



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 - 2023

Anpassung 2021 - Region Pankow

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Impressum

Herausgegeben von

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

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

Redaktion

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

Gestaltung

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Druck

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

August 2021



Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die zweite Anpassung des Frauenförderplans (FFPl) 2017 - 2023 für die Beschäftigten an den allgemeinbildenden öffentlichen Schulen des Landes Berlin vorlegen zu können. Neben dem berlinweiten Teil wurden auch die regionalen Teile wieder angepasst.

Die Beschäftigungsdaten wurden bezogen auf den Stichtag 01.11.2020 aktualisiert. Erstmals haben die besonderen Belange von Lehrkräften in berufsbegleitender Ausbildung in der Anpassung Berücksichtigung gefunden. Durch die Einführung zahlreicher Grafiken im berlinweiten Teil ist es gelungen, den Frauenförderplan lesbarer zu machen.

Die Datenlage belegt, dass seit der letzten repräsentativen Erhebung in fast allen Schulformen der Frauenanteil in den Leitungspositionen gesteigert werden konnte, vor allem im Bereich der Schulleitungen im zweiten Bildungsweg, der Integrierten Sekundarschulen und der Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt. Der Frauenanteil in Leitungsstellen an Gymnasien liegt zum Teil noch unter 50 Prozent. Hier bedarf es weiterhin unserer gemeinsamen Anstrengung, um diesen Anteil zu erhöhen. Im Rahmen einer Gleichstellungskonferenz soll der Maßnahmenkatalog evaluiert werden.

Eine familienbewusste Personalpolitik bleibt Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist verpflichtendes Instrumentarium, um die Frauenförderung als Bestandteil der Personalentwicklung in alle organisatorischen, personellen und sozialen Einzelentscheidungen zu integrieren.

Damit der Frauenförderplan seine Wirkung entfalten kann, bitte ich Sie, die vorliegende Anpassung in den Gesamtkonferenzen zum Thema zu machen und Grundsatzbeschlüsse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fassen.

Es grüßt Sie herzlich

Sandra Scheeres
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Inhalt

I Überblick	6
1 Einleitung.....	6
2 Rechtsgrundlage und Geltungsbereich/-dauer	6
3 Ziel.....	6
4 Verantwortliche.....	7
II Evaluation.....	7
III Bestandsaufnahme.....	8
1 Berlinweiter Teil	8
1.1 Lehrkräfte	8
1.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang.....	8
1.1.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben	10
1.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben	13
1.1.4 Bewerbungen und Besetzungen	14
1.1.5 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften.....	17
1.1.6 Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung.....	18
1.2 Weiteres pädagogisches Personal.....	19
1.2.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang.....	19
1.2.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang.....	21
1.2.3 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte.....	23
1.3 Nichtpädagogisches Personal.....	24
1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang.....	24
2 Regionaler Teil.....	25
2.1 Lehrkräfte	25
2.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang.....	25
2.1.2 Beschäftigtenstruktur von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben	26
2.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben	28
2.1.4 Kommissarische Stellenbesetzungen von Leitungspositionen	29
2.1.5 Bewerbungen und Besetzungen	30
2.2 Weiteres pädagogisches Personal.....	31
2.2.1 Beschäftigtenstruktur	31
2.2.2 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte.....	32
2.3 Nichtpädagogisches Personal.....	33
2.3.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang.....	33
2.4 Schulisches Personal in Elternzeit.....	33
IV Zielvorgaben (regional)	34
V Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog).....	37
VI Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin	46

VII Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin	49
VIII Abkürzungsverzeichnis.....	51
IX Anlagen.....	52

I Überblick

1 Einleitung

Für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin hat der Gesetzgeber mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 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 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, das nichtpädagogische unterrichtsnahe Personal und die Psychologinnen und Psychologen 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.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen einzusetzen. Sowohl durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Leitungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und verbindlicher Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

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 der Schulleiterinnen und Schulleiter. Die Frauenvertreterin ist gemäß § 4 Absatz 4 LGG Berlin bei der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

II Evaluation

Die Evaluation entfällt in der vorliegenden Anpassung. Sie wird nach der Pandemie in einer Gleichstellungskonferenz im Herbst 2022 behandelt.

III Bestandsaufnahme

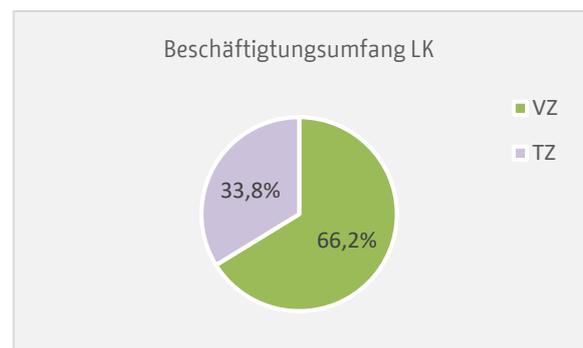
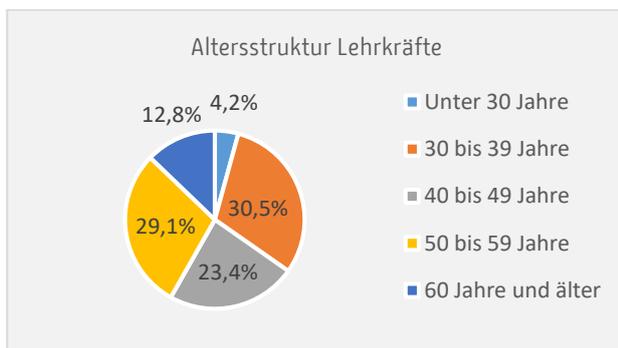
1 Berlinweiter Teil

1.1 Lehrkräfte

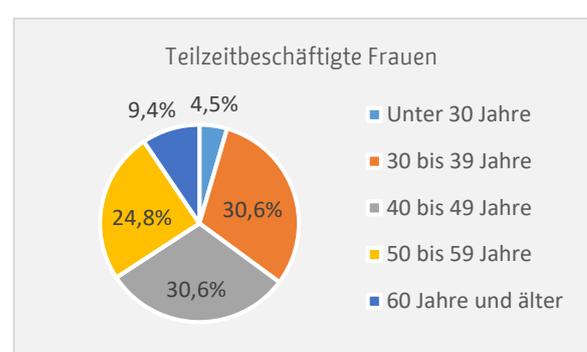
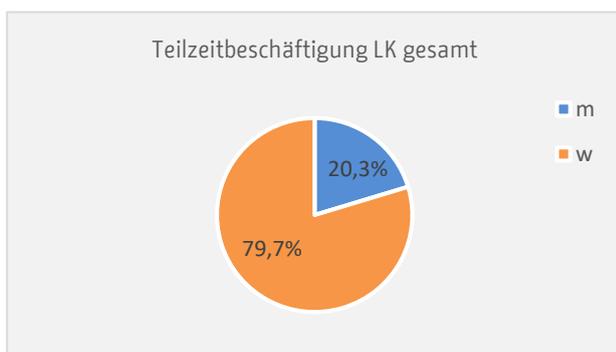
1.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubung		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Unter 30 Jahre	1.283	958	74,7	499	367	73,5	40	36	90,0
30 bis 39 Jahre	9.264	6.383	68,9	3.347	2.501	74,7	884	796	90,0
40 bis 49 Jahre	7.100	5.117	72,1	3.040	2.498	82,2	305	241	79,0
50 bis 59 Jahre	8.823	6.829	77,4	2.398	2.025	84,4	161	115	71,4
60 Jahre und älter	3.870	2.817	72,8	959	769	80,2	72	53	73,6
Lehrkräfte gesamt	30.340	22.104	72,9	10.243	8.160	79,7	1.462	1.241	84,9

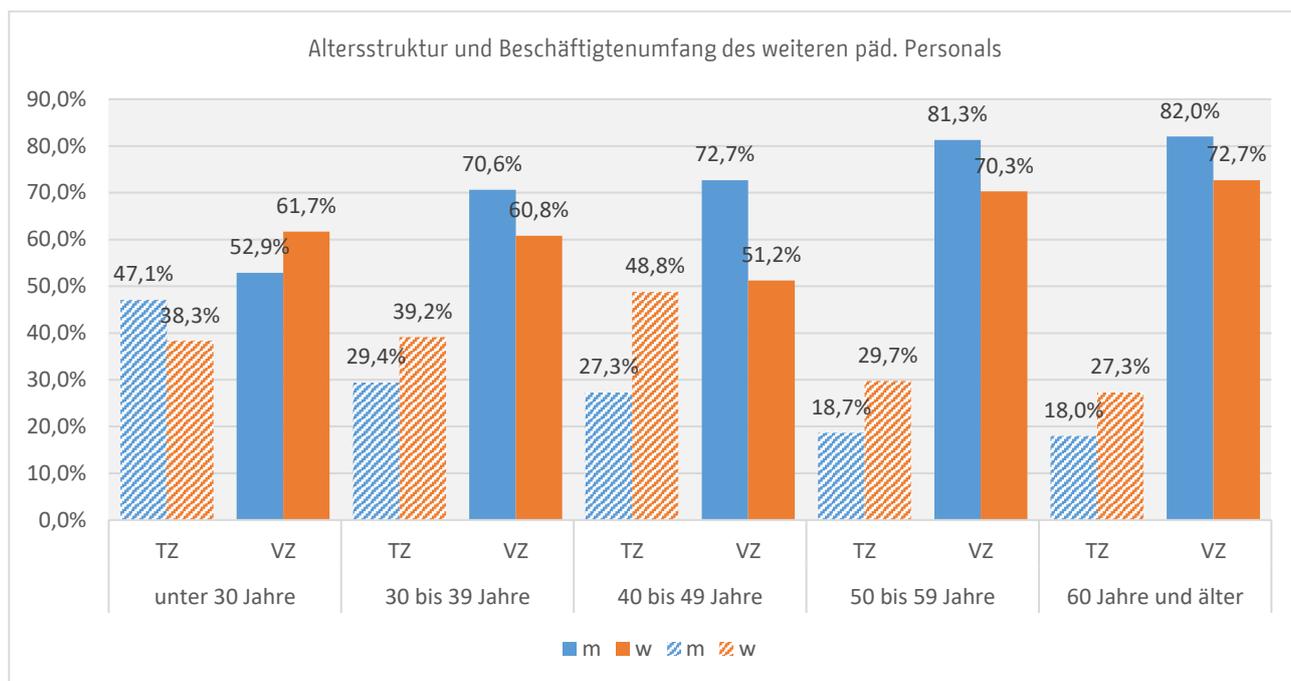
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



Insgesamt sind 33,8 % aller Lehrkräfte teilzeitbeschäftigt, 79,7 % davon Frauen. In der Gruppe der 30-39jährigen und der 40- bis 49jährigen ist der Anteil mit je 30,6 % am höchsten. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass hier noch Kinder und schon Eltern betreut werden. Diese Sorgearbeit wird hauptsächlich von Frauen geleistet (siehe auch Anlage 4 – Gesundheitsquote).



Unter den Jüngeren (bis 30 Jahre) arbeiten innerhalb der Geschlechter prozentual mehr Männer (blau schraffiert) als Frauen (orange schraffiert) in Teilzeit (47,1 % zu 38,8 %). Dies könnte auf ein neues Rollenverständnis in dieser Generation hindeuten. Ab 30 Jahren kehrt sich dieses Verhältnis jedoch schon wieder um: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer. Am deutlichsten wird das in der Altersgruppe der 40 bis 49jährigen: hier sind 48,8 % aller Frauen (2498 von 5117) teilzeit-, 51,2 % vollzeitbeschäftigt. Während Frauen aber auch ab 50 Jahren weiterhin zu knapp einem Drittel in Teilzeit arbeiten, werden es bei den Männern immer weniger. In der Gruppe der über 60jährigen arbeiten nur noch 18 % der Männer in Teilzeit (190 von 1053), 82 % in Vollzeit.

