



GLEICHSTELLUNGSPLAN

SCHULEN

2021 - 2024

Behörde für Schule und Berufsbildung.

Personalentwicklung der Behörde für Schule
und Berufsbildung.

Impressum**Behörde für Schule und Berufsbildung**Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung
V 41, V 413-1, V 413-4**Stand**

Juni 2021

VeröffentlichungIntranet: Gleichstellungsförderung → Gleichstellungsplan
Broschüre: Auflage 1120 Exemplare

Titelbild: Foto von fauxels / Pexels



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Politische Vorgaben und gesetzliche Grundlagen	3
1.1.1 International und national	3
1.1.2 Freie und Hansestadt Hamburg.....	3
1.2 Rahmenbedingungen: Gleichstellungsförderung in der BSB	3
1.3 Vorgehen und Ziele	5
1.3.1 Beteiligung und Bedarfsermittlung.....	5
1.3.2 Einbindung in das Personalmanagement der FHH.....	5
1.3.3 Unterstützung für die Personalentwicklung an Schulen	6
2. Statistischer Teil mit auf die einzelnen Teilabschnitte der Personalstrukturanalyse bezogenen Ziele / Maßnahmen	8
2.1 Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen	8
2.2 Statistische Bestandsaufnahme	8
Übersicht der Handlungsfelder in den Gleichstellungsplänen 2018 und 2021 mit den jeweils zugeordneten Maßnahmen	9
2.3 Handlungsfeld: Personalgewinnung und -ausbildung	10
Statistische Ausgangslage und Problemanalyse.....	10
Zielsetzungen bis 2024	17
Geplante Maßnahmen bis 2024.....	17
2.4 Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung	19
Statistische Ausgangslage und Problemanalyse.....	19
Zielsetzungen bis 2024	31
Geplante Maßnahmen bis 2024.....	32
2.5 Handlungsfeld: Arbeitsformen und -zeiten	33
Statistische Ausgangslage und Problemanalyse.....	33
Zielsetzungen bis 2024	40
Geplante Maßnahmen bis 2024.....	40
2.6 Fluktuationsanalyse	41
3. Übergreifende Maßnahmen	43
3.1 Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Konzeption und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der BSB	44



3.2 Weiterentwicklung von genderspezifischen Kennzahlen	44
3.3 Gendergerechte Sprache ggfs. Einbindung von Personenstand „Divers“	44
3.4 Einrichtung eines jährlichen Gleichstellungstages	44
3.5 Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes	44
Zielsetzungen bis 2024.....	47
Geplante Maßnahmen bis 2024.....	47
4. Festlegung von Zielen und Zielvorgaben.....	48
5. Zusammenfassung, Umsetzung und Ausblick.....	50
5.1 Realisierung	50
5.2 Geltungszeitraum	50
5.3 Fortschreibung.....	50
Abkürzungsverzeichnis.....	50
5.4 Zusammenfassung: Ziele und Maßnahmen.....	51



1. Einleitung

1.1. Politische Vorgaben und gesetzliche Grundlagen

1.1.1 International und national

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. In einer Vielzahl von Erklärungen, Gesetzen, Vorschriften und Koalitionsverträgen auf nationaler wie internationaler Ebene sind Regelungen zur Gleichberechtigung festgelegt. Eine Auflistung finden Sie im Intranet.¹

1.1.2 Freie und Hansestadt Hamburg

Zum 01.01.2015 wurde das „**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)**“ vom 01.04.1992 novelliert und angepasst. Es gilt für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) und der landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Das Gesetz regelt unter anderem die Mindestanforderungen an die Gleichstellungspläne.

Formal ist die rechtliche Gleichstellung der Frauen in der Bundesrepublik und in Hamburg nahezu erreicht. Die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen und –abschnitten, insbesondere im Berufsleben, besteht noch nicht und erfordert weiterhin konkrete Maßnahmen zur Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Gleichstellungspolitisches Handeln der hamburgischen Verwaltung orientiert sich an den Prinzipien des Gender Mainstreaming² - auch in Schulen.

Der **Koalitionsvertrag von SPD und Grünen** für die Regierungsperiode von 2020-2025 setzt zwei Schwerpunkte:

- ▶ Förderung der Führungsverantwortung von Frauen
- ▶ Einbindung von Gleichstellung und Diversity in die Personalstrategie der FHH³

1.2 Rahmenbedingungen: Gleichstellungsförderung in der BSB

Gleichstellungsförderung ist als integraler Bestandteil in die Personalentwicklung eingebunden.

Berufliche Gleichstellungsförderung als Aufgabe der Personalentwicklung in der BSB

Strukturelle Einordnung:

- ▶ weisungsgebunden in der Struktur der BSB
- ▶ verankert im Amt für Verwaltung in der Personalabteilung im Referat für Personalcontrolling und Personalentwicklung (V 41)

Aufgaben:

- ▶ Unterstützungs-, Veranstaltungs- und Beratungsangebot
- ▶ Erstellung des Gleichstellungsplans
- ▶ Initiierung handlungsorientierter Konzepte auf der Grundlage des HmbGleiG

¹ Pfad im Intranet: A-Z → G → Gleichstellung, nationale und internationale Gesetzesgrundlagen.

² Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Quelle: www.gender-mainstreaming.net (abgerufen am 2.9.2020), Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

³ Koalitionsvertrag SPD, Grüne 2020, S. 131.



Zuständig für das pädagogische Personal an Schulen	Zuständig für das Verwaltungs- und technische Personal (inkl. Verwaltungsangestellte im Schulbüro)
Bettina Pinske (V 413-1) Tel: 040/428 63-65 60 Mail: bettina.pinske@bsb.hamburg.de	Lucie Foster (V 413-2) Tel: 040/ 42863-2227 Mail: Lucie.Foster@bsb.hamburg.de

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben werden alle vier Jahre zwei getrennte Interessenbekundungsverfahren für neue **Gleichstellungsbeauftragte mit Stellvertretungen in der BSB** durchgeführt. Die letzte Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte zum 1.8.2019.

Gleichstellungsbeauftragte der BSB gem. § 18 HmbGleiG	
<u>Strukturelle Einordnung:</u> <ul style="list-style-type: none">▶ Weisungengebunden und der Behördenleitung direkt unterstellt▶ keine Interessensvertretung▶ über ein Interessenbekundungsverfahren für vier Jahre von der Behördenleitung bestellt <u>Rechte und Aufgaben:</u> <ul style="list-style-type: none">▶ Beratungen von Beschäftigten zur beruflichen Gleichstellung▶ Recht, an Personalauswahlverfahren teilzunehmen, Stellungnahmen abzugeben und zu übergreifenden personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahmen Position zu beziehen	
Gleichstellungsbeauftragte für das technische und Verwaltungspersonal (GB-V) (inkl. Verwaltungsangestellte im Schulbüro)	Stellvertretung
Kristiane Harrendorf Tel: 040/428 63-3708 Mail: gleichstellungsbeauftragte-verwaltung@bsb.hamburg.de	N.N.⁴ Tel: 040/428 63-xxxx Mail: gleichstellungsbeauftragte-verwaltung@bsb.hamburg.de
Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal an Schule (GB-S)	Stellvertretung
Isis Elena Giele Tel: 040/428 63-4050 Mail: gleichstellungsbeauftragtepaedpersonal@bsb.hamburg.de	Julia Neumann Tel: 040/428 63-4077 Mail: gleichstellungsbeauftragtepaedpersonal@bsb.hamburg.de

Einbindung der beruflichen Gleichstellungsförderung in die FHH -Mitarbeit im Arbeitskreis der FHH

Regelmäßig lädt das Personalamt die für berufliche Gleichstellungsförderung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ämter und Behörden zum Arbeitskreis (im Folgenden: AK) Gleichstellung ein. Dort werden gemeinsam Hamburg weite politische Ziele und Maßnahmen diskutiert. Gleichstellungsbeauftragte sowie die für berufliche Gleichstellungsförderung zuständigen Beschäftigten sind in der FHH eng vernetzt. So ist es möglich, Maßnahmen zur

⁴ Zum Zeitpunkt der Drucklegung befand sich die Stelle in Nachbesetzung. Für den aktuellen Stand konsultieren Sie bitte die Intranet-Seite oder auch die Internet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten für Verwaltung.



Gleichstellungsförderung zu entwickeln und weiterzuführen, sowie auf strukturelle und qualitative Herausforderungen Einfluss zu nehmen.

1.3 Vorgehen und Ziele

Ziel ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu erreichen. Zielgruppe sind alle Beschäftigten in den staatlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen:

- ▶ Lehrkräfte
- ▶ Pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal (PTF)
- ▶ Verwaltungspersonal im Schulbüro⁵ sowie technisches Personal
- ▶ Führungskräfte in den Schulen sowie alle Instanzen der BSB, die Verantwortung für den Schulpersonalkörper haben bzw. Schulen beraten und die Schulqualität evaluieren.

Der Gleichstellungsplan leistet einen Beitrag, die strukturellen Gegebenheiten in den Schulen so zu gestalten, dass die weiblichen und männlichen Beschäftigten auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen erhalten und diese mit ihrer privaten Lebensgestaltung vereinbaren können.

Im Jahr 2006 ist erstmals ein Gleichstellungsplan für die Schulen geschrieben worden. Mittlerweile erfährt dieser Gleichstellungsplan die dritte Fortschreibung⁶.

Alle Schulen der FHH sind verpflichtet, die dezentralen Aspekte des Gleichstellungsplans und dessen Maßnahmen an die Bedingungen vor Ort anzupassen und umzusetzen. Dabei werden sie bei Bedarf jederzeit von dem Sachgebiet V 413 „Personalentwicklung und Gleichstellungsförderung“ beraten.

