anzahl der Schulen Schuljahr 2017/18**
	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	
Grundschule										
SL	343	216	**62,97**	338	229	**67,8**	325	219	**67,4**	**367**
SLV	345	254	**73,62**	302	227	**75,2**	289	222	**76,8**	
Schule mit sonderpädagogischem Förderbedarf										
SL	66	50	**75,76**	53	37	**69,8**	48	33	**68,8**	**77**
SLV	76	52	**68,42**	68	49	**72,1**	51	34	**66,7**	
Gymnasium										
SL	87	32	**36,78**	95	41	**43,2**	88	41	**46,6**	**91**
SLV	83	35	**42,17**	83	33	**39,8**	79	34	**43,0**	
ISS										
SL	131	55	**41,98**	128	57	**44,5**	125	62	**49,6**	**136**
SLV	115	56	**48,7**	111	51	**45,9**	110	54	**49,1**	

Hier ist endlich eine Evaluation notwendig, die genauer hinterfragt, warum sich beim Abbau der Unterrepräsentanzen so wenig tut. Ich wiederhole meine Position, dass tatsächliche Gleichstellung erst dann erreicht ist, wenn sich der Anteil von Frauen im Eingangsamt auch wiederspiegelt im Frauenanteil bei den Leitungspositionen. Eine etwaige Feststellung, Frauen seien weniger bereit, sich auf eine Funktionsstelle mit Leitungsaufgaben zu bewerben, reicht nicht. Vielmehr muss nach den konkreten Ursachen dafür gefragt werden. Erst dann, wenn die Senatsverwaltung an die Beseitigung dieser Ursachen geht, kommt sie ihrer Verpflichtung zu einer aktiven Frauenförderung ernsthaft nach.

Anmerkungen zum Maßnahmenkatalog

Durch Teilnahme an regionalen Frauenversammlungen gewinne ich den Eindruck, dass der FFPL zunehmend sein einstiges „Schattendasein" verliert und von immer mehr Beschäftigten als ein Instrument gesehen wird, das Möglichkeiten der Personalentwicklung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzeigt. Dabei bietet der Maßnahmenkatalog als das Kernstück des FFPL sowohl Frauen als auch Männern, die Familienarbeit leisten wollen und / oder müssen, gute Ansatzpunkte.
Wenn Ihnen der „alte" Maßnahmenkatalog bekannt ist, werden Sie feststellen, dass seine inhaltlichen Schwerpunkte und zahlreiche Maßnahmen erhalten bleiben.
Neu ist, dass im Interesse einer besseren Handhabbarkeit die speziell für Ihre Region ergänzten regionalen Maßnahmen direkt in den berlinweit verbindlichen Katalog inkludiert und entsprechend hervorgehoben sind.
Hinweisen möchte ich auf einige weitere Neuerungen / Ergänzungen:

1. Unter dem Schwerpunkt „Fort- und Weiterbildung" wurden Maßnahmen aufgenommen, die Qualifizierungen für Erzieher*innen und Pädagogische Unterrichtshilfen weiter ausbauen bzw. voranbringen sollen.

2. Im Schwerpunkt „1. Grundsätze des Führungshandelns" wurde noch einmal die Verpflichtung der Schulleitung explizit verstärkt, in der Gesamtkonferenz Grundsätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beschließen.
   Dabei geht es sowohl um Beschlüsse, die der möglichen Entlastung aller Beschäftigten dienen, als auch um Festlegungen dazu, durch welche schulischen Maßnahmen die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter abgebaut werden kann. Ergänzt wurde zu diesem Themenfeld im Schwerpunkt „5.2 Teilzeitbeschäftigung" die Verantwortung der Referatsleitung bei der Unterstützung der Leitungskräfte an den Schulen.