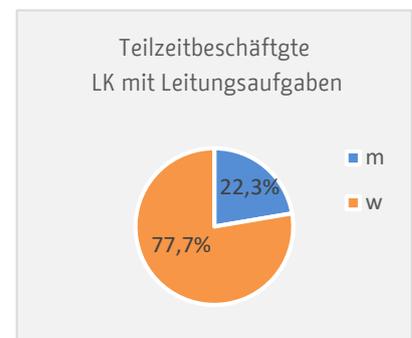
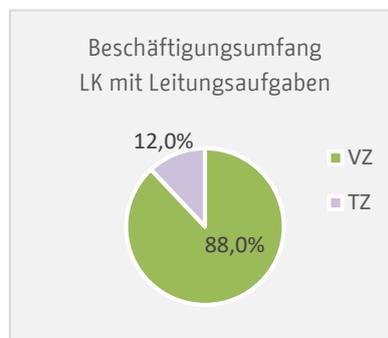
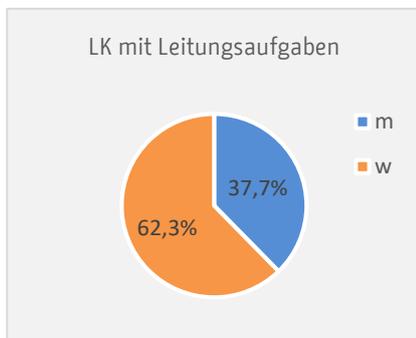


1.1.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

Leitungsfunktionen	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubung		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	580	388	66,9	5	4	80,0	7	3	42,9
Vertretung	596	382	64,1	27	24	88,9	13	6	46,2
Koordination	283	177	62,5	20	16	80,0	3	1	33,3
Fachbereichsleitung	473	275	58,1	88	62	70,5	15	9	60,0
Fachleitung	818	492	60,1	186	147	79,0	27	22	81,5
Qualitätssicherung	18	11	61,1	6	5	83,3	-	-	-
Leitung gesamt	2.768	1.725	62,3	332	258	77,7	65	41	63,1
LK ohne Leitungsfkt.	27.572	20.379	73,9	9.911	7.902	79,7	1.397	1.200	85,9
Lehrkräfte gesamt	30.340	22.104	72,9	10.243	8.160	79,7	1.462	1.241	84,9

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

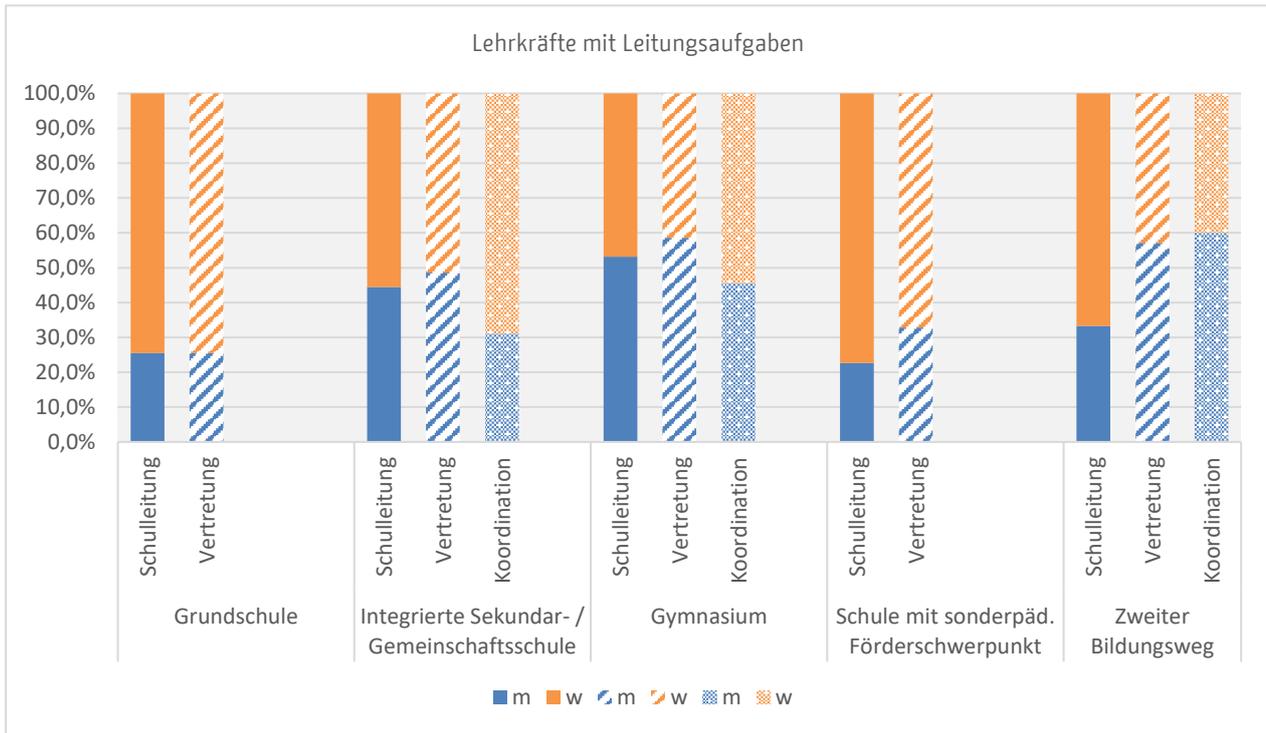
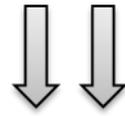
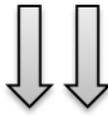
Bei Lehrkräften mit Leitungsaufgaben ist der Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, mit 12 % (332 von 2768) deutlich geringer als bei den Lehrkräften insgesamt. Aber auch hier ist der Frauenanteil ähnlich hoch.



Leitungsfunktion	Grundschule			Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule			Gymnasium		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleitung	329	245	74,5	119	66	55,5	79	37	46,8
Vertretung	333	247	74,2	111	57	51,4	87	36	41,4
Koordination	-	-	-	161	111	68,9	114	62	54,4
Fachbereichsleitung	-	-	-	206	125	60,7	253	140	55,3
Fachleitung	-	-	-	361	223	61,8	431	246	57,1
Qualitätssicherung	-	-	-	13	7	53,8	3	3	100,0
Leitung gesamt	662	492	74,3	971	589	60,7	967	524	54,2
LK ohne Leitungsfkt.	12.922	10.693	82,8	7.494	4.859	64,8	5.210	3.302	63,4
Lehrkräfte gesamt	13.584	11.185	82,3	8.465	5.448	64,4	6.177	3.826	61,9
Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			Zweiter Bildungsweg					
	gesamt	w		gesamt	w				
		absolut	in %		absolut	in %			
Schulleitung	44	34	77,3	9	6	66,7			
Vertretung	58	39	67,2	7	3	42,9			
Koordination	-	-	-	5	2	40,0			
Fachbereichsleitung	-	-	-	13	9	69,2			
Fachleitung	-	-	-	21	18	85,7			
Qualitätssicherung	-	-	-	1	-	-			
Leitung gesamt	102	73	71,6	56	38	67,9			
LK ohne Leitungsfkt.	1.764	1.422	80,6	192	112	58,3			
Lehrkräfte gesamt	1.866	1.495	80,1	248	150	60,5			

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen, d.h. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Ausnahme bilden die Gymnasien und die Einrichtungen des zweiten Bildungswegs. An Gymnasien sind Frauen als Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen unterrepräsentiert, im zweiten Bildungsweg als stellvertretende Schulleiterinnen und Koordinatorinnen.



1.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

Schulart	Funktion	Pensionierung / Berentung		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	11	30	73,2%
	Vertretung	6	14	70,0%
	Koordination	0	0	0,0%
	Fachbereichsleitung	0	0	0,0%
	Fachleitung	0	0	0,0%
	Leitung gesamt	17	44	72,1%
	weitere Lehrkräfte	81	403	83,3%
	gesamt	98	447	82,0%
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	1	2	66,7%
	Vertretung	0	1	100,0%
	Koordination	0	0	0,0%
	Fachbereichsleitung	0	0	0,0%
	Fachleitung	0	0	0,0%
	Leitung gesamt	1	3	75,0%
	weitere Lehrkräfte	16	70	81,4%
	gesamt	17	73	81,1%
Gymnasium	Schulleitung	6	2	25,0%
	Vertretung	6	2	25,0%
	Koordination	1	5	83,3%
	Fachbereichsleitung	9	19	67,9%
	Fachleitung	10	8	44,4%
	Leitung gesamt	32	36	52,9%
	weitere Lehrkräfte	68	119	63,6%
	gesamt	100	155	60,8%
Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule	Schulleitung	6	7	53,9%
	Vertretung	4	1	20,0%
	Koordination	3	6	66,7%
	Fachbereichsleitung	4	9	69,2%
	Fachleitung	6	8	57,1%
	Leitung gesamt	23	31	57,4%
	weitere Lehrkräfte	97	168	63,4%
	gesamt	120	199	62,4%
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	1	2	66,7%
	Vertretung	1	0	0,0%
	Koordination	1	0	0,0%
	Fachbereichsleitung	0	1	100,0%
	Fachleitung	0	1	100,0%
	Leitung gesamt	3	4	57,1%
	weitere Lehrkräfte	4	5	55,6%
	gesamt	7	9	56,3%
Alle Schularten	gesamt	342	883	72,1%

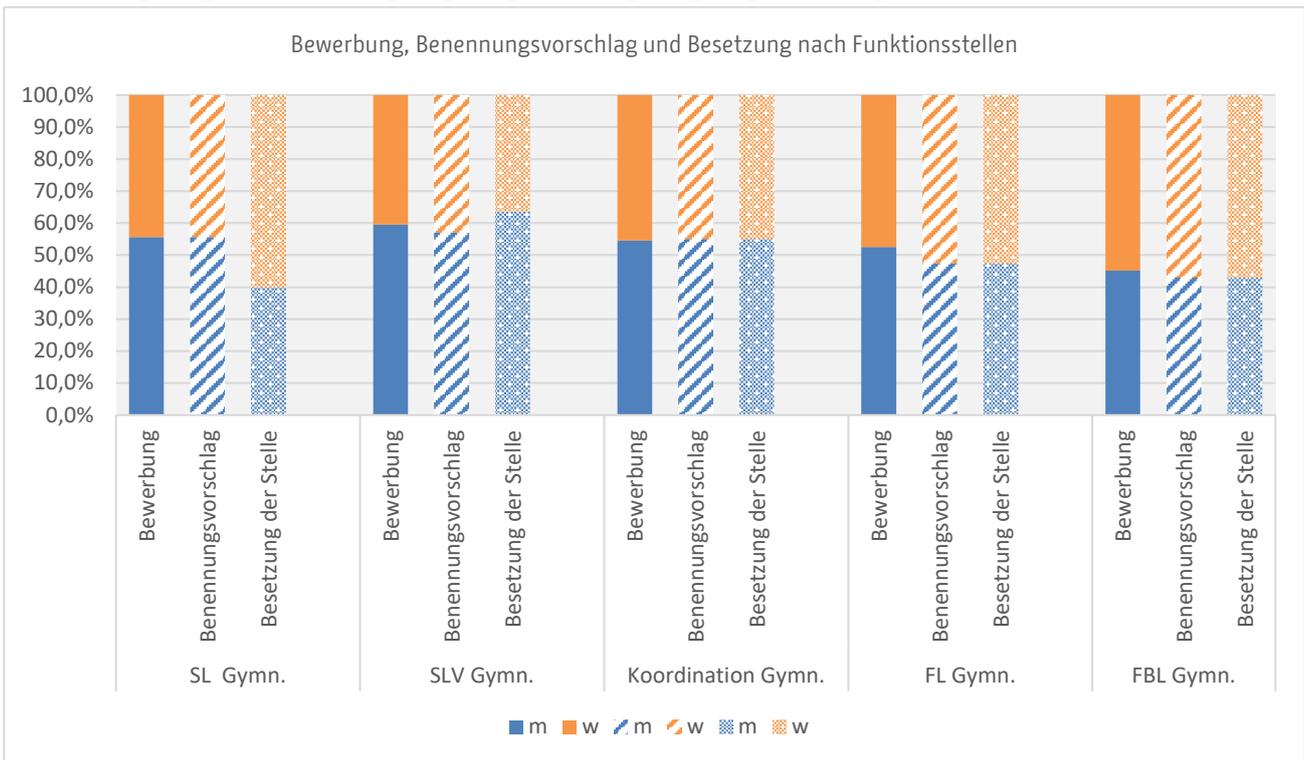
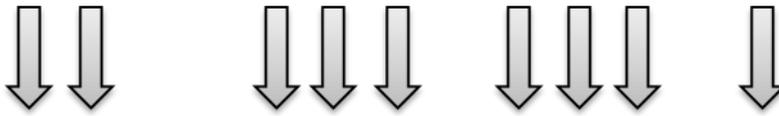
Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: ZS C 4.1