1.3.1 Beteiligung und Bedarfsermittlung

Die Grundlage zur Entwicklung von Maßnahmen bilden statistische Auswertungen aus dem Referat „Personalcontrolling und Personalentwicklung“ (V 41), Rückmeldungen und Vorschläge für Maßnahmen von Gleichstellungsbeauftragten (GB-S und GB-V), Führungskräften, Schulaufsichten, Personalreferenten und Personalräten (GPR und PR BSB).

Der GPR und die Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal in den Schulen sowie die Gleichstellungsbeauftragte für die Ämter und Dienststellen sind von Beginn an aktiv beteiligt worden.

1.3.2 Einbindung in das Personalmanagement der FHH

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans muss durch die Führungskräfte und alle Instanzen mit Personalverantwortung erfolgen. Die Gleichstellungspläne sowie das Gleichstellungsgesetz legen Schwerpunkte der Gleichstellungsförderung fest:

- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung
- ▶ Abbau struktureller Diskriminierung
- ▶ Förderung der Akzeptanz der beruflichen Gleichstellungsförderung

Die Maßnahmen orientieren sich an den vom Personalamt entwickelten Handlungsfeldern:

- ▶ Personalgewinnung und -ausbildung
- ▶ Berufliche Entwicklung und Fortbildung

⁵ Die Verwaltungsangestellten im Schulbüro fallen in den Verantwortungsbereich der Gleichstellung Verwaltung. Die Maßnahmen für die Zielgruppe sind hier im Gleichstellungsplan Schulen aufgenommen, um sicherzustellen, dass Schulleitungen alle ihre Beschäftigtengruppen in den Fokus nehmen können.

⁶ Das neue HmbGleG enthält in § 16 (2) eine Sonderregelung, wonach für alle Hamburger Schulen trotz eigener Dienststelle ein schulformübergreifender Gleichstellungsplan vorzulegen ist. Nur so kann sichergestellt werden, strategische Ziele der Gleichstellungsförderung für alle Schulen zu erreichen.



- ▶ Arbeitsformen und Arbeitszeiten
- ▶ Übergreifende Maßnahmen

Am Ende dieses Gleichstellungsplans werden in einer tabellarischen Darstellung die Aufgaben zu den Handlungsfeldern unter den Gesichtspunkten Anlass, Ziel, Teilschritte / Maßnahmen, Beteiligte, Zeitrahmen und Evaluation zusammengefasst.

1.3.3 Unterstützung für die Personalentwicklung an Schulen

Dieser Gleichstellungsplan analysiert für Personalverantwortliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und legt in einem weiteren Schritt Maßnahmen zur Verbesserung fest. Die entwickelten Handlungsschwerpunkte berücksichtigen berufsgruppenspezifische Problematiken.

Ferner können Schulleitungen ergänzend schulspezifische Maßnahmen der Gleichstellungsförderung entwickeln und damit einen wichtigen Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung leisten.

Es ist sinnvoll, diese Maßnahmen in die Qualitätsbereiche des „Orientierungsrahmen Schulqualität“ einzubinden. Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung (oder auch zur Förderung der Familienfreundlichkeit) im Schulleitbild können für Schulen einen wichtigen Attraktivitätsfaktor darstellen, zum Beispiel bei der Personalauswahl.

Nicht zuletzt kann der Gleichstellungsplan ein Genderbewusstsein schaffen und dazu beitragen Genderkompetenz⁷ weiterzuentwickeln. Diese kann auch im Hinblick auf eine mädchen- und jungengerechte Schule für den Bereich Schulentwicklung genutzt werden.



© Clipdealer

Exkurs: Information von Beschäftigten zu Gleichstellungsthemen in den Schulen

Lehrkräfte und pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal sind nicht verbindlich über einen FHH-Account erreichbar und können nur über die Hauspost kontaktiert werden⁸. Somit haben die Beschäftigten auch keinen Zugang zum SharePoint oder dem Intranet der BSB. Regelmäßig können nur die Führungskräfte der Schulen, die schulischen Personalräte und das Schulbüro über Dataport-Rechner erreicht werden.

Im Laufe des Geltungszeitraumes des letzten Gleichstellungsplans war beabsichtigt, allen Beschäftigten der Schulen den Zugriff auf den SharePoint sowie den Intranetauftritt der BSB zu ermöglichen. Eine Umsetzung konnte bisher abschließend nicht erfolgen, wird aber weiterhin seitens der BSB angestrebt.

⁷ „Genderkompetenz (kann) als die Fähigkeit und die Motivation bezeichnet werden, soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können“ <https://gender-glossar.de/g/item/27-genderkompetenz> (abgerufen am 2.9.2020)

⁸ Über „eduPort“ erhalten alle Beschäftigten der Hamburger Schulen einen Zugang zu einem dienstlichen E-Mail-Postfach. Der Rahmen für die verbindliche Nutzung ist vor Ort mit den Schulpersonalräten festzulegen. Verteilerlisten über Outlook wird es vorerst nicht geben, so dass die Erreichbarkeit aller Beschäftigten an Schule per Mail nicht durchgängig gegeben ist und aufwendig bleibt.