   Hintergrund der Aufnahme dieser unter Punkt 2. genannten Maßnahmen in den Katalog ist die Tatsache, dass ein gutes Schulklima steht oder fällt mit dem Führungshandeln der jeweiligen Schulleitung. Selbstverständlich gibt es Schulleitungen, die sehr sensibel mit der Problematik von Entlastung bzw. Abbau von Benachteiligungen umgeht. Dennoch kann sich Schulleitung zunächst nur innerhalb der Rahmenbedingungen bewegen, die ihr vorgegeben sind. Umso wichtiger ist ein transparentes Führungshandeln. Dazu gehört selbstverständlich, vor dem Stattfinden einer Gesamtkonferenz, die Grundsatzbeschlüsse fassen soll, den Gesamtstundenpool der jeweiligen Schule offenzulegen.
   Im Übrigen bedeutet Unterstützung von Schulleitungen durch die Referatsleitung nicht, einzig und allein auf die eigenverantwortliche Schule zu verweisen nach dem Motto: „Liebe Schulleitung, es liegt in Ihrer Verantwortung, die Probleme zu lösen:" Ihre Rolle sehe ich auch darin, den politisch Verantwortlichen in dieser Senatsverwaltung eindringlich die enorme Belastung der Kolleg*innen immer wieder bewusst zu machen und Ressourcen bzw. tragfähige Lösungen einzufordern. Aussagekräftige Studien zur hohen Belastung der an Schule tätigen Dienstkräfte gibt es genug.

   Die Senatsbildungsverwaltung geht verschiedene Sachverhalte in sogenannten Arbeitsbündnissen an. Die Lösung der hier aufgezeigten Probleme, insbesondere das Aufschließen personeller Ressourcen durch zeitgemäße Standards, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sind überfällige Themen derartiger Bündnisse. Auch die bereits im Maßnahmenkatalog des „alten" FFPL aufgenommenen Gleichstellungskonferenzen, deren Umsetzung bisher noch aussteht, können eine Plattform sein, um neue Ansätze für eine aktive Frauenförderung,

aber ebenso für die Entlastung der Kolleg*innen zu finden. Im Wettbewerb um die Gewinnung neuer und gut ausgebildeter Fachkräfte muss die Senatsbildungsverwaltung endlich überlegen, wie sie zu einem attraktiveren Arbeitgeber werden kann, der junge Menschen, die einen anderen Anspruch an die Work — Life — Balance und an partnerschaftliche Familienarbeit haben, dauerhaft gewinnt.

Ihre Gesamtfrauenvertreterin

Sigrun Döring

VII. Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

Der regionale Frauenförderplan (FFPL) 2017 verfolgt das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Schuldienst unserer Region Charlottenburg-Wilmersdorf zu verbessern. Eine Anpassung der Daten ist im Jahr 2019 vorgesehen.

Ist ein Frauenförderplan im Jahr 2017, inzwischen 2018[1], in einem Arbeitsfeld, das von weiblichen Beschäftigten deutlich dominiert wird, notwendig, gar zeitgemäß? Dies mag sich die eine oder der andere fragen.

Wie sieht es denn mit der beruflichen Gleichstellung in unserer Region aus?

Positive Entwicklung:
Bei den Facherzieher*innen, den koordinierenden Erzieher*innen sowie den Pädagogischen Unterrichtshilfen sind die Frauen deutlich über 50 Prozent vertreten.

An den Grundschulen, den Förderzentren und den Schulen für den Zweiten Bildungsweg gibt es im Jahr 2017 keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Funktionsstellen,

Für Schulleitungsstellen an den Sekundarschulen und an den Schulen des Zweiten Bildungswegs sowie für die Fachleitungsstellen an Gymnasien sind ebenfalls keine Unterrepräsentanzen festzustellen. Die Zielvorgaben sind hier erreicht worden.

Negative Entwicklung: Rückläufigkeit
In Charlottenburg-Wilmersdorf gibt es laut Tabelle *2.1.1 Schularten und Funktionsstellen* 1764 Lehrerinnen von insgesamt 2401 Lehrkräften. Der Anteil der Frauen beträgt damit 73 Prozent. Die Verteilung von Schularten und Funktionsstellen zeigt, dass Frauen nicht in allen Funktionsstellen zu 50 Prozent oder gar zu 73 Prozent repräsentiert sind. Nur jede 13. Lehrerin bekleidet eine Funktionsstelle (131), bei den männlichen Kollegen ist es dagegen jeder 6. Mann (106)!

An den Gymnasien und an den Sekundarschulen wird bei einigen Funktionsstellen die Quote nicht nur nicht erreicht, sie ist dort sogar sehr deutlich rückläufig.