1.1.4 Bewerbungen und Besetzungen

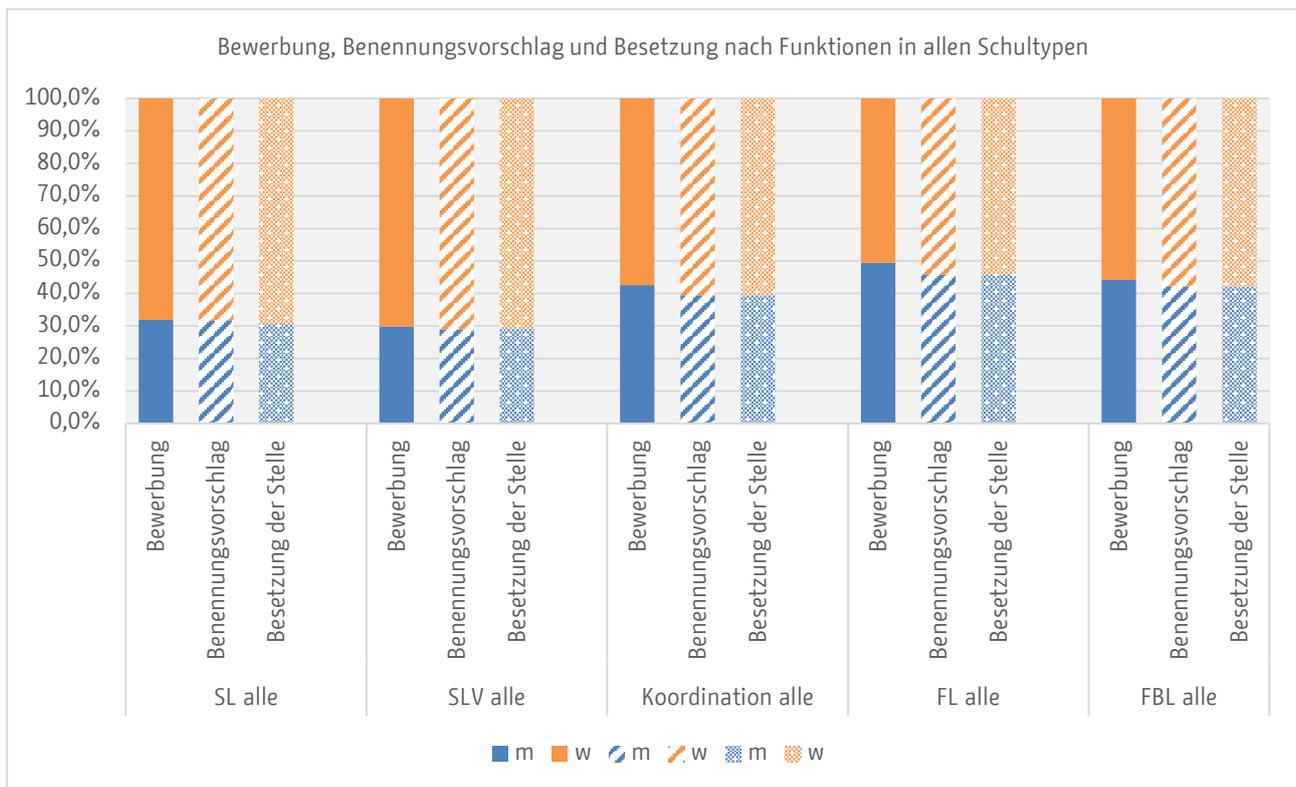
		Bewerbung			Benennungsvorschlag			Stellenbesetzung			Vergleich 2017- 2019		
Schulart	Funktion	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	22	50	69%	21	49	70%	19	43	69%	10	45	82%
	SLV	26	88	77%	26	81	76%	25	79	76%	28	70	71%
	gesamt	48	138	74%	47	130	73%	44	122	73%	38	115	75%
Schule mit sonderpäd. Förder- schwerpunkt	SL	2	6	75%	2	6	75%	2	6	75%		6	100%
	SLV	5	13	72%	5	13	72%	5	13	72%	6	13	68%
	FL										1		100%
	gesamt	7	19	73%	7	19	73%	7	19	73%	6	20	77%
Gymnasium	SL	5	4	44%	5	4	44%	2	3	60%	8	4	33%
	SLV	22	15	41%	16	12	43%	14	8	36%	4	8	67%
	Koordination	18	15	45%	11	9	45%	11	9	45%	12	8	40%
	FBL	73	66	47%	37	41	53%	37	41	53%	52	66	56%
	FL	37	45	55%	12	16	57%	12	16	57%	20	16	44%
	gesamt	155	145	48%	81	82	50%	76	77	50%	96	102	52%
Integrierte Sekundar- schule / Gemein- schaftsschule	SL	8	17	68%	8	17	68%	7	15	68%	5	10	67%
	SLV	6	23	79%	5	22	81%	5	19	79%	13	18	58%
	Koordination	21	36	63%	14	30	68%	14	30	68%	8	24	75%
	FBL	52	61	54%	44	54	55%	44	54	55%	37	49	57%
	FL	26	35	57%	20	28	58%	20	28	58%	22	30	58%
	gesamt	113	172	60%	91	151	62%	90	146	62%	85	131	61%
Zweiter Bildungsweg	SL		2	100%		2	100%		1	100%		1	100%
	SLV												
	Koordination	1	3	75%	1	1	50%	1	1	50%	1	3	75%
	FBL	3	4	57%	1	2	67%	1	2	67%	1	1	50%
	FL												
	gesamt	4	9	69%	2	5	71%	2	4	67%	2	5	71%
Alle Schularten	SL	37	79	68%	36	78	68%	30	68	69%	23	66	74%
	SLV	59	139	70%	52	128	71%	49	119	71%	51	109	68%
	Koordination	40	54	57%	26	40	61%	26	40	61%	21	35	63%
	FBL	128	131	51%	82	97	54%	82	97	54%	90	117	57%
	FL	63	80	56%	32	44	58%	32	44	58%	42	46	52%
	gesamt	327	483	60%	228	387	63%	219	368	63%	227	373	62%

Erhebungszeitraum: 01.03.2019 -31.10.2020; Quelle: I B 2.08

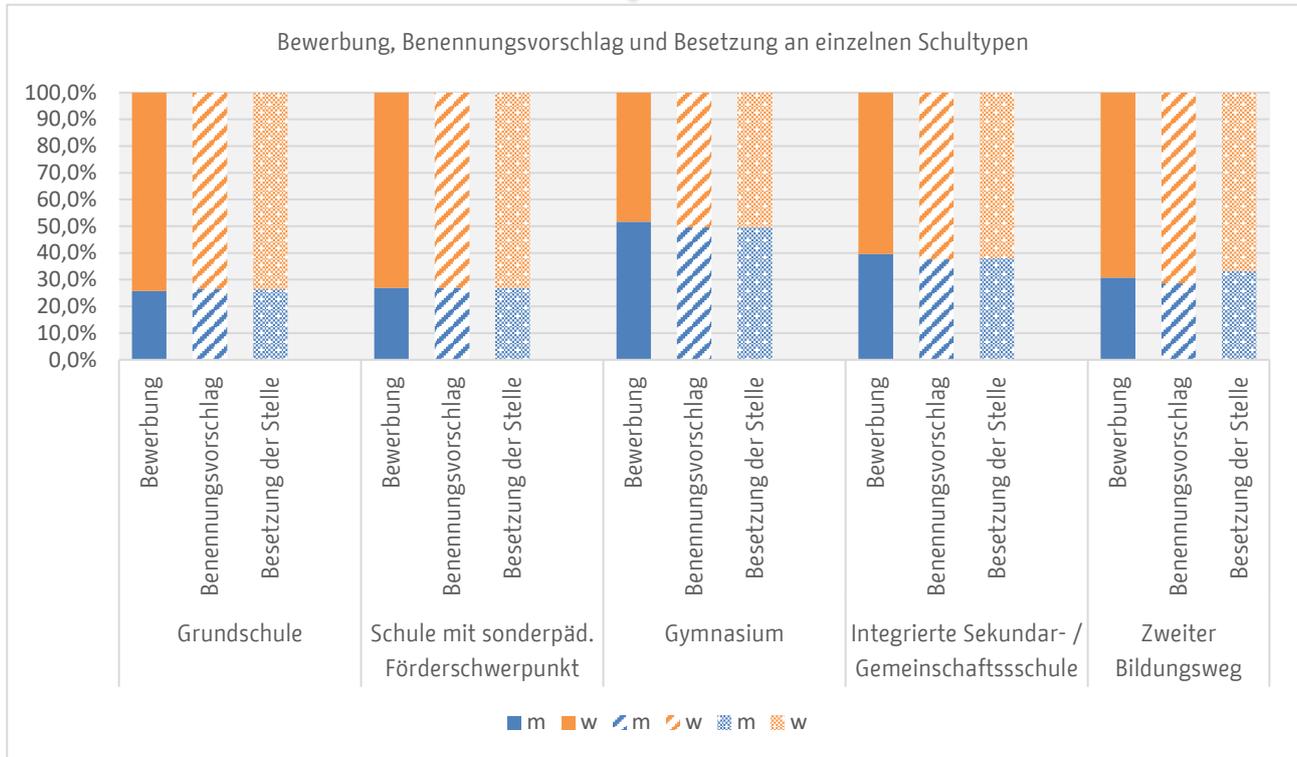
Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen wird auch hier an Gymnasien deutlich. Weniger als die Hälfte der sich Bewerbenden sind – mit Ausnahme der Fachleitungen - weiblich. Bei den Stellenbesetzungen betrifft dies dann allerdings nur die Bereiche stellvertretende Schulleitung und Koordination.



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



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



1.1.5 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

Region	Note (Mittelwert)			
	Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte	
	w	m	w	m
1	1,44	1,78	1,50	1,63
2	1,44	1,45	1,53	1,33
3	1,38	1,41	1,87	1,75
4	1,17	1,23	1,13	1,33
5	Aufgrund beschädigter Daten konnten die Angaben Spandaus (05) nicht erfasst werden.			
6	1,26	1,29	1,38	1,80
7	1,27	1,23	1,09	1,00
8	1,45	1,46	1,75	1,25
9	1,64	1,72	1,57	2,00
10	1,58	1,61	1,75	1,00
11	1,45	1,35	1,33	2,17
12	1,37	1,38	1,40	1,00

Erhebungszeitraum: 01.11.2018-31.10.2020

Region	Note (Mittelwert)			
	Anlassbeurteilung		Regelbeurteilung	
	w	m	w	m
1	1,14	1,25	1,73	1,75
2	1,39	1,32	1,67	1,83
3	1,42	1,45	1,69	1,33
4	1,14	1,22	1,25	1,50
5	1,47	1,28	1,68	1,67
6	1,27	1,26	1,28	1,88
7	1,12	1,21	1,21	1,00
8	1,45	1,33	1,70	2,00
9	1,53	1,74	1,96	2,10
10	1,37	1,46	2,09	2,34
11	1,44	1,22	1,50	2,25
12	1,23	1,29	1,61	1,71

Erhebungszeitraum: 01.11.2018-31.10.2020

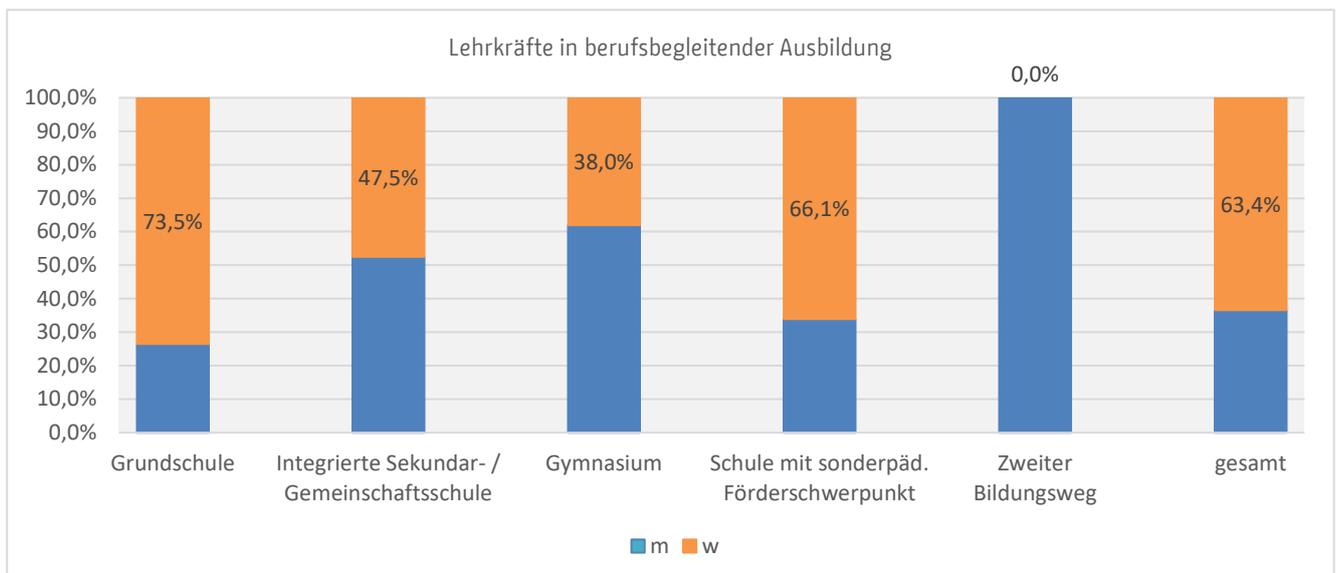
1.1.6 Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung

Erfasst sind hier Lehrkräfte im berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst und vor dem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (Lehrkräfte in den Studien, Lehrkräfte vor den Studien) sowie grundständig ausgebildete Lehramtsanwärter/-innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst.

Schularten	Lehrkräfte gesamt			davon in berufsbegleitender Ausbildung		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	13.584	11.185	82,3	1.488	1.093	73,5
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	8.465	5.448	64,4	669	318	47,5
Gymnasium	6.177	3.826	61,9	179	68	38,0
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	1.866	1.495	80,1	115	76	66,1
Zweiter Bildungsweg	248	150	60,5	3	-	-
Lehrkräfte gesamt	30.340	22.104	72,9	2.454	1.555	63,4

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 73,5 % sehr hoch, an Gymnasien mit 38 % relativ niedrig.