Informationen für Führungskräfte / Schulpersonalräte im SharePoint der BSB

Es stehen ca. 65 Intranet-Seiten zu Themen wie Gleichstellungsförderung, Gesundheit, familienfreundliches Arbeiten sowie Berufsstart und Entwicklung zur Verfügung, die teilweise auch spezifisch auf die Schule ausgerichtet sind. Die Seiten werden regelmäßig aktualisiert und sind unter der **Stichwortsuche A-Z** im SharePoint der BSB zu finden.

Die Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal an den Schulen stellt zudem eigene Informationen zu Gleichstellungsthemen im **Internet** bereit⁹.

Veranstaltungen

Die Gleichstellungsbeauftragten werden gebeten, bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf die Gleichstellungspläne hinzuweisen.

Bei Bedarf werden Informationsveranstaltungen zum Thema „Gleichstellungsplan Schulen“ angeboten. In bestehenden thematischen Veranstaltungen wird auf den „Gleichstellungsplan Schulen“ hingewiesen.

Broschüren und weiteres Infomaterial

Die Personalentwicklung erstellt bei Bedarf eigene Broschüren und Infomaterial für schulische Führungskräfte. Die bestehenden Gleichstellungsaspekte sind hierbei regelhaft integriert. Bei relevanten Veränderungen werden alle Schulen und deren Schulpersonalräte über die Hauspost mit einem Informationsschreiben benachrichtigt und bekommen das Informationsmaterial zugeschickt. Auch die Gleichstellungspläne werden an alle Schulen mit der Bitte um Auslegung sowie an die Schulleitungen und Schulpersonalräte versendet.

⁹ www.hamburg.de/bsb/Gleichstellung (abgerufen am 2.9.2020)

2. Statistischer Teil mit auf die einzelnen Teilabschnitte der Personalstrukturanalyse bezogenen Ziele / Maßnahmen



© Clipdealer

In diesem Abschnitt wird auf der Grundlage einer statistischen Bestandsaufnahme einerseits Bilanz gezogen, andererseits die Entwicklung neuer Maßnahmen erläutert und begründet.

2.1 Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen

Im Anschluss an die Darstellung der Beschäftigtenzahlen der BSB werden die einzelnen Handlungsfelder betrachtet. Der Gleichstellungsplan prüft die Handlungsfelder, wofür jeweils statistische Auswertungen sowie eine Problemanalyse erfolgen.

Nachfolgend werden die in diesen Handlungsfeldern von 2018-2020 durchgeführten Maßnahmen evaluiert. Im letzten Schritt werden künftige Ziele mit den dafür erforderlichen Maßnahmen erläutert.

2.2 Statistische Bestandsaufnahme

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie viele aktive Beschäftigte der größten Funktionsgruppen Ende des Jahres 2019 an den staatlichen Hamburger Schulen tätig gewesen sind.

In allen Berufsgruppen überwiegt der Frauenanteil deutlich. Starke Schwankungen zeigen sich bei Lehrkräften hinsichtlich der Schulform und der Besoldung bzw. Eingruppierung: Beispielsweise sind in Grundschulen lediglich rd. 12% aller Lehrkräfte männlich, während sie in den berufsbildenden Schulen fast die Hälfte aller Lehrkräfte ausmachen.

Die Auswirkungen der Wahrnehmung von unterschiedlichen Arbeitszeiten und -formen thematisiert das Handlungsfeld 2.6.

Tabelle 1: Aktives Personal an staatlichen Schulen nach Schulform						
	Grundschulen	Sonderschulen	Stadtteilschulen	Gymnasien	Berufsschulen	Summe
Lehrerinnen und Lehrer	5.675	851	5.918	4.400	2.529	19.373
Lehrerinnen (w)	4.985	650	3.821	2.618	1.443	13.517
Quote weiblich	87,8%	76,4%	64,6%	59,5%	57,1%	69,8%
Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen	79	34	526	26	13	678
Sozialpädagoginnen (w)	61	26	383	21	12	503
Quote weiblich	77,2%	76,5%	72,8%	80,8%	92,3%	74,2%
Erzieherinnen und Erzieher	657	315	98	7	36	1.113
Erzieherinnen (w)	496	244	67	2	27	836
Quote weiblich	75,5%	77,5%	68,4%	28,6%	75,0%	75,1%
Therapeutinnen / Therapeuten	1	136	2	0	0	139
Therapeutinnen (w)	1	119	1	0	0	121
Quote weiblich	100%	87,5%	50,0%	0,0%	0,0%	87,1%
Verwaltungs- / technisches Personal	360	96	321	220	210	1.207
Verwaltungs- / technisches Personal (w)	347	89	271	198	146	1.051
Quote weiblich	96,4%	92,7%	84,4%	90,0%	69,5%	87,1%

Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019



Übersicht der Handlungsfelder in den Gleichstellungsplänen 2018 und 2021 mit den jeweils zugeordneten Maßnahmen

Die folgende Übersicht zeigt, in welchen Handlungsfeldern rückwirkend Maßnahmen geplant waren und welche Maßnahmen im neuen Gleichstellungsplan als Schwerpunkte geplant sind.

Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018	Handlungsfeld	Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2021
Geschlechtersensible Ausgestaltung Personalauswahlverfahren	Personalgewinnung und -ausbildung	Geschlechtersensible Ausgestaltung Personalauswahlverfahren
Mehr Männer in Grundschulen		Mehr Männer in Grundschulen
		Sensibilisierung von Führungskräften für das Diversity-Management
Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen	Berufliche Entwicklung und Fortbildung	Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
Unterstützung qualitative Entwicklung mittleres Management		Unterstützung qualitative Entwicklung mittleres Management
		Informationen zu Anlaufstellen bei sexueller Belästigung
Karrierewege für pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal		Attraktivität für das pädagogisch-therapeutische Berufsfeld steigern
Karrierewege für Verwaltungspersonal		Karrierewege für Verwaltungspersonal
Sensibilisierung für Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung	Arbeitsformen und Arbeitszeiten	Sensibilisierung für Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung
Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeitbeschäftigung insbesondere auf die Rentenbiographie		Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeitbeschäftigung insbesondere auf die Rentenbiographie



Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes	Übergeordnete Ziele und Maßnahmen	Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes
		Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Konzeption und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der BSB
Weiterentwicklung von genderspezifischen Kennzahlen		Weiterentwicklung von genderspezifischen Kennzahlen
Interne Öffentlichkeitsarbeit zum Gleichstellungsplan		Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

2.3 Handlungsfeld: Personalgewinnung und Ausbildung



© Clipdealer

In diesem Handlungsfeld werden folgende Aufgabenfelder dargestellt:

- ▶ Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis und geschlechtersensible Ausgestaltung von Personalauswahlverfahren
- ▶ Erhöhung des Anteils von Männern in Grundschulen
- ▶ Integration des Personenstandes „divers“ in die strukturellen Abläufe

Statistische Ausgangslage und Problemanalyse

Mit der Einführung der selbstverantworteten Schule im Jahr 2006 führen Schulleitungen Stellenausschreibungen und Personalverfahren für ihre Schule grundsätzlich eigenständig durch.

Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis

Die Schulleitungen schreiben ihre Stellen über ein Portal im Intranet der BSB (**P**ersonal**b**eschaffung **O**nline = pbOn) selbst aus. Interessierte können alle Stellen über ein Portal im Internet (**e**lektronische **B**ewerbungen = elBe) einsehen und sich direkt bei den Schulen bewerben.

Zwischen 2009 und 2013 ist die Spitze der Pensionierungswelle in den Hamburger Schulen erreicht worden. Im Jahr 2016 sind die Einstellungszahlen aufgrund von neuen Aufgaben wie Inklusion / Ganztage und Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen nochmals auf über 1.000 gestiegen. Danach verharren sie auf gleichbleibend hohem Niveau. Diese Entwicklung zeigt sich analog auch beim pädagogisch-therapeutischen Fachpersonal. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, wie viele Auswahlverfahren Schulen allein nur für die Lehrkräfte durchführen müssen, die die größte Gruppe aller Beschäftigten darstellen.



Jahr	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	gesamt
2010	4	122	0	1	136	4	5	590	14	3	198	4	1.081
2011	4	165	2	4	181	4	0	645	25	4	245	3	1.282
2012	5	206	3	1	208	4	1	664	7	4	244	8	1.355
2013	6	189	6	1	168	3	1	669	3	1	197	9	1.253
2014	3	166	1	3	79	3	1	527	2	2	33	3	823
2015	4	251	5	1	22	1	3	520	3	7	39	13	869
2016	22	310	36	12	25	5	7	642	10	3	24	2	1.098
2017	2	290	10	3	36	3	5	583	2	1	19	1	955
2018	2	286	2	4	42	1	1	587	7	3	16	0	951
2019	4	307	3	2	27	3	1	566	2	4	24	4	947

Quelle: Statistische Auswertung von V 411, pbOn / elBe

Mit Blick auf die in Tabelle 1(S. 8) aufgeführten Anteile von Frauen in den einzelnen Berufsgruppen scheint es oberflächlich betrachtet keinen Handlungsbedarf für die BSB zu geben. Hierfür ist eine genauere Analyse der Schulen, Schulformen und Fächer erforderlich.