Schulart	Funktionsstellen	Stand 2015	Ziel 2017	Stand 2017	Rückläufigkeit in Prozentpunkten
Gymnasium	Schulleitung	45%	50%	33%	-12
	stellv. SL	40%	50%	30%	-10
	Koordination	50%	-----	45%	-5
ISS	stellv. SL	33%	50%	14%	-19
	FBL	40%	50%	14%	-26

Diese Daten legen die Vermutung nahe, dass der Frauenförderplan 2015-2017 von den Verantwortlichen, das sind die Schulaufsicht und die Schulleitung, nicht mit der erforderlichen Entschlossenheit umgesetzt wurde.

Es stellen sich folgende Fragen: Warum gibt es diese zum Teil sehr hohe Rückläufigkeit im zweistelligen Bereich trotz selbst auferlegter Zielvorgaben durch die Schulaufsicht? Welche neuen Maßnahmen wird die Schulaufsicht ergreifen, um auf die Beseitigung dieser Rückläufigkeit hinzuwirken?

[1] Der Frauenförderplan sollte im August 2017 veröffentlicht werden.

Fazit: Der Frauenförderplan ist zunächst notwendig, um den Stand der Gleichstellung zu dokumentieren. Schulaufsicht und Schulleitung sind dann dazu aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Unterrepräsentanzen abzubauen gemäß §3 (1) Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Dienstliche Beurteilungen:
Neu ist 2017 die getrennte Datenerhebung zur Dienstlichen Beurteilung für Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte. Hier legen die von mir auf die anteiligen Zahlen zurückgeführten Tabellen auf den folgenden drei Seiten offen, dass 59 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen die Note „sehr gut" erhalten haben, während es bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten nur 36 Prozent sind. Weiterhin ist eine Tendenz zu erkennen, dass Lehrerinnen an Gymnasien weniger häufig als ihre männlichen Kollegen bei Anlassbeurteilungen die Bestnote erreichen.

Fazit: Die Anlassbeurteilungen am Gymnasium und besonders die Dienstlichen Beurteilungen der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen erfordern eine erhöhte Aufmerksamkeit. Es ist Aufgabe der Schulaufsicht, die Gründe für die Unterschiede zu analysieren und möglichen Diskriminierungen von Kolleginnen entgegen zu wirken.

Teilzeit - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden sich in unserer Region 39 Prozent aller Frauen und 18 Prozent aller männlichen Beschäftigten.

Elternzeit von Februar 2016 bis Februar 2017
Von den Beschäftigten in Elternzeit sind 95 Prozent Frauen und 5 Prozent Männer.

Fazit: Das alte Lied! Es arbeiten anteilsmäßig erheblich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Familienarbeit wird offensichtlich noch immer überwiegend von Frauen geleistet. Die Folge ist, dass zahlreiche weibliche Beschäftigte unserer Region im Alter mit reduzierten Versorgungsansprüchen leben müssen.

Entsprechend Frauenförderplan und §10 LGG müssen „familienfreundliche Rahmenbedingungen" weiterhin ausgebaut werden, damit mehr Frauen, wenn sie es wollen, in Vollzeit arbeiten können. In diesem Frauenförderplan findet sich als berlinweite Maßnahme, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch entsprechende Gesamtkonferenzbeschlüsse berücksichtigt werden muss. Als regionale Maßnahme ist erstmalig aufgenommen, dass diese Beschlüsse in jedem Schuljahr im Rahmen einer Gesamtkonferenz anzupassen sind. Von den 49 Schulen unserer Region lagen bis Januar 2018 von vier Schulen noch immer keine Beschlüsse vor, 41 sind überarbeitungsbedürftig - und ja, das zaubert einem ein Lächeln ins Gesicht - es gibt immerhin vier Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf, die mit tragfähigen und transparenten Beschlüssen arbeiten und sechs, bei denen nur kleine Verbesserungen erforderlich sind. Der Rest muss folgen.

Die Arbeit am aktuellen Frauenförderplan war, wie wohl auch in den vorangehenden Jahren, nicht unproblematisch. Verbindlich vereinbarte Zeitpläne wurden von den Zuständigen, das sind in diesem Fall die Senatsbildungsverwaltung und die Schulaufsicht, gelassen nicht eingehalten. Die mir nicht fristgerecht vorgelegten Daten waren immer wieder aufs Neue äußerst fehlerhaft. Die von der Bildungsverwaltung erstellte Tabelle *2.1.4 Bewerbungen und Besetzungen* erfasst meiner Meinung nach nicht die Datenlage unserer Region zum Stichtag. Bei meiner kleinschrittigen Überprüfungsarbeit galt die Aufmerksamkeit vor allem den Funktionsstellen, den Fluktuationen -das sind die planbaren Dienstaustritte von Funktionsstelleninhaber*innen- und den Zielvorgaben. Dass der Frauenförderplan bei den für die Erstellung und Organisation Verantwortlichen keine hohe Priorität einnimmt, ist leider allzu offensichtlich.