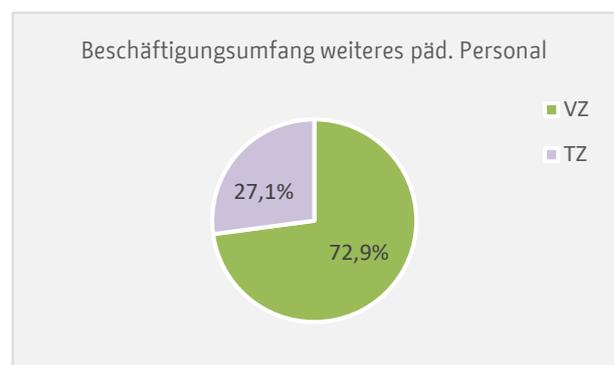
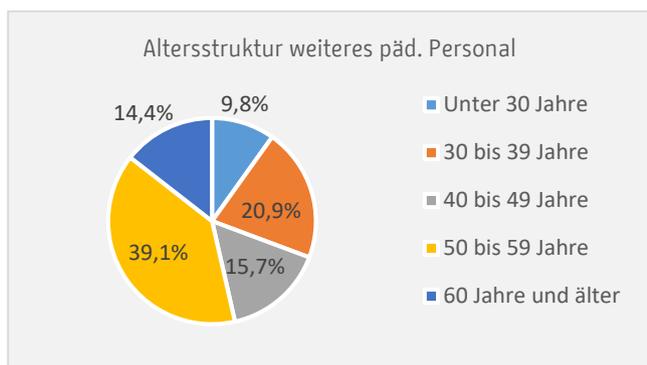


1.2 Weiteres pädagogisches Personal

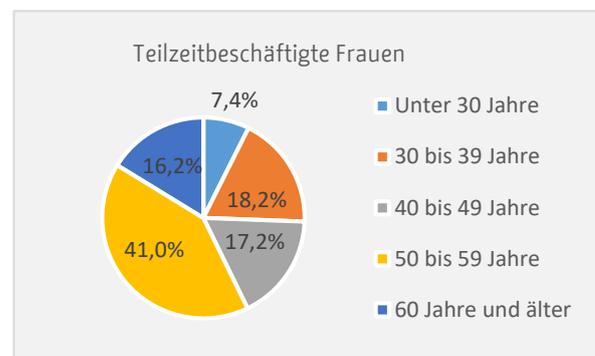
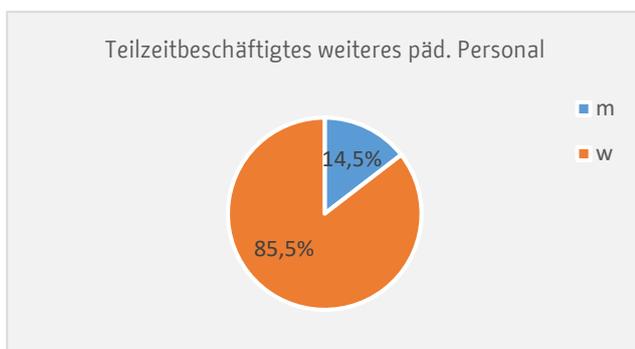
1.2.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubung		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Unter 30 Jahre	691	467	67,6	169	120	71,0	36	35	97,2
30 bis 39 Jahre	1.468	975	66,4	390	297	76,2	127	103	81,1
40 bis 49 Jahre	1.106	808	73,1	343	281	81,9	27	22	81,5
50 bis 59 Jahre	2.750	2.478	90,1	726	668	92,0	95	88	92,6
60 Jahre und älter	1.013	909	89,7	278	264	95,0	52	47	90,4
gesamt	7.028	5.637	80,2	1.906	1.630	85,5	337	295	87,5

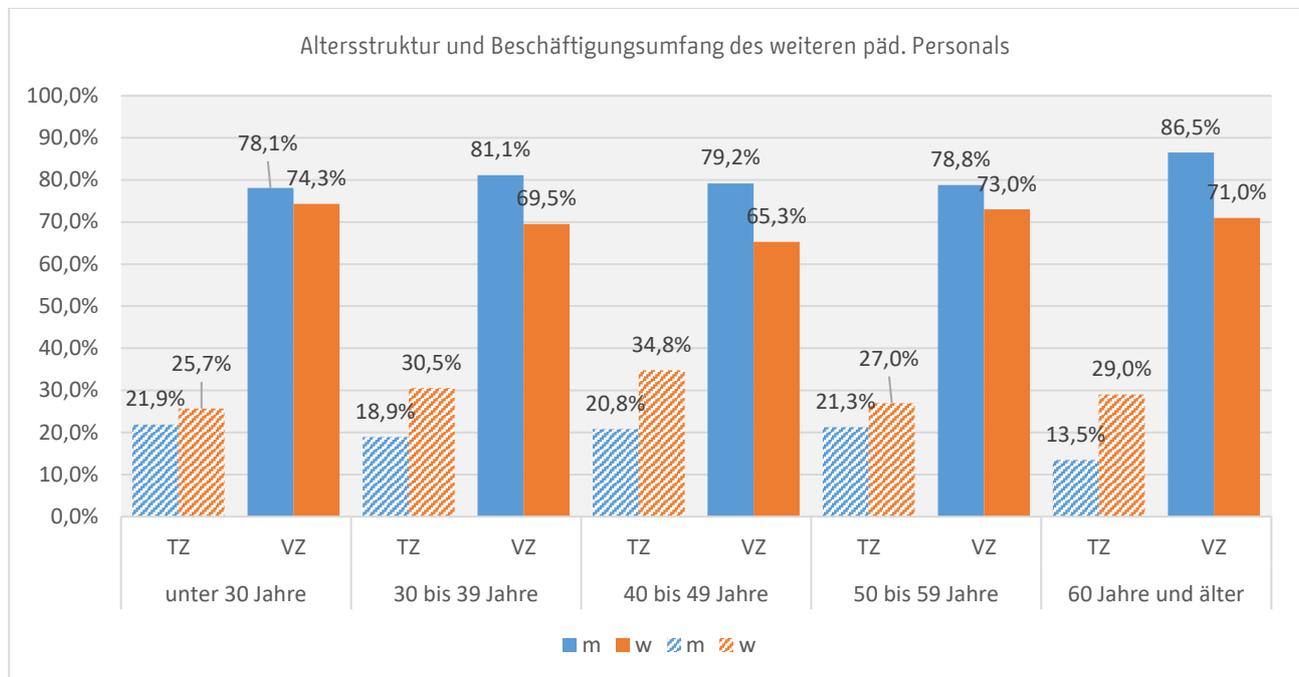
Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4



Im Gegensatz zu den Lehrkräften hat eine Verjüngung beim weiteren pädagogischen Personal noch nicht stattgefunden. Mehr als die Hälfte (53,5 %) ist älter als 50 Jahre. Es arbeiten weniger Beschäftigte in Teilzeit (27,1 %) als bei den Lehrkräften (33,8 %). Mit 85,5 % ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen höher als der bei den Lehrkräften (79,7 %). Beim weiteren pädagogischen Personal ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in der Gruppe der 50-59-Jährigen mit 41 % am höchsten.



Die Verteilung der Teilzeit von Frauen (orange schraffiert) auf die Altersgruppen unterscheidet sich von der bei den Lehrkräften. Hier arbeiten in allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Bis 49 Jahren nimmt der Anteil stetig zu, fällt dann um 7,8 Prozentpunkte ab, um in der Gruppe ab 60 Jahren wieder anzusteigen. Bei Männern (blau schraffiert) ist verteilt sich die Teilzeit bis 60 Jahren relativ gleichmäßig (zwischen 18,9 % und 21,9 %). In der Altersgruppe der über 60jährigen nimmt sie deutlich ab.

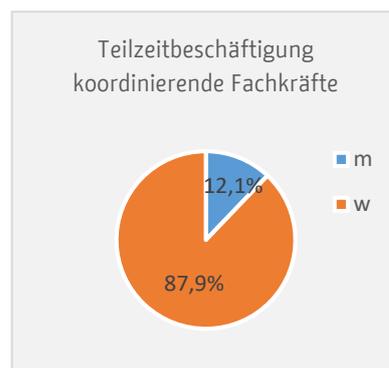
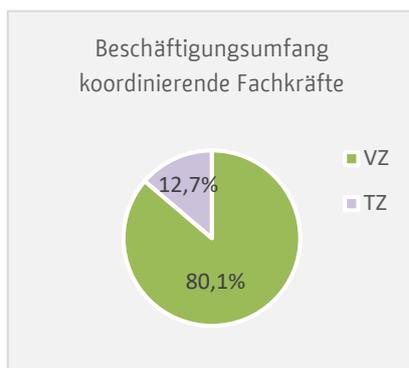
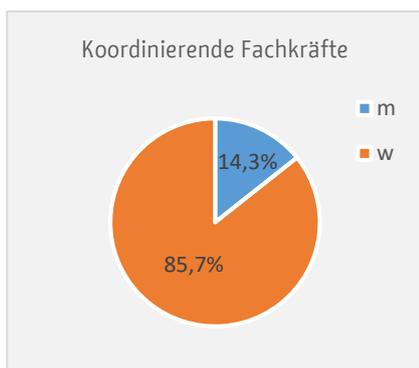


1.2.2 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

Beschäftigtengruppen	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubung		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Koordinierende Fachkraft	259	222	85,7	33	29	87,9	5	5	100,0
Facherzieherin / Facherzieher für Integration	329	268	81,5	84	79	94,0	12	12	100,0
Erzieherin / Erzieher	5.028	4.020	80,0	1.473	1.251	84,9	257	226	87,9
Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	50	38	76,0	10	9	90,0	3	2	66,7
Päd. Unterrichtshilfe	747	620	83,0	103	93	90,3	31	26	83,9
Betreuerin / Betreuer	587	446	76,0	192	160	83,3	29	24	82,8
Weiteres päd. Personal	28	23	82,1	11	9	81,8	-	-	-
Gesamt	7.028	5.637	80,2	1.906	1.630	85,5	337	295	87,5

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

Ähnlich wie bei den Lehrkräften ist der Anteil der koordinierenden Fachkräfte, die in Teilzeit arbeiten, mit 12,7 % (33 von 259) geringer als beim weiteren pädagogischen Personal insgesamt (27,1 %). Der Frauenanteil ist wiederum sehr hoch. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Von den 33 Teilzeitkräften sind 29 Frauen (87,9 %) und lediglich vier Männer (12,1 %).



	Grundschule			Integrierte Sekundar-/Gesamt-/Gemeinschaftsschule			Gymnasium		
	Gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Koordinierende Fachkraft	217	189	87,1	15	13	86,7	-	-	-
Facherzieherin / Facherzieher für Integration	286	234	81,8	32	23	71,9	-	-	-
Erzieherin / Erzieher	4.379	3.504	80,0	374	297	79,4	2	2	100,0
Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	13	12	92,3	30	20	66,7	5	5	100,0
Päd. Unterrichtshilfe	150	126	84,0	36	25	69,4	3	2	66,7
Betreuerin / Betreuer	54	47	87,0	15	8	53,3	1	-	-
weiteres päd. Personal	14	13	92,9	8	5	62,5	2	2	100,0
Gesamt	5.113	4.125	80,7	510	391	76,7	13	11	84,6
	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt			An keinem Schultyp sind Unterrepräsentanzen bei koordinierenden Fachkräften zu verzeichnen.					
	gesamt	w							
		absolut	in %						
Koordinierende Fachkraft	27	20	74,1						
Facherzieherin für Integration	11	11	100,0						
Erzieherin / Erzieher	273	217	79,5						
Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	2	1	50,0						
Päd. Unterrichtshilfe	558	467	83,7						
Betreuerin / Betreuer	517	391	75,6						
weiteres päd. Personal	4	3	75,0						
Gesamt	1.392	1.110	79,7						

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

1.2.3 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	2	16	88,9
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	2	1	33,3
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	4	17	81,0

Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: I B 1.5

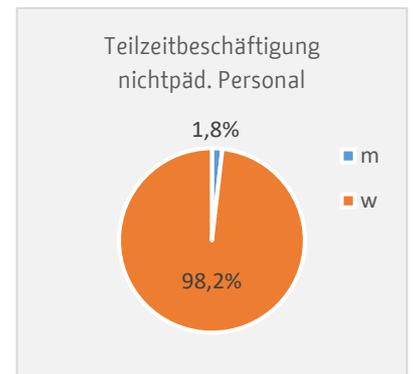
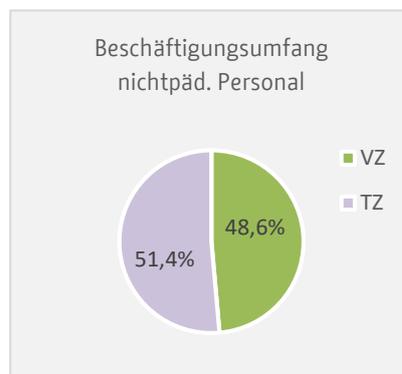
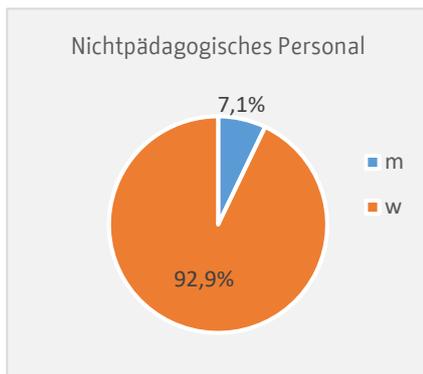
1.3 Nichtpädagogisches Personal

1.3.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	Gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	In %
Verwaltungsleitung	293	253	86,3	86	83	96,5
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	846	834	98,6	524	516	98,5
Handwerks-/ Werkstattmeisterin / Handwerks-/ Werkstattmeister	23	5	21,7	0	0	0
Vervielfältigerin / Vervielfältiger	8	4	50,0	1	1	100
Weiteres technisches Personal	20	10	50,0	1	1	100
Gesamt	1190	1106	92,9	612	601	98,2

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: ZS P B 1 ASB / I B 1.7

Beim nichtpädagogischen Personal arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit (51,4 %) – deutlich mehr als beim pädagogischen Personal. Dies sind fast ausschließlich Frauen (98,2 %). Von 612 Teilzeitkräften sind lediglich 11 Männer (1,8 %).