Zwei Beispiele:

- In der Beruflichen Schule Energietechnik (BS 22) mit technischer Ausrichtung liegt der Anteil der männlichen Lehrkräfte bei 73%.
In der Beruflichen Schule für medizinische Fachberufe auf der Elbinsel Wilhelmsburg (BS 15) hingegen beträgt der Frauenanteil 78%. Die Ausbildung der Schülerinnen und Schüler in sozialen Berufen leisten schwerpunktmäßig weibliche Lehrkräfte.
- Auch der Blick auf die **Fächer in allen Schulformen** zeigt strukturelle Unterschiede: Während das Fach Französisch nur 11% aller in Hamburg beschäftigten männlichen Lehrkräfte studiert haben oder das Fach Deutsch nur 17%, sind im Unterschied dazu Frauen mit einem Anteil von 34% im Fach Physik oder 36% im Fach Informatik unterrepräsentiert.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans Schulen sind seit 2018 Stellenausschreibungen insbesondere von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Stichproben unter Gender- und Qualitätsaspekten evaluiert und Verbesserungsvorschläge an die Schulaufsicht weitergeleitet worden.

Es ist wichtig, ein Bewusstsein zu schaffen, dass Ausschreibungen so abgefasst werden, dass sowohl qualifizierte Frauen **als auch** qualifizierte Männer angesprochen werden. Die Ausschreibungstexte sind aktuell von sehr unterschiedlicher Qualität. Mit einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der Texte könnten folgende Veränderungen erreicht werden.

1. Attraktivität für Männer steigern, sich als PTF zu bewerben

In Ausschreibungen für die Berufsgruppe der **Erzieherinnen und Erzieher**¹⁰ und **Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen** finden sich vielfach geschlechterstereotype Formulierungen wie z.B. „Einfühlungsvermögen“ und „Verständnis“, die eher Frauen ansprechen und so dazu beitragen, dass hier ein weibliches Berufsbild suggeriert wird. Über eine verbesserte Darstellung des Berufsbildes „Erzieherin/Erzieher“ in der Öffentlichkeit und durch die gezielte Ansprache von jungen Männern in der Berufsorientierungsphase kann die Motivation für den Erzieherberuf geweckt

¹⁰ In 2019 waren 22% aller Bewerbungen als Erzieher von Männern. Die Einstellungen liegen etwas höher bei 31%. Bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen liegt die Anzahl der männlichen Bewerbungen bei 15%. Die Einstellungsquote der männlichen Bewerber liegt mit 24% deutlich höher. Die langfristige Veränderung der Bewerberzahlen und der Einstellungspraxis bleibt abzuwarten.

werden. Seit der Kampagne „Vielfalt Mann. Dein Talent für Hamburger Kitas“ 2011-2015 gibt es kontinuierlich einen leicht ansteigenden Anteil an männlichen Erziehern und Sozialpädagogen an den Hamburger Schulen.

Prozentual betrachtet sind 24,9% männliche Erzieher in 2019 in Hamburger Schulen beschäftigt gewesen gegenüber 22,9% in 2016¹¹.

2. Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung als Attraktivitätsfaktor für Frauen und Männer

In der Familienphase steht für viele Lehrkräfte der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus, gekoppelt mit phasenweiser Teilzeittätigkeit. Hier können Schulen bei der Gewinnung von weiblichen und männlichen Lehrkräften mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen ihre Attraktivität steigern.

Die Herausforderung der nächsten Jahre wird zudem sein, die sog. Generation Y und Z¹² dauerhaft und erfolgreich an Hamburger Schulen zu binden und ihnen gleichzeitig ihren Wunsch nach Autonomie und Auszeiten zu ermöglichen, ohne dass darunter der Schulbetrieb für die Schülerinnen und Schüler leidet.

Schlussfolgerungen:

- ▶ Die Schulen können eine genderorientierte Personalrekrutierung aktiv durch die Formulierung von Stellenausschreibungen unterstützen.
- ▶ Die Qualität der Ausschreibungen ist mitentscheidend, um möglichst viele hochqualifizierte und motivierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen und das beste Personal für Hamburgs Schulen zu finden. Zielgruppengenau formulierte Stellenausschreibungen können die Anzahl von passenden Bewerberinnen und Bewerbern auch mit Blick auf Unterrepräsentanzen erhöhen. Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der Bestenauswahl entscheidet.
- ▶ Im HmbGleiG ist seit Anfang 2015 festgelegt, dass in den Bereichen, in denen weniger als 40% einer Geschlechtergruppe vorhanden ist, in den Stellenausschreibungen das unterrepräsentierte Geschlecht in einem Ermunterungssatz in den Stellenausschreibungen direkt angesprochen werden muss.

Gendergerechte Durchführung von Auswahlverfahren

Die meisten Personalauswahlverfahren werden in den Schulen eigenständig durchgeführt und es ist angestrebt, weiterhin die rd. 2.000 Führungskräfte in Schulen durch gezieltes Informationsmaterial zu beraten und zu unterstützen.



Schlussfolgerung:

- ▶ Die Schulen können eine genderorientierte Personalrekrutierung aktiv durch gendersensible Auswahlverfahren unterstützen.

¹¹ Quelle: Statistische Auswertungen von V 411.

¹² Generation Y: 1977-1998, auch Millennials genannt, Generation Z: 1998-heute, s. Generation Z, Metastudie über die kommende Generation, Triple-A-Tea AG, www.tripleateam.ch, Juni 2016, S.4.