So möchte ich uns Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf umso mehr dazu ermuntern, dem Frauenförderplan 2017 eine hohe Priorität einzuräumen. Wir sollten ihn allen Kolleginnen und Kollegen der allgemeinbildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf bekannt machen, die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorgaben immer wieder einfordern, um so tatkräftig auf die Gleichstellung hinzuwirken.

Dabei wünsche ich uns allen viel Erfolg!

Sabine Pregizer

Datenerhebung der regionalen Frauenvertreterin
Notenverteilung bei den Dienstlichen Beurteilungen
für Lehrkräfte in Charlottenburg-Wilmersdorf
in der Zeit vom 31.10.2014 bis 31.10.2016[2]
auf Basis der Tabelle 2.1.6 im aktuellen Frauenförderplan

insgesamt 249 Beurteilungen laut Tabelle 2.6.1 in Charlottenburg-Wilmersdorf

Vollzeit (174)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	64	59%		24	36%
1-2	13	12%		16	24%
2	27	25%		18	27%
2-3	2	2%		4	6%
3	2	2%		4	6%
3-4	0	0		0	0
	108	100%		66	100%

Teilzeit (75)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	24	36%		3	33%
1-2	13	20%		2	22%
2	23	35%		2	22%
2-3	2	3%		1	11%
3	3	5%		1	11%
3-4	1	2%		0	0
	66	100%		9	100%

insgesamt 249 Beurteilungen laut Tabelle 2.6.1

Anlass (152)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	64	61%		23	49%
1-2	16	15%		12	26%
2	24	23%		11	23%
2-3	0	0		1	2%
3	1	1%		0	0
3-4	0	0		0	0
	105	100%		47	100%

Regel (97)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	24	35%		4	14%
1-2	10	14%		6	21%
2	26	38%		9	32%
2-3	4	6%		4	14%
3	4	6%		5	18%
3-4	1	1%		0	0
	69	100%		28	100%

[2] Hier handelt es sich um die Auswertung der von der Senatsbildungsverwaltung erhobenen Daten.

Datenerhebung der regionalen Frauenvertreterin
Notenverteilung nach Schularten in der Zeit
vom 01.03.2015 bis 15.06.2017[3]
in Charlottenburg-Wilmersdorf

Anzahl der Dienstlichen Beurteilungen vom 01.03.2015 bis 15.06.2017: 229

24 Grundschulen:
67 Dienstliche Beurteilungen

Anlass (25)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	4	24%		3	38%
1-2	8	47%		3	38%
2	5	29%		2	25%
2-3	0	0		0	0
3	0	0		0	0
	17	100%		8	100%

Regel (42)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	13	34%		1	25%
1-2	6	16%		0	0
2	15	39%		2	50%
2-3	3	8%		0	0
3	1	3%		1	25%
	38	100%		4	100%

05 Förderzentren:
23 Dienstliche Beurteilungen

Anlass (6)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	1	25%		1	50%
1-2	3	75%		0	0
2	0	0		1	50%
2-3	0	0		0	0
3	0	0		0	0
	4	100%		2	100%

Regel (17)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	2	15%		1	25%
1-2	0	0		0	0
2	10	77%		1	25%
2-3	0	0		0	0
3	1	8%		2	50%
	13	100%		4	100%

[3] Hier handelt es sich um die Auswertung der von der Frauenvertreterin erhobenen Daten.
Der Erfassungszeitraum und demnach die Anzahl der Dienstlichen Beurteilungen unterscheiden sich von den Angaben der Senatsbildungsverwaltung.