2 Regionaler Teil

2.1 Lehrkräfte

2.1.1 Altersstruktur und Beschäftigungsumfang

Altersgruppen	Gesamt			Teilzeit			Beurlaubung		
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
unter 30 Jahre	123	91	74,0	45	32	71,1	5	5	100,0
30 bis 39 Jahre	842	571	67,8	308	223	72,4	67	62	92,3
40 bis 49 Jahre	684	493	72,1	306	244	79,4	30	25	83,3
50 bis 59 Jahre	1.017	812	79,8	283	235	83,0	11	8	72,7
60 Jahre und älter	353	263	74,5	57	48	84,2	2	2	100,0
Lehrkräfte gesamt	3.019	2.230	73,9	999	782	78,3	115	102	88,7

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

2.1.2 Beschäftigtenstruktur von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Schulleitung	62	41	66,1
	Vertretung	58	37	63,8
	Koordination	30	18	60,0
	Fachbereichsleitung	48	32	66,7
	Fachleitung	70	41	56,9
	Qualitätssicherung	2	-	-
	Leitung gesamt	270	169	62,7
	Weitere Lehrkräfte	2.749	2.061	75,0
	Lehrkräfte gesamt	3.019	2.230	73,9
	Grundschule	Leitungsfunktion	gesamt	w
			absolut	in %
Schulleitung		37	24	64,9
Vertretung		33	21	63,6
Fachleitung		2	2	100,0
Leitung gesamt		72	47	65,3
Weitere Lehrkräfte		1376	1163	84,5
Lehrkräfte gesamt	1.448	1.210	83,6	
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
	Schulleitung	5	3	60,0
	Vertretung	7	5	71,4
	Leitung gesamt	12	8	66,7
	Weitere Lehrkräfte	132	102	77,3
Lehrkräfte gesamt	144	110	76,4	
Gymnasium	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
	Schulleitung	9	4	44,4
	Vertretung	8	4	50,0
	Koordination	16	9	56,3
	Fachbereichsleitung	37	27	73,0
	Fachleitung	43	21	48,8
	Leitung gesamt	113	65	57,5
	Weitere Lehrkräfte	630	398	63,2
Lehrkräfte gesamt	743	463	62,3	

	Leitungsfunktion	gesamt	w	
			absolut	in %
Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule	Schulleitung	11	10	90,9
	Vertretung	10	7	70,0
	Koordination	14	9	64,3
	Fachbereichsleitung	11	5	45,5
	Fachleitung	25	18	72,0
	Qualitätssicherung	2	-	-
	Leitung gesamt	73	49	67,1
	Weitere Lehrkräfte	611	398	65,1
	Lehrkräfte gesamt	684	447	65,4
	Zweiter Bildungsweg	Leitungsfunktion	gesamt	w
			absolut	in %
Schulleitung				
Vertretung				
Koordination				
Fachbereichsleitung				
Fachleitung				
Leitung gesamt				
Weitere Lehrkräfte				
Lehrkräfte gesamt				

Stichtag: 01.11.20, Quelle: I C 4

2.1.3 Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

Schulart	Funktion	Berentung / Pensionierung	
		m	w
Grundschule	Schulleitung	3	6
	Vertretung	0	0
	gesamt	3	6
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	0
	Vertretung	0	0
	gesamt	0	0
Gymnasium	Schulleitung	3	0
	Vertretung	0	0
	Koordination	0	1
	Fachbereichsleitung	1	5
	Fachleitung	3	3
	gesamt	7	9
Integrierte Sekundarschule	Schulleitung	0	1
	Vertretung	0	1
	Koordination	0	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	0	0
	gesamt	0	2
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	0	0
	Vertretung	0	0
	Koordination	0	0
	Fachbereichsleitung	0	0
	Fachleitung	0	0
	gesamt	0	0
Alle Schularten	gesamt	10	17

Erhebungszeitraum: 01.11.2020-31.10.2022, Quelle: ZS C 4.17

2.1.4 Kommissarische Stellenbesetzungen von Leitungspositionen

Schulart	Funktionsstelle, kommissarisch	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	3	7	78,0
	Vertretung	3	8	73,0
	Leitung, kommissarisch gesamt	5	15	75,0
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	0	
	Vertretung	0	0	
	Leitung, kommissarisch gesamt	0	0	0,0
Gymnasium	Schulleitung	0	1	100,0
	Vertretung	5	0	
	Koordination	0	0	
	Fachbereichsleitung	0	0	
	Fachleitung	0	0	
	Leitung, kommissarisch gesamt	5	1	17,0
Integrierte Sekundarschule	Schulleitung	1	1	50,0
	Vertretung	0	3	100,0
	Koordination	0	0	
	Fachbereichsleitung	0	0	
	Fachleitung	2	0	
	Leitung, kommissarisch gesamt	3	4	57,0
Zweiter Bildungsweg	Schulleitung	0	0	
	Vertretung	0	0	
	Koordination	0	0	
	Fachbereichsleitung	0	0	
	Fachleitung	0	0	
	Leitung, kommissarisch gesamt	0	0	0,0
Alle Schularten	Leitung, kommissarisch gesamt	13	20	60,6

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I 01

2.1.5 Bewerbungen und Besetzungen

Positionen		Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Stellenbesetzung			Vergleich 2017- 2019		
Schulart	Funktion	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	SL	1	2	67	1	2	67	1	2	67		7	100
	SLV	5	8	62	5	8	62	4	7	64	3	5	63
	gesamt	6	10	63	6	10	63	5	9	64	3	12	80
Schule mit sonderpäd. Förderschwer- punkt	SL	1	0		1	0		1	0		0	0	
	SLV	1	1	50	1	1	50	1	1	50	1	1	50
	gesamt	2	1	33	2	1	33	2	1	33	1	1	50
Gymnasium	SL	0	0		0	0		0	0		0	1	100
	SLV	0	0		0	0		0	0		2	1	33
	Koordination	2	0		1	0		1	0		2	1	33
	FL	6	8	57	4	4	50	4	4	50	4	1	20
	FBL	4	1	20	2	1	33	2	1	33	4	2	33
	gesamt	12	9	43	7	5	42	7	5	42	12	6	33
Integrierte Sekundar- schule	SL	0	2	100	0	2	100	0	1	100	0	1	100
	SLV	1	0		1	0		1	0		0	3	100
	Koordination	4	2	33	2	2	50	2	2	50	2	2	50
	FL	1	3	75	1	3	75	1	3	75	4	2	33
	FBL	5	1	17	4	1	20	4	1	20	1	2	67
	gesamt	11	8	42	8	8	50	8	7	47	7	10	59
Zweiter Bil- dungsweg	SL												
	SLV												
	Koordination												
	FBL												
	FL												
	gesamt												
alle Schularten	SL	2	4	67	2	4	67	2	3	60	0	9	100
	SLV	7	9	56	7	9	56	6	8	57	6	10	63
	Koordination	6	2	25	3	2	40	3	2	40	4	3	43
	FL	7	11	61	5	7	58	5	7	58	8	3	27
	FBL	9	2	18	6	2	25	6	2	25	5	4	44
	gesamt	31	28	47	23	24	51	22	22	50	23	29	56

Erhebungszeitraum vom 01.03.2019 -31.10.2020; Quelle: I B 2.08

2.2 Weiteres pädagogisches Personal

2.2.1 Beschäftigtenstruktur

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Alle Schularten	Koordinierende Fachkraft	34	28	82,4
	Facherzieherin / Facherzieher für Integration	30	28	93,3
	Erzieherin / Erzieher	604	487	80,6
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	4	4	100,0
	Päd. Unterrichtshilfe	63	52	82,5
	Betreuerin / Betreuer	58	44	75,9
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	794	644	81,1
Grundschule	Koordinierende Fachkraft	30	25	83,3
	Facherzieherin / Facherzieher für Integration	30	28	93,3
	Erzieherin / Erzieher	563	451	80,1
	Päd. Unterrichtshilfe	4	3	75,0
	Betreuerin / Betreuer	3	3	100,0
	gesamt	630	510	81,0
	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	4	3
Erzieherin / Erzieher		32	28	87,5
Päd. Unterrichtshilfe		59	49	83,1
Betreuerin / Betreuer		54	41	75,9
gesamt		149	121	81,2
Integrierte Sekundarstufe / Gemeinschaftsschule	Erzieherin / Erzieher	8	7	87,5
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	2	2	100,0
	gesamt	10	9	90,0

	Beschäftigungsgruppen	gesamt	w	
			absolut	in %
Gymnasium	Erzieherin / Erzieher	1	1	100,0
	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter	2	2	100,0
	Betreuerin / Betreuer	1	0	0,0
	Weiteres päd. Personal	1	1	100,0
	gesamt	5	4	80,0

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: I C 4

2.2.2 Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft			
Gesamt	Koordinierende Fachkraft		1	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.20-31.10.22, Quelle: I B 1.5

2.3 Nichtpädagogisches Personal

2.3.1. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang

Tätigkeit	Gesamt			Teilzeit		
	gesamt	w		gesamt	w	
		absolut	in %		absolut	In %
Verwaltungsleitung	39	33	84,6	9	8	88,9
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	81	79	97,5	41	38	92,7
Handwerks-/ Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister	2	0				
Vervielfältigerin / Vervielfältiger						
gesamt	122	112	91,8	50	46	92,0

Stichtag: 01.01.21, Quelle: 01 I Vw 1.2

2.4 Schulisches Personal in Elternzeit

m	w	gesamt
6	85	91

Stichtag: 01.11.2020, Quelle: ZS C 4.1 / ZS P B 1 ASB

IV Zielvorgaben (regional)

Besonders nach den Erfahrungen des Schulbetriebes des letzten Schuljahres unter pandemischen Bedingungen und den Ansprüchen eines wachsenden Bezirks kommen einer verlässlichen Personalplanung, dem Streben nach einer Balance zwischen Beruf und Familie und der Bewusstheit für Resilienz besondere Bedeutung zu.

Die benannten Ziele werden in Teilen kurz kommentiert.

Die Region Pankow hat 69 öffentlichen Schulen.

Von den 30.340 Lehrkräften des Landes Berlin sind 3.019 in Pankow tätig. Beim weiteren pädagogischen Personal sind 794 von 7.028 Beschäftigten, beim nichtpädagogischen Personal 122 von 1.190 Beschäftigten an den öffentlichen Schulen eingesetzt.

Die **allgemeine Altersstruktur** des pädagogischen und weiteren pädagogischen Personals und der Anteil der weiblichen Beschäftigten entspricht im Allgemeinen den berlinweiten Daten und spiegelt damit die Altersstruktur wieder. Bis zu nahezu 50% der Lehrkräfte und des weiteren pädagogischen Personals sind der Altersgruppe 50 Jahre und älter zuzurechnen. Bei dem nichtpädagogischen Personal liegt momentan keine Auswertung der Altersstruktur vor.

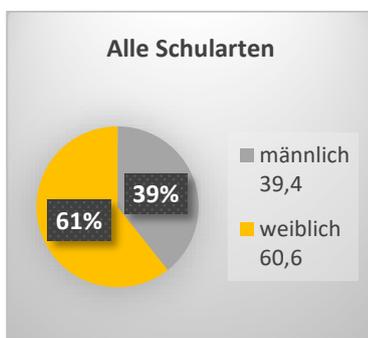
Grundsätzlich ergibt sich der dringende Bedarf der **langfristigen Personalplanung** und Personalentwicklung, um die Personalausstritte weiterhin gut abzufedern und den jeweiligen Schulbetrieb und die schulische Qualitätsentwicklung zu sichern. Dabei steht eine auskömmliche Personalstruktur unter Berücksichtigung der jeweiligen Schulart und des konkreten Schulstandortes im Fokus.

Besonders im Bereich der **Leitungsfunktionen** der Grundschulen und der Gymnasien stehen bis 31.10.2022 höhere Fluktuationen an, davon an Grundschulen 9 (6 weiblich), an Gymnasien 16 (9 weiblich).



Fluktuation

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte mit kommissarischer Leitungswahrnehmung ist in Summe an Grundschulen mit 75% und an Integrierten Sekundarschulen mit 57% am höchsten. Im Bereich des weiteren pädagogischen Personals ist lediglich ein Personalaustritt aufgeführt.



Kommissarische Leitungsfunktion

Ziel (Maßnahmen zu 3. und 4.)

Sowohl bei pädagogischem als auch bei nicht pädagogischem Personal sind systematisch in der Personalentwicklung durch die Schulleitung, die Schulaufsicht, die Fachaufsicht bzw. die zuständige Büroleitung Stärken bewusst zu machen. Es erfolgt darüber hinaus eine systematische Förderung von an Leitung Interessierten durch regionale und überregionale Maßnahmen.

Ziel (Maßnahmen zu 4.)

Eine auskömmliche Bewerbungslage durch langfristige Personalentwicklung an den Schulen und in der Region wird angestrebt, um die fristgerechte Nachbesetzung von Funktionsstellen zu sichern.

Das Ausgleichen der teilweisen Unterrepräsentanz von Bewerbungen bzw. Besetzung wird angestrebt.

Gleichwohl ergibt sich im Gesamtblick auf die besetzten Stellen ein wiederum ausgeglichener Wert.

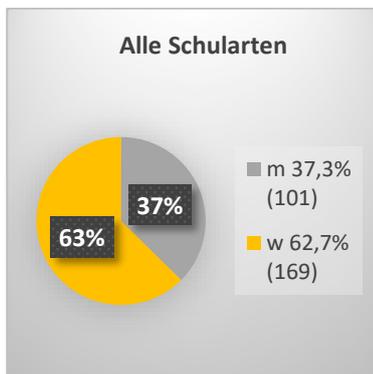
Insgesamt ist die Bewerbungslage nicht durchgängig positiv zu bewerten.

Die erfolgreiche Bewerbung und Besetzung von Funktionsstellen wird durch systematische Begleitung und Förderung unterstützt.

Ziel (Maßnahmen zu 4.)

Der Anteil von Frauen bei Lehrkräften mit Leitungsaufgaben soll in den anstehenden Verfahren durch die Zuständigen auf hohem Niveau gehalten oder leicht erhöht werden.