Männer in Grundschulen

Der Anteil der männlichen Lehrkräfte in Grundschulen liegt momentan bei 12,2% (Stand 2019). Prognostisch wird langfristig ein Mangel an Lehrkräften insbesondere in der Grundschule vorhergesagt¹³. Die folgende Tabelle zeigt, dass der Anteil der männlichen Lehrkräfte an Grundschulen tendenziell gesunken ist. 2017 gab es mit 11,8% den geringsten Anteil, danach ist eine leichte Erholung, um jeweils 0,2 Prozentpunkte in 2018 und 2019 zu verzeichnen. Bis 2010 gab es in Hamburg Grund-, Haupt- und Realschulen und es konnte nicht unterschieden werden, in welcher Schulform der Einsatz der männlichen Lehrkräfte erfolgt ist. Der reale Männeranteil in Grundschulen konnte erstmals 2010 ermittelt werden und sank mit Gründung der sog. „reinen“ Grundschulen um 2,6% ab.

Tabelle 3: Lehrkräfte an Grundschulen								
Jahr	männlich		weiblich		gesamt		Männeranteil in %	
	inkl. Beurlaubte	nur Aktive	inkl. Beurlaubte	nur Aktive	inkl. Beurlaubte	nur Aktive	inkl. Beurlaubte	nur Aktive
2010	649	635	4.328	3.925	4.977	4.560	13,0%	13,9%
2011	574	565	4.168	3.769	4.742	4.334	12,1%	13,0%
2012	572	560	4.230	3.802	4.802	4.362	11,9%	12,8%
2013	559	547	4.316	3.866	4.875	4.413	11,5%	12,4%
2014	559	552	4.393	3.939	4.952	4.491	11,3%	12,3%
2015	572	560	4.442	3.975	5.014	4.535	11,4%	12,3%
2016	593	577	4.692	4.210	5.285	4.787	11,2%	12,1%
2017	638	625	5.217	4.687	5.855	5.312	10,9%	11,8%
2018	673	658	5.367	4.820	6.040	5.478	11,1%	12,0%
2019	705	690	5.498	4.985	6.203	5.675	11,4%	12,2%

Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019

Schlussfolgerungen:



- ▶ Unter Berücksichtigung der Bestenauslese behält das Thema auch in den nächsten Jahren seine Relevanz, da die Anzahl der männlichen Lehrkräfte in den Grundschulen seit 2018 zwar leicht angestiegen ist, sich aber weiterhin auf sehr geringem Niveau befindet¹⁴. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Konkurrenz der anderen Bundesländer können Überlegungen erforderlich werden, um weiterhin qualifiziertes Personal akquirieren zu können.
- ▶ Besondere Anstrengungen werden erforderlich, wenn die Ausbildung von Lehrkräften für die Grundschule in Hamburg wie geplant ab Wintersemester 2020/21 über ein eigenes Lehramt erfolgt. In anderen Bundesländern mit einem Grundschullehramt liegen die Anteile der

¹³ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/september/lehrermangel-in-grundschulen-bis-2030-groesser-als-bislang-erwartet/> (aufgerufen am 2.9.2019).

¹⁴ Um die Entwicklung gezielt zu steuern, muss auch der Faktor der prozentualen Verteilung von Männern und Frauen bei den (Alters-)Abgängen berücksichtigt werden.



Männer in Grundschulen zw. 8,8 bis 9%¹⁵. Es gilt, ein weiteres Absinken der Anzahl der männlichen Lehrkräfte in Hamburger Grundschulen zu vermeiden. Es ist im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zu beobachten, ob mit der Einführung des reinen Grundschullehramtes in Hamburg ähnliche Effekte eintreten.

- ▶ Es ist zu prüfen, ob die angestrebte Höherbesoldung ab 2023 von A12 besoldeten Grundschullehrkräften auf A 13 den Männeranteil in der Grundschule auf lange Sicht beeinflusst.
- ▶ Der langfristig prognostizierte Mangel an Grundschullehrkräften wird vermutlich zu einer verstärkten Akquise führen. Über den Ausbau von Quereinstiegsmöglichkeiten könnten männliche Interessierte verstärkt angesprochen werden.

Erzieherinnen und Erzieher

Der Fachkräftemangel wird laut einer Prognos-Studie¹⁶ steigen. Bis zum Jahr 2025 werden vermutlich in Deutschland bis zu 191.000 Erzieherinnen und Erzieher in der frühen Bildung fehlen.

Aufgrund des Fachkräftemangels bei Erzieherinnen und Erziehern wurde die Ausbildung in den letzten Jahren verkürzt. Außerdem bekommen jetzt nahezu alle entweder das BAFöG für Auszubildende oder das elternunabhängige, sogenannte Meister-BAFöG. Das macht die Erzieherausbildung ebenfalls interessant für einen Quereinstieg und damit auch für männliche Interessierte.