Datenerhebung der regionalen Frauenvertreterin
Notenverteilung nach Schularten in der Zeit
vom 01.03.2015 bis 15.06.2017[4]
in Charlottenburg-Wilmersdorf

07 Integrierte Sekundarschulen:
36 Dienstliche Beurteilungen

Anlass (33) Regel (3)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer		Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	18	72%		6	75%		1	1	50%		0	0
1-2	2	8%		1	13%		1-2	0	0		0	0
2	5	20%		1	13%		2	0	0		0	0
2-3	0	0		0	0		2-3	0	0		0	0
3	0	0		0	0		3	1	50%		1	100%
	25	100		8	100%			2	100%		1	100%

11 Gymnasien und zwei Schulen Zweiter Bildungsweg:
103 Dienstliche Beurteilungen

Anlass (72) Regel (31)

Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer		Note	Anzahl der Frauen	Frauen		Anzahl der Männer	Männer
1	16	47%		21	55%		1	4	24%		3	21%
1-2	10	29%		5	13%		1-2	4	24%		5	36%
2	8	24%		11	29%		2	7	41%		2	14%
2-3	0	0		1	3%		2-3	1	6%		2	14%
3	0	0		0	0		3	1	6%		2	14%
	34	100%		38	100%			17	100%		14	100%

[4] Hier handelt es sich um die Auswertung der von der Frauenvertreterin erhobenen Daten.
Der Erfassungszeitraum und demnach die Anzahl der Dienstlichen Beurteilungen unterscheiden sich von den Angaben der Senatsbildungsverwaltung.

VIII. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
Abt.ltg.	Abteilungsleitung
Ang.	Angestellte/-r
FB	Fachbereichsleitung
FL	Fachleitung
FFPl	Frauenförderplan
IPV	Integrierte Personalverwaltung
Koord.	Koordination
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LISUM	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg
LIV	Lehrer-Informations- und Verwaltungssystem
Ltg.	Leitung
LtgV	Leitungsvertretung
m	männlich
n	Anzahl
PKB	Personalkostenbudgetierung
SchulG	Schulgesetz
SenBildJugWiss	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
SJ	Schuljahr
SL	Schulleitung
SLV	stellvertretende Schulleitung
sonderpäd.	Sonderpädagogisch
Tarifb.	Tarifbeschäftigte/-r
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit
w	weiblich
zbS	zentral verwaltete und berufliche Schulen

IV. Anlagen

Anlage 1:

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

Berlin

Personalentwicklung

Der neue Frauenförderplan ist da!

In unserer Schule finden Sie den neuen Frauenförderplan:

_____

(Raum/ Fach.....)

Sie finden ihn unter
http://www.berlin.de/sen/bjw/wir_ueber_uns/frauenfoerderung.html

Anlage 2:

Fragebogen zum Umgang mit dem berlinweiten und regionalen Frauenförderplan

Bitte bis zum _____ zurück an Schulaufsicht zur Auswertung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

*Schulnummer:*_____

1) Der Frauenförderplan wurde allen Beschäftigten inhaltlich bekannt gemacht:

auf der Schulkonferenz am	
auf der Gesamtkonferenzen 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.
O *ja, ab* O *sofort, bzw. ab* O _____*(bitte gewünschten Termin vermerken)*
O *nein*

2) über schulische Veranstaltungen informiert bzw. dazu eingeladen zu werden.
O *ja, ab* O *sofort, bzw. ab* O _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
O *nein*

3) über Stellenausschreibungen informiert zu werden.
O *ja, ab* O *sofort, bzw. ab* O _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
O *nein*

Eine Kontaktaufnahme wird bevorzugt über:
O Telefon O Brief O E-Mail

(Nummer: _____) *(Adresse:* _____)

_____ _____
Unterschrift *Datum*

Anlage 4:

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

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

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Gesundheitsquote (GQ) für 2015 nach Schularten, Stand April 2016

Quote / Schulart	GQ 2015 gesamt in %	GQ 2015 w in %	GQ 2015 m in %
Grundschulen	90,4	90,1	91,8
Gymnasien	93,5	92,9	94,5
Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen	91,4	91,0	92,2
Sonderschulen	89,9	89,6	91,2
allgemeinbildende Schulen	91,3	90,9	92,4
zentral verwaltete und berufliche Schulen	91,7	91,1	92,6
alle Schulen	91,3	91,0	92,5

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Die Gesundheitsquote 2016 ist erfreulicherweise im Vergleich zu 2015 um 0,3% gestiegen. Bei den weiblichen Beschäftigten hat sie sich um 1,9% insgesamt erhöht. Die zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen als auch die Gymnasien weisen -wie bereits in den Vorjahren- die höchsten Gesundheitsquoten auf. Wie in der Gesundheitsquote 2015 liegt die Quote der Männer bei allen Schularten leicht über der der Frauen.