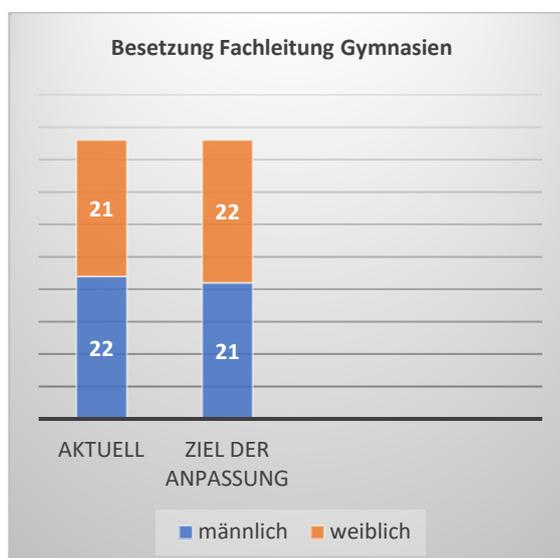
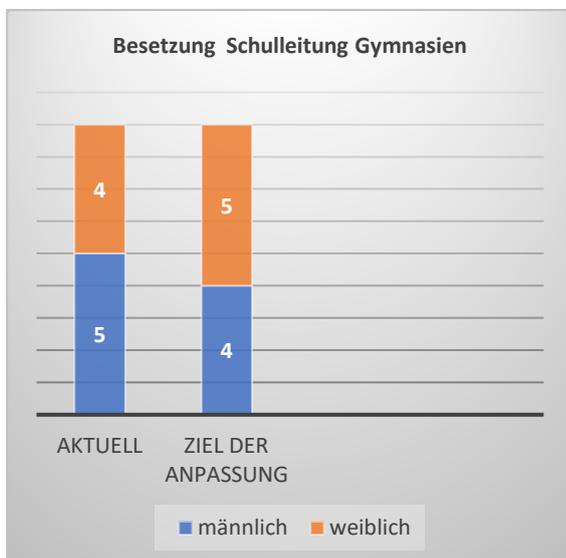
Durch den Aufwuchs an einzelnen Schulen, die beschriebene Fluktuation und weitere Schulgründungen wird eine langfristige Planung für die Region und den Einzelstandort gesichert.



Lehrkräfte in Leitungsfunktion

Ziel (Maßnahmen zu 4.)

An den Gymnasien wird eine **Erhöhung des Anteils von Frauen bei Lehrkräften mit Leitungsaufgaben durch die Verfahrensführenden angestrebt**. Bei der Besetzung der Funktionsstellen Schulleitungen und Fachleitung soll die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden. Angestrebt wird ein Anteil von mindestens 50% in beiden Bereichen.



Ziel (Maßnahmen zu 5.)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird proaktiv durch die Schulleitungen und die Schulaufsicht thematisiert und auf die verlässliche Umsetzung an allen Schulen geachtet. Die Schulen sichern entsprechende Gremienbeschlüsse. Die Anregungen der Rückmeldungen mit Anlage 2 werden in die weitere Arbeit integriert.

Ziel (Maßnahmen zu 4.)

Die Dienstlichen Beurteilungen werden gem. der neuen AV mit dem Ziel der Vergleichbarkeit einmal im Schuljahr ausgewertet und Schulungen für neue Beurteilende angeboten.

Aktuell erscheint der Vergleich zwischen den Beurteilungen der männlichen und weiblichen Beschäftigten und zwischen Vollzeitkräften und Teilzeitkräften ausgewogen. Einzig bei den Regelbeurteilungen liegt der Mittelwert für die weiblichen Beschäftigten mit 1,69 deutlich unter dem der männlichen Beschäftigten mit 1,33. Die Mittelwerte der Dienstlichen Beurteilungen der Teilzeitbeschäftigten insgesamt, und insbesondere die der weiblichen Beschäftigten, fallen im berlinweiten Vergleich deutlich schlechter aus. Hier muss der Fokus auf die Standards gelegt werden, um einer regionalen Benachteiligung entgegenzuwirken.

Ziel (Maßnahmen zu 7.)

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird den Auswirkungen der pandemischen Bedingungen besonders Rechnung getragen und diese bei den Angeboten des BGM und des Gesundheitstages durch ASA/AGM beachtet.

Ziel (Maßnahmen zu 6.)

Es erfolgt ein sprachsensibler Umgang in allen Angelegenheiten der Diversität durch alle Beschäftigten.

V Maßnahmen zur Zielerreichung (Maßnahmenkatalog)

Verbindliche Zielvorgaben wird es im landesweiten Teil des Frauenförderplans 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. 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 dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.	Leitungskräfte mit Personalverantwortung Beurteilende
3. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) führt im Rahmen der Anpassung des Frauenförderplans (alle zwei Jahre) eine Gleichstellungskonferenz im Herbst 2022 für alle Referatsleitungen, Schulrätinnen und Schulräte, Schulleitungen und Leitungen von Grundschulteilen durch. <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 Gesamtfrauenvertreterin vorgenommen. 	Abteilungsleitung I Referatsleitungen Schulleitungen Senatsverwaltung Gesamtfrauenvertreterin Frauenvertreterin
4. Jede Schulleitung bezieht Frauen aktiv in karrierefördernde Aufgabenbereiche ein.	Schulleitungen
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 für das folgende Schuljahr beschlossen.	Referatsleitungen Schulleitungen

6. Anlage 2 wird <u>spätestens 3 Monate nach Erscheinen</u> des Frauenförderplans an die Schulaufsicht zurückgesandt und von dieser gemeinsam mit der Frauenvertreterin ausgewertet. Sie erhält sämtliche Unterlagen.	Schulleitungen Referatsleitungen Frauenvertreterin
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.	Schulleitungen
8. Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.	alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- 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 Konferenzen ausdrücklich hingewiesen.	alle
10. Gremien, Räumlichkeiten usw. sind bis zur nächsten Anpassung des Frauenförderplans geschlechtergerecht zu benennen und zu beschriften.	alle
11. Die SenBJF 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, II
4.1 Die Schulleitungen werden durch die regionale Schulaufsicht anlassbezogen unterstützt. 5.1. Aus den Zielen des regionalen FFPL Pankow werden in der AG Personalmanagement konkrete Maßnahmen der Weiterarbeit konkretisiert. Die regionalen Erfordernisse der Einzelschule finden Beachtung. Eine Verzahnung mit der AG „Führungskräftenachwuchs“ wird beachtet. 5.2 Jährlich erfolgt eine Information zu den Ergebnissen. 6.1 Die Ergebnisse werden in Maßnahmen der Personalentwicklung und Themen der regionalen Fortbildung und Workshops einbezogen. 7.1 Jährlich findet ein Feedbackgespräch zu den regionalen Geschäftsverteilungsplänen statt. 7.2 Über das Ergebnis -Probleme und Ziele- erfolgt der Austausch in einer Schulleitungssitzung. 10.1 Im Rahmen der Ergebnisverantwortung wird in der Außenstelle auf die Einhaltung der Verpflichtung zur geschlechtergerechten Sprache geachtet.	Schulaufsicht Referatsleitung, Frauenvertreterin, Schulaufsicht, Schulleitung und regionale Fortbildung Referatsleitung, Frauenvertreterin, Schulaufsicht, Schulleitung Referatsleitung
2. Einstellungen	
Maßnahmen	verantwortlich
1. Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.	Schulleitungen Schulaufsicht

2. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden nach Möglichkeit sicherzustellen.	Schulleitungen Schulaufsicht
Im Zusammenhang mit den Auswahlverfahren findet ein Abgleich zu den jeweiligen Vorgängen statt.	Schulleitungen Schulaufsicht
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 Schulaufsicht
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 Frauenvertreterin, bei der Auswahl für eine landesweite Liste ist die Gesamtfrauenvertreterin zu beteiligen.	Abteilungsleitung I
4. In allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Übernahme von Leitungspositionen und höherwertigen Positionen qualifizieren, sind Module zur Gleichstellung und Frauenförderung anzubieten.	Abteilungsleitung I
5. Das Referat Aus-, Fort- und Weiterbildung veranlasst die Entwicklung von Fortbildungsmodulen durch das LISUM für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und deren diskriminierungsfreier Umgang damit.	Abteilungsleitung I und II
6. Es werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen für an Leitungs- und Koordinierungsaufgaben interessierte Lehrerinnen und Erzieherinnen in den Regionen angeboten.	Abteilungsleitung II 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.	Abteilung II
8. Allen Erzieherinnen und Erziehern in der Tätigkeit der Facherzieherin/des Facherziehers für Integration werden zeitnah mit der Übernahme der Tätigkeit die entsprechenden Weiterbildungen angeboten. Es wird außerdem die Möglichkeit geprüft, ob Erzieherinnen und Erzieher bereits vor Beginn einer Tätigkeit als Facherzieherin und Facherzieher für Integration eine entsprechende Weiterbildung besuchen können.	Abteilung I und II
9. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans im Jahr 2023 die notwendigen Voraussetzungen für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung von pädagogischen Unterrichtshilfen.	Abteilung I und II

10. Die Senatsverwaltung entwickelt bis zur nächsten Fortschreibung des Frauenförderplans 2023 die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für die Weiterbildung/Qualifizierung des weiteren pädagogischen Personals.	Abteilung I und II
6.1 Unter Beachtung von 7. arbeitet eine regionale AG zur Personalentwicklung. 6.2 Es erfolgt eine Abstimmung der Themen im Verbund unter Beachtung regionaler Schwerpunkte. 6.3 Jährlich wird ein Workshop in der Region angeboten. 8.1 Die jeweils zur Verfügung gestellten Kontingentplätze werden ausgeschöpft. Die mögliche Benennung von Nachrückenden wird abgestimmt mit Priorität versehen.	Schulaufsicht, Fachaufsicht, regionale Fortbildung und Frauenvertreterin und Schulleitung, Gremien
4. Beruflicher Aufstieg	
4.1 Motivation	verantwortlich
1. Bestandteil der Jahresgespräche ist auch die Beratung zur beruflichen Förderung.	Schulleitungen
2. Schulleitungen ermuntern Frauen, innerhalb der Schule Aufgabebereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Leitungspositionen zu bewerben.	Schulleitungen
3. An Leitung interessierte Frauen sind als Mentee vom Unterricht freizustellen. Die Frauenvertreterin/Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu informieren.	Schulleitungen
4. Im Rahmen des Allgemeinen Seminars wird über den Frauenförderplan sowie über Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen informiert.	Seminarleitungen
5. Zweimal im Jahr werden Dienstversammlungen für stellvertretende Schulleitungen mit Schulungsangeboten und Austausch zu wichtigen Themen angeboten.	Schulaufsicht Organisation ASA AGM
6. Über die Maßnahmen des Frauenförderplans und weitere Themen des Landesgleichstellungsgesetzes wird auf Kontaktfrauentreffen, die ein bis zweimal im Jahr stattfinden, diskutiert. Für die Teilnahme wird ggf. Dienstbefreiung gewährt.	Frauenvertreterin
3.1. Es erfolgt eine Vernetzung mit der AG PM. 3.2 Es erfolgt ein Hinweis auf das Fortbildungsangebot des LISUM. 5.1 Dabei werden die bereits etablierten Themenworkshops und die Abstimmung in der AG Personalmanagement genutzt.	Schulaufsicht
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 Stellenausschreibung ist ebenfalls durch Aushang bekannt zu geben.	Schulleitungen Schulaufsicht
2. Die Frauenvertreterin/die Gesamtfrauenvertreterin ist frühzeitig und umfänglich zu beteiligen.	Schulleitungen Schulaufsicht
2.1 Es erfolgt anlassbezogen ein Abgleich mit der AG „Führungskräfte nachwuchs“ und der AG Personalmanagement.	Schulaufsicht
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.	Abteilungsleitung 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.	Schulleitungen Schulaufsicht
3. Es finden Schulungen für die Beurteilenden statt, die sie in die Lage versetzen, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen.	Abteilung I, II Schulaufsicht
3.1 Es erfolgt jährlich eine Erfassung der neu im Amt tätigen Beurteilenden zur Ermittlung des Schulungsbedarfs. Die Schulaufsicht informiert über Fortbildungsangebote und bietet bei Bedarf einen regionalen Workshop an.	Schulaufsicht
4.4 Auswahlverfahren	verantwortlich
1. Die Auswahlkommissionen sind möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen.	Schulaufsicht
2. Kenntnisse zum LGG und Frauenförderplan und die Anwendung gendergerechter Sprache sind Bestandteil des Bewerbungsgesprächs. Sie sind im Auswahlvermerk zu bewerten.	Schulleitungen Schulaufsicht
2.1 Im Feedbackgespräch werden den nicht ausgewählten Bewerben- den entsprechend dem dokumentierten Ergebnis Perspektiven der Entwicklung aufgezeigt.	Schulaufsicht
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
5.1 Arbeitszeitregelungen	verantwortlich
1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen: <ul style="list-style-type: none"> • 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 	Schulleitungen Abteilungsleitungen koordinierende Fachkräfte
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.	Schulleitungen
3. Die Gesamtkonferenzen müssen im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.	Schulleitungen

4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.	Schulleitungen
5. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.	Schulleitungen
6. Die Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigenden werden entsprechend der vorgegebenen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahmebelange 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 Quereinstiegs regelgemäß 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
2.1 Die Rückmeldung und Auswertung der Anlage 2 fließt in weitere Themen und Maßnahmen ein, wie Workshops, Fortbildungsinhalte, schulorganisatorische Fragen.	Schulleitungen Schulaufsicht, Frauenvertretung
5.2 Teilzeitbeschäftigung	verantwortlich
1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, <ul style="list-style-type: none"> • sind je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen, • sind an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden, • ist der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden, • ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern, • ist der Unterrichtseinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden, • ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen. 	Schulleitungen
2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.	Schulleitungen
3. Unter Beachtung von § 10 Abs. 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 auf § 79 Abs. 3 Nr. 9 SchulG verwiesen.	Schulleitungen
5. Die Referatsleitungen	Referatsleitungen

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
6. Die Auswertungen der Grundsatzbeschlüsse aus den Regionen erfolgt gemeinsam mit der Gesamtfrauenvertreterin im Oktober 2022. Daraus werden notwendige Handlungsschritte abgeleitet.	Abteilung I
7. Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.	Schulleitungen
5.1 Es erfolgt eine jährliche bzw. anlassbezogene Thematisierung im Themenworkshop oder in der Beratung der Schulleitungen.	Schulaufsicht, Schulleitung
6.1 Für die Vorbereitung werden anlassbezogen und abgestimmt Maßnahmen festgelegt, um die Ergebnisse zu kommunizieren und weitere Schritte zu etablieren. Ein Auswertungsformat wird erstellt.	Schulaufsicht und Frauenvertretung
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), <ul style="list-style-type: none"> • ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte, • ob und wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen, • ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte. 	Schulleitungen
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.	Schulleitungen
3. Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.	Senatsverwaltung
2.1 Analog muss dem weiteren pädagogischen Personal ermöglicht werden, unter Beachtung und Vorliegen der schulorganisatorischen Möglichkeiten die Teilzeittätigkeit auf wenige Wochentage zu legen oder einen späteren Zeitpunkt dafür zu vereinbaren.	Schulleitungen
5.4 Wiedereinstieg in den Beruf	verantwortlich
Für einen gelingenden Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. und um den Informationsfluss sicher zu stellen,	Schulleitungen Schulaufsicht

<p>bieten Schulleitungen verpflichtend drei Monate vor dem Wiedereinstieg ein Gespräch an. Die Festlegungen der DV Umsetzung sind zu beachten.</p>	
<p>Für eine verlässliche Planung der Personalausstattung der Schulen werden die Gespräche und ggf. Umsetzungswünsche und -erfordernisse dokumentiert mithilfe der Anlage 3 des Frauenförderplans.</p>	Schulleitung
<p>6. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt</p>	
<p>Definition</p>	
<p>Nach § 3 Abs. 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.</p> <p>Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.</p> <p>Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen.</p>	
<p>Maßnahmen</p>	
<p>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.</p>	Leitungskräfte aller Ebenen
<p>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.</p>	Abteilungsleitung I, II Schulaufsicht
<p>3. In Schulkonferenzen, Gesamtkonferenzen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.</p>	Schulleitungen
<p>4. Es werden Fortbildungen in allen Regionalverbänden u.a. zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.</p>	Abteilungsleitung I, II Schulaufsicht
<p>5. Betroffene werden durch Beratung unterstützt.</p>	Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung
<p>6. Die Senatsverwaltung erstellt bis zum Ablauf des Jahres 2022 einen Handlungsleitfaden zum Thema „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.</p>	Abteilungsleitung I, II
<p>Über Angebote und Kontakte wird regelmäßig informiert. Ggf. aktuelle Bezüge werden aufgenommen und Maßnahmen abgeleitet.</p>	SIBUZ, Schulaufsicht, Schulleitungen

5.1 Die Information über die Beratung erfolgt umfassend, der niedrigschwellige Zugang zur Beratung wird beachtet.	
7. Gesundheitsförderung	
1. Alle Beschäftigten werden in einer Gesamtkonferenz, Dienstversammlung oder auf einem Studientag/Projekttag mit der RDV Gesundheit und dem BEM-Prozess bekannt gemacht.	Schulleitungen
2. Die RDV Gesundheit ist allen Beschäftigten frei zugänglich.	Schulleitungen
3. Es werden jährlich regionale Gesundheitstage für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt.	Schulaufsicht
4. Informationen und Schulung der Schulleitungen und Kolleginnen zu Hilfsangeboten bei Konflikten, Mobbing, Gewalt und Sucht	Schulaufsicht Schulpsychologie arbeitsmedizinische Beratung
3.1 Für die Vorbereitung wird die Bedarfslage an den Schulen ermittelt und mit der regionalen Fortbildung und dem BGM abgestimmt.	Gesundheitskoordinatorin

VI Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Zeitraum dieser Anpassung des Frauenförderplans fällt mit der Corona-Pandemie zusammen. Die Auswirkungen der Covid-19 Verordnungen auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen sind bereits durch viele Studien erforscht. Die Krise belastet besonders Frauen, insbesondere Mütter schwer. Bedingt durch Schul- und Kitaschließungen, „Lernen zu Hause“ etc. ist noch mehr Sorgearbeit angefallen, parallel dazu musste Notbetreuung unter unzureichenden Arbeitsschutzbedingungen organisiert oder Unterricht unter mangelnder digitaler Ausstattung angeboten werden. Die Beschäftigten sind an ihre Grenzen geraten.

Vor diesem Hintergrund sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel stärker von unserer Arbeitgeberin Beachtung finden. Der Frauenförderplan kann ein wirkungsvolles Instrument sein, wenn die Verantwortlichen: die Senatorin, der Abteilungsleiter der Senatsbildungsverwaltung, die Schulaufsicht sowie die Schulleitungen der Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 und 2 LGG nachkommen. Zentrale Themen müssen endlich angegangen werden:

1. Familien entlasten
2. Jobsharing möglich machen
3. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt regeln
4. diskriminierungsfreie Sprache umsetzen

1. Familien entlasten - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Traditionell stemmen Frauen die Hauptlast der häuslichen Sorgearbeit, arbeiten deshalb in Teilzeit und verzichten auf Lohn und Renten- bzw. Pensionsansprüche. Der aktuelle FFPI weist auf, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen viel höher ist, als der der Männer: 98,2 Prozent des nichtpädagogischen Personals, 85,5 Prozent des weiteren pädagogischen Personals und 79,7 Prozent der Lehrerinnen. Welche konkreten Maßnahmen muss die Senatorin umsetzen, um ihrem Anspruch an „familienbewusste Personalpolitik“ (s. Vorwort, S. 3) zu genügen?

- Dass die Senatsbildungsverwaltung eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik befolgen kann, ist durch die Auditierung „berufundfamilie“ für den Ministerialbereich bereits dreimal bescheinigt worden. Diese Auditierung ist nun auf alle Schulen zu übertragen.
- Kooperationsvereinbarungen mit Kitas können dafür sorgen, dass junge Eltern schneller wieder berufstätig sind, weil sie nicht erst lange auf einen Kitaplatz warten müssen.
- Individuelle digitale Arbeitsplätze sind für alle Beschäftigte an allen Schulen einzurichten. Dies führt zur Entlastung der Arbeitsorganisation und verbessert die Kooperation aller Berufsgruppen.
- Für (werdende) junge Eltern und Personen, die nahe Angehörige pflegen, muss eine zentrale Beratungsstelle eingerichtet werden, weil die Personalstelle seit vielen Jahren unterbesetzt ist. Eine zeitnahe und umfängliche Beratung für die Beschäftigten an Schulen kann durch die Mitarbeitenden der Personalstelle nicht gewährleistet werden.

- Teilzeitbeschäftigte Erzieher*innen müssen den vollen Umfang der Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit erhalten.
- Außerunterrichtliche Tätigkeiten sind von Lehrkräften in Teilzeit nur anteilig zu leisten (FFPI und Urteil vom 16.7.2015 Bundesverwaltungsgericht). Gehen die Verpflichtungen über die vertraglich vereinbarte Teilzeitquote hinaus, sind Ermäßigungsstunden zu gewähren. D.h., die Schulen benötigen einen zusätzlichen Pool für Entlastungsstunden.

2. Jobsharing möglich machen – Quote erfüllen

Obwohl im § 8, Abs. 4.1 LGG verankert ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung bei der Besetzung von Leitungsstellen keine Rolle spielen darf, fällt auf, dass Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nur zu einem sehr geringen Anteil von 12 Prozent Teilzeit arbeiten, hingegen 33,8 Prozent der Lehrkräfte ohne Leitungsfunktion. Junge weibliche Lehrkräfte bewerben sich selten auf Funktionsstellen. Diejenigen, die noch viele Jahrzehnte die Schule mitgestalten sollen, stellen somit nicht die Weichen in der Schul- und Personalentwicklung. Hier zeigt sich ein Gleichstellungsproblem, denn 72 Prozent der Lehrkräfte sind weiblich.

Wie könnte die Behörde dringend benötigte weibliche Fachkräfte gewinnen und auch dauerhaft binden?

- Andere Strukturen und neue Modelle müssen implementiert werden, Leitungsfunktionen müssen künftig teilbar sein, Jobsharing möglich.

Bereits im FFPI 2015-2017 war die Durchführung einer Gleichstellungskonferenz verankert. Diese Maßnahme wird seit sechs Jahren von der Senatsbildungsverwaltung nicht realisiert, sondern torpediert. Dass die Senatsbildungsverwaltung eine Gleichstellungskonferenz planen und durchführen kann, hat sie jedoch bereits bewiesen. 2018 fand im eigenen Haus (Ministerialbereich) eine solche Konferenz erstmalig statt. Andere Verwaltungen des öffentlichen Dienstes wie z.B. Finanzämter und Unternehmen, wie die BVG und BSR führen seit Jahren Gleichstellungskonferenzen durch. Zielsetzung der Gleichstellungskonferenz muss die Erfüllung der Quote, insbesondere die Gewinnung weiblicher Führungskräfte und die Implementierung neuer Modelle des Jobsharings sein.

- Insofern muss diese Umsetzung erfolgen, wie sie unter Punkt „1. Grundsätze des Führungshandelns“ verankert ist.

3. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt regeln – Leitfaden entwickeln

Obwohl die Maßnahmen im FFPI verbindlich umzusetzen sind, wurde die Senatsbildungsverwaltung nicht aktiv. 2019 wurde festgelegt, dass die Behörde einen Handlungsleitfaden zum „Schutz des pädagogischen und nichtpädagogischen Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ erstellt. Trotz mehrfacher Aufforderung durch die GFV wurde kein Leitfaden entwickelt.

- Die Senatsbildungsverwaltung muss ihrem Auftrag, ihre Beschäftigten vor sexualisierter Gewalt zu schützen, nachkommen und dafür einen Handlungsleitfaden herausgeben.

4. Diskriminierungsfreie Sprache umsetzen – alle sichtbar machen

Eine wichtige Zielsetzung des FFPI ist, dass mündlich und schriftlich eine diskriminierungsfreie Sprache angewandt wird. Immer noch werden z.B. in den Statistiken nur „Erzieher“ aufgeführt, obwohl 80 Prozent Erzieherinnen tätig sind.

Die Senatsbildungsverwaltung ist in der Pflicht, die Zielvorgaben des Frauenförderplans umzusetzen. Die darin aufgeführten Maßnahmen enthalten weitreichende Rechte für alle Beschäftigten. Wenn wir unsere Rechte kennen, können wir sie einfordern und uns gemeinsam für die Gleichstellung stark machen.

Elke Gabriel
Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser
stellv. Gesamtfrauenvertreterin

VII Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin

„Förderung von Frauen im Bildungsbereich? Ist doch gar nicht nötig!“, „Wir sind doch so viele Frauen und in der freien Wirtschaft ist alles viel schlimmer!“ Diese Aussagen hören wir seit unserer Tätigkeit als Frauenvertreterinnen häufiger – in unterschiedlichen Varianten.

Frauenförderung

Und tatsächlich arbeiten an den Pankower Schulen weit über 70 Prozent Frauen (74 Prozent Lehrerinnen, 80 Prozent Frauen in dem Bereich weiteres pädagogisches Personal und 93 Prozent Frauen als nichtpädagogisches Personal). Warum also Frauenförderung? Aktive Frauenförderung ist durch das Grundgesetz in Artikel 3 (2) vorgeschrieben, da eine Gleichstellung gesamtgesellschaftlich noch immer nicht zufriedenstellend umgesetzt ist. Dabei bezieht sich die Frauenförderung auf weitaus mehr als die zahlenmäßige Repräsentanz von Frauen. Das Weltwirtschaftsforum (WEF) schätzt, dass wir bei dem gegenwärtigen Tempo gesellschaftlicher Veränderungen die Gleichstellung von Männern und Frauen (in Westeuropa) in etwa 52 Jahren erreichen werden.

Wie steht es aktuell im Bereich Schule und speziell in Pankow um die Gleichstellung?

Der Frauenförderplan

Der *Status quo* der Gleichstellung der Beschäftigten an den Berliner Schulen wird im Frauenförderplan anhand der aktuellen Zahlen für Berlin und für Pankow dargelegt. Die im Anschluss formulierten Maßnahmen sollen gezielt zur Beseitigung der noch bestehenden Gleichstellungshindernisse beitragen.

Der Frauenförderplan ist ein wichtiges Instrument, um auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), die Gleichstellung in unserem Arbeitsbereich zu verbessern. Darin sind mehrere Bereiche aufgeführt, in denen Frauen vor allem von den Schulleitungen und der Dienststelle gefördert und unterstützt werden sollen, z.B. beim beruflichen Aufstieg, beim Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt sowie bei der Gesundheitsförderung. Beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf können auch die männlichen Beschäftigten die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans einfordern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Lebensrealitäten von Frauen werden auch im Bildungsbereich noch nicht angemessen berücksichtigt. Soziale und pädagogische Berufe sind in besonderer Weise fordernd, weil die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sehr viel Zeit benötigt und nicht immer im Vorwege ausreichend planbar ist. Gleichzeitig tragen Frauen – und insbesondere Mütter – schon in der Familienarbeit (Sorge- und Pfllegetätigkeit) sehr viel Verantwortung, oft noch immer mehr als Männer. Die Corona-Pandemie hat leider die Rückkehr zu traditionellen Rollenaufteilungen wieder verstärkt. Dennoch wagen einige Frauen den Schritt in ein Leitungsamt, andere würden gerne, aber die Strukturen erlauben es schlichtweg nicht, alles „unter einen Hut zu bekommen“. Für den Bereich Schule ist es daher wichtig, strukturelle Veränderungen vorzunehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Menschen, die Familienarbeit leisten, zu erwirken. Ein wichtiger Schritt für Lehrer*innen ist die Festschreibung von Teilzeit-Grundsätzen in den Gesamtkonferenzen der Schulen. Jede Schule musste hierzu, laut Frauenförderplan 2017, bereits einen Beschluss fassen, ebenso wie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sind diese Schritte umgesetzt, kommen wir auch dem Ziel näher, mehr Transparenz und Beteiligung an jeder einzelnen Schule zu schaffen, denn erst gut funktionierende demokratische Strukturen ermöglichen die Gleichstellung von Frauen.

Das nichtpädagogische Personal der Schulen (bis auf die Hausmeister*innen) ist mehrheitlich weiblich: 98 Prozent der Schulsekretär*innen und 85 Prozent der Verwaltungsleiter*innen sind Frauen. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Situation der Verwaltungsleiterinnen hervorzuheben. Teilweise noch starre Regelungen der Arbeitszeit sowie die Aufteilung der Arbeit auf zwei Standorte verlangen den Frauen eine starke Anpassung ab. Vor allem während der Pandemie waren die Verwaltungsleiterinnen stark eingeschränkt: Obwohl für sie prinzipiell alternierende Telearbeit umsetzbar wäre, wurde ihnen kein Homeoffice ermöglicht, dabei sind viele von ihnen jung und haben Kinder. Auch die Schulsekretär*innen haben nach unserer Kenntnis keine Möglichkeiten gehabt, während des *Lockdowns* ihre Arbeit aus dem Homeoffice zu erledigen.

Leitungspositionen

Obwohl der Bereich Schule zahlenmäßig von Frauen dominiert wird, finden sich in vielen Leitungspositionen überdurchschnittlich häufig Männer, vor allem an den Gymnasien. Tatsache ist, dass diese Stellen oft auch besser bezahlt werden und dass sie als Sprungbrett für eine noch höhere Position dienen können. In Pankow sind Frauen in den Leitungspositionen nahezu aller Schularten unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 2.1.2):

Von 62 Prozent Lehrerinnen an Gymnasien sind folgende Funktionsstellen mit weniger als 50 Prozent Frauen besetzt:

- Schulleiterinnen an Gymnasien (44 Prozent),
- Fachleiterinnen an Gymnasien (49 Prozent).

An den ISS sind vor allem die Fachbereichsleitungsstellen unterrepräsentiert: Bei 65 Prozent Lehrerinnen, sind nur 46 Prozent in der Position einer Fachbereichsleiterin tätig.

Es ist Aufgabe der Schulleitungen insbesondere für diese Stellen gezielt Frauen anzusprechen, zu motivieren und hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten zu fördern. Alle anderen Funktionsstellen aller Schularten werden immerhin zwischen 50 Prozent und 73 Prozent mit Frauen besetzt. Die Schulleiterinnen der ISS bilden eine Ausnahme: Zum Stichtag sind 91 Prozent der Schulleitungsstellen an ISS mit Frauen besetzt.

Bei einem Anteil von 81 Prozent Frauen im Erzieher*innenberuf, sind Frauen in der Position der koordinierenden Fachkraft an Grundschulen mit 83 Prozent Frauen und an Schulen mit sonderpädagogischem Förderbedarf mit 75 Prozent Frauen relativ gut repräsentiert.

Insgesamt hat es bei den Lehrkräften mit Leitungsaufgaben (aller Schularten) bei einigen Verbesserungen im Vergleich zur letzten Erhebung mehrheitlich Verschlechterungen des prozentualen Anteils von Frauen gegeben. Vielleicht gelingt es hier der Dienststelle durch eine gezielte und aktive Frauenförderung umzusteuern. Dies ist beispielweise in den regionalen Maßnahmen vorgesehen (vgl. z.B. Maßnahme 3.6.3). Insgesamt wird es weiterhin viele freie Funktionsstellen geben (vgl. Tabelle 2.1.3), nicht nur durch den Eintritt in den Ruhestand, auch durch unvorhersehbare Wechsel und neue Ausschreibungen. Es ist ein guter Zeitpunkt, um sich auf eine Funktionsstelle zu bewerben. Nehmen Sie auch mit uns Kontakt auf – wir unterstützen und beraten Sie gerne.

Wiebke Senff

Frauenvertreterin

Michelle Ritzmann

stellvertretende Frauenvertreterin

VIII Abkürzungsverzeichnis

Abs.....	Absatz
AG.....	Arbeitsgruppe
AGG.....	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BEM.....	Betriebliches Eingliederungsmanagement
ca.....	circa
d.h.....	das heißt
FBL.....	Fachbereichsleitung
FFPI.....	Frauenförderplan
FL.....	Fachleitung
GFV.....	Gesamtfrauenvertreterin
GGO.....	Gemeine Geschäftsordnung
GQ.....	Gesundheitsquote
IPV.....	Intgrierte Personalverwaltung
LGG.....	Landesgleichstellungsgesetz
LISUM.....	Landesinstitut für Schule und Medien
Leitungsfkt.....	Leitungsfunktion
m.....	männlich
m.E.....	meines Erachtens
MAB.....	Mitarbeitendenbefragung
Nr.....	Nummer
päd.....	pädagogisch
RDV.....	Rahmendienstvereinbarung
SchulG.....	Schulgesetz
SenBJF.....	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
SL.....	Schulleitung
SLV.....	stellvertretende Schulleitung
sonderpäd.....	sonderpädagogisch
VV.....	Verwaltungsvorschrift
w.....	weiblich
z.B.....	zum Beispiel



FRAUENFÖRDERPLAN 2017 - 2023

Anpassung 2021

Sie finden ihn: _____

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

PERSONALENTWICKLUNG

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Anlage 2

Fragebogen zum Umgang mit dem berlinweiten und regionalen Frauenförderplan

Zur Auswertung bitte bis zum _____ zurück an die Schulaufsicht senden.

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 Gesamtkonferenz verabschiedeten Grundsätzen wird unmittelbar danach an die Schulaufsicht und die Frauenvertreterin übermittelt.

Unterschrift: _____ (SL)

Datum: _____

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Anlage 3

Abfrage des Informationswunsches bei Beurlaubung bzw. Mutterschutz/Elternzeit für die Schulleitung

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 ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

2) über schulische Veranstaltungen informiert bzw. dazu eingeladen zu werden.

ja, ab sofort ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

3) über Stellenausschreibungen informiert zu werden.

ja, ab sofort ja, ab _____ *(bitte gewünschten Termin vermerken)*
 nein

Eine Kontaktaufnahme wird bevorzugt über

Telefon: _____ Brief E-Mail _____

Unterschrift: _____

Datum: _____

Anlage 4

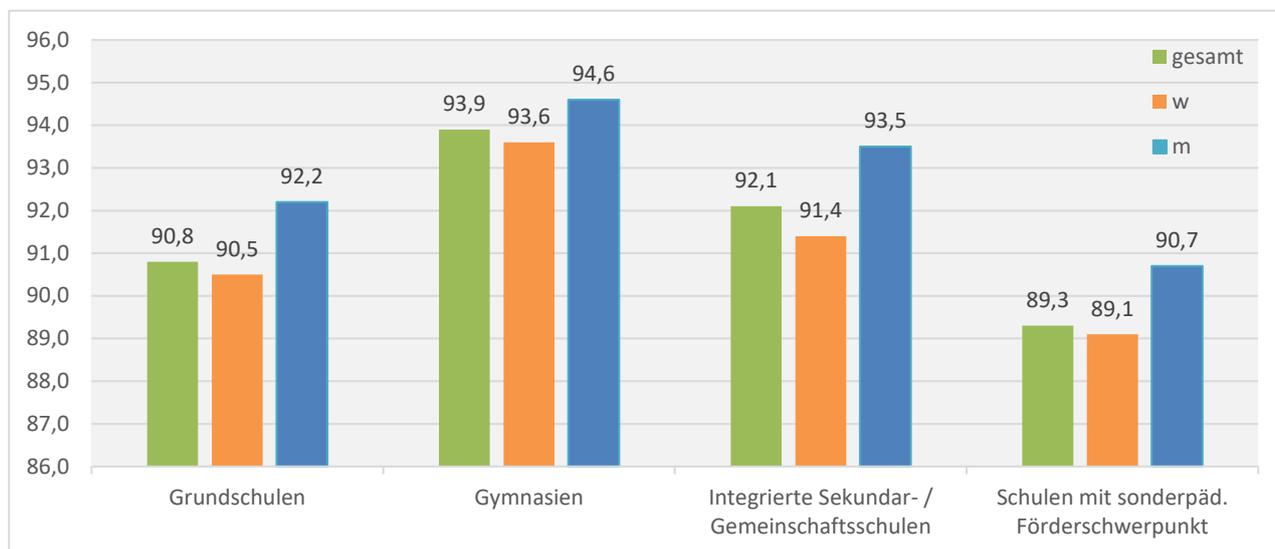
Gesundheitsquote (GQ) für 2019

Für die Ermittlung und Auswertung des Krankenstandes gibt es in Deutschland keine einheitlichen Standards. Im Land Berlin wird als Gesundheitsquote der Anteil der Kalendertage ohne gemeldete Erkrankungen an der Gesamtzahl der Kalendertage aller Beschäftigten definiert. Die Auswertung erfolgt auf Grundlage der Daten der „Integrierten Personalverwaltung“ (IPV). Darin enthalten sind auch die Kurzzeiterkrankungen ohne ärztliches Attest. Spezifische Arbeitszeitregelungen wie beispielsweise die Ferien bei Lehrkräften bleiben hier unberücksichtigt. In die Ergebnisse fließen die bis Februar des Folgejahres eingepflegten rückwirkenden Änderungen ein, um einen stabilen Datenstand zu erreichen. Daher kann im vorliegenden Frauenförderplan auch nur die Gesundheitsquote für 2019 angegeben werden.

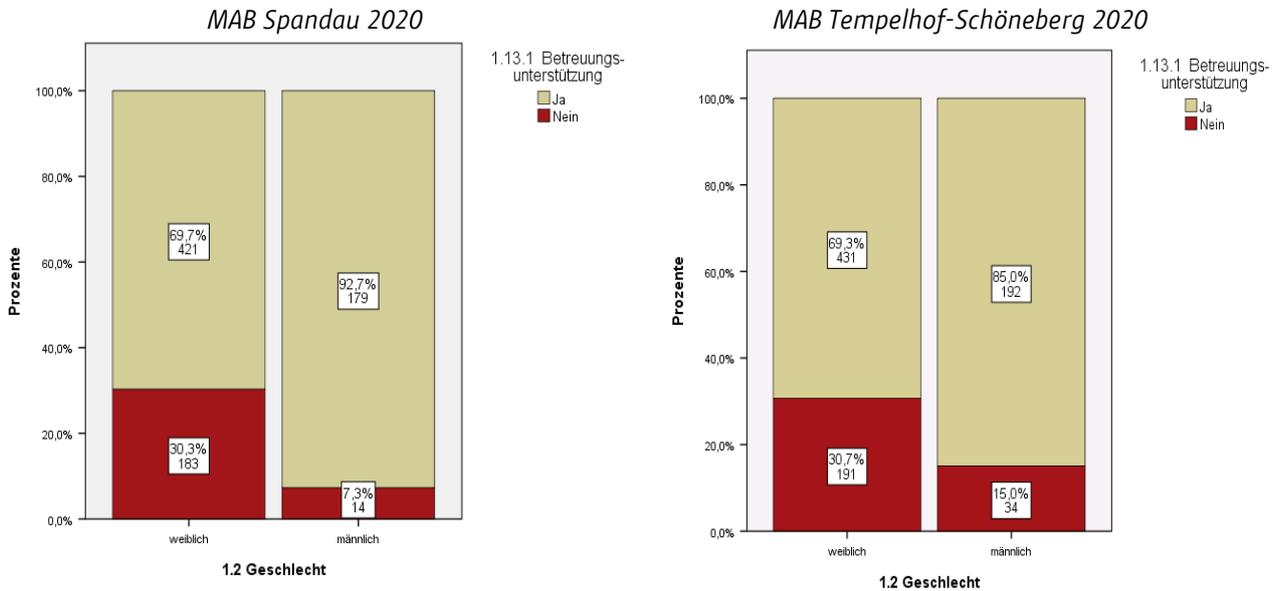
Schulart	Gesundheitsquote 2019			
	gesamt in %	w in %	m in %	Abweichung zu 2018 in Prozentpunkten
Grundschulen	90,8	90,5	92,2	+ 0,2
Gymnasien	93,9	93,6	94,6	+ 0,2
Integrierte Sekundar- / Gemeinschaftsschulen	92,1	91,4	93,5	+ 0,3
Schulen mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	89,3	89,1	90,7	+ 0,1
Alle Schulen	91,7	91,1	93,3	+ 0,3

Quelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Stand Juni 2019

An allen allgemeinbildenden Schulen Berlins ist die Gesundheitsquote 2019 gestiegen, d.h. die Beschäftigten waren 2019 weniger krankgemeldet. Ein Beschäftigter an einer Berliner Schule war demnach 2019 im Durchschnitt 30,2 Kalendertage krankgemeldet (Quote: 91,7 %), 1,3 Tage weniger als im Vorjahr (Quote: + 0,3 Prozentpunkte). Die höchste Quote weisen wiederum die Gymnasien auf.



Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Frauen zu schaffen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten müssen demnach wichtige Ziele sein. Die MAB (Mitarbeitendenbefragung) zum Thema Arbeit und Gesundheit hat gezeigt, dass Frauen insbesondere bei der Sorgearbeit zu wenig Unterstützung erfahren. Die Frage nach einer Betreuungsunterstützung durch eine weitere Person (1.13.1) beantworteten in der MAB in Spandau im Jahre 2020 92,7 % der Männer, aber nur 69,7 % der Frauen mit „Ja“. In Tempelhof-Schöneberg waren es im gleichen Jahr sogar 95 % Männer und lediglich 69,3 % Frauen.



Die folgende Grafik zeigt, dass die Gesundheitsquote an Schulen mit Ausnahme des Jahres 2012 deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt.



www.berlin.de/sen/bjf

Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
Telefon +49 (30) 90227-5050

Foto
AdobeStock (Wolfilser)