Als eine Ergänzung zu den bestehenden vollschulischen oder berufsbegleitenden Formaten der Erzieherausbildung bietet die Fachschule für Sozialpädagogik–Fröbelseminar (BS 30) eine praxisintegrierte vergütete Erzieherausbildung im Rahmen des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ seit August 2019 an. Insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter mit kleinen Kindern sollen bei diesem Programm gefördert werden.

Anreize für Männer gibt es ebenfalls bei einer teilzeitschulischen Ausbildung. Dort ist der statistische Anteil an männlichen Auszubildenden höher als an einer vollzeitschulischen Ausbildung. Bundesweit ist in Hamburg der Anteil der Männer an Fachschulen für Sozialpädagogik am höchsten¹⁷.

Grundsätzlich steigen die Ausbildungszahlen im pädagogischen Bereich an. Im Schuljahr 2019/20 absolvierten 5.771 Schülerinnen und Schüler eine Aus- und Weiterbildung zu Erzieherinnen und Erziehern sowie sozialpädagogischen Assistenzen. Das sind 406 mehr als im Vorjahr¹⁸.

¹⁵ Bayern und NRW haben entweder ein reines Lehramt für die Grundschule (Bayern) oder die Studierenden müssen sich für einen Schwerpunkt Grundschule oder Sek I entscheiden (NRW). In diesen beiden Bundesländern liegt der Anteil der männlichen Lehrkräfte in den Grundschulen zw. 8,8% und 9%. Quellen: Bericht des Statistischen Bundesamts 2015/2016 bzw. Bericht „Das Schulwesen NRW aus quantitativer Sicht“ des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW.

¹⁶ Prognos: Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden, Dezember 2018.

¹⁷ 2017 www.chance-quereinstieg.de/fileadmin/company/pdf/Newsletter/Zusammenfassung_Bestandsaufnahme.pdf (aufgerufen am 2.9.2020)

¹⁸ Pressemitteilung BSB 11. Februar 2020.

Insgesamt lag 2013 die Anfängerzahl für eine sozialpädagogische Aus- oder Weiterbildung in Hamburg bei rund 1.600. 2018 gab es erfreulicherweise rund 2.500 Anfängerinnen und Anfänger an den Berufsschulen¹⁹.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Aufgrund der steigenden Bewerbungszahlen kann prognostisch auch die Anzahl der männlichen Bewerber steigen.
- ▶ Teilzeitausbildungen bieten die Chance, den Männeranteil in der Ausbildung zu erhöhen.

Sensibilisierung von Führungskräften für das Diversity-Management

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 kann bei der Geburt eines Kindes, das weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet wird, also intersexuell ist, die Angabe „divers“ eingetragen werden. Einhergehend müssen die entsprechenden Erfordernisse für intersexuelle Personen ebenfalls Einzug in alle strukturellen Abläufe im beruflichen Kontext erhalten. Im Zuge dieser Diskussion hat der Senat den „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ beschlossen.



Zum Start der Pride Week in Hamburg am 27.7.2020 wird auf dem Dach der Schulbehörde in Anwesenheit des Senators die Regenbogen-Fahne gehisst.

Fotocredit: © Joana Loidl, BSB

Ziel ist es, die Anerkennung von homo- und bisexuellen sowie von trans- und intergeschlechtlichen Menschen zu fördern und gegen Diskriminierungen vorzugehen. Lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen sollen ohne Einschränkungen und mit den gleichen Möglichkeiten und Chancen leben können. Dies soll unter anderem erreicht werden über eine Aufklärung und Sensibilisierung in allen gesellschaftlichen und staatlichen Bereichen. Ein offenes Klima ist für diese Personengruppe zurzeit im Arbeitskontext noch nicht spürbar.

Deutschlandweit ist zu beobachten:

- ▶ Fast 69,0% der Trans*²⁰-Beschäftigten sprechen mit keinen oder nur wenigen Kolleginnen und Kollegen offen über ihre Geschlechtsidentität. Ähnlich verhält es sich mit der Offenheit gegenüber den Führungskräften, hier sind es 70%.
- ▶ Nur 53,4% der Trans*-Führungskräfte sprechen mit keinen oder nur wenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern offen²¹:

¹⁹ Pressemitteilung BSB/BASFI 30. Juli 2019: Sozialpädagogische Berufsausbildung mit Anmelderekord.

²⁰ Dazu zählen beispielsweise auch Menschen, die geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben. Trans* sind beispielsweise "Mann-zu-Frau" Transsexuelle oder "Frau-zu-Mann" Transsexuelle, aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Themenjahr_2015/Trans/trans_node.html#:~:text=Trans%2A%20ist%20ein%20Oberbegriff%2C%20der%20verschiedene%20Menschen%20bezeichnet%2C,anstreben.%20Trans%2A%20sind%20beispielsweise%20%22Mann-zu-Frau%22%20Transsexuelle%20oder%20 (aufgerufen am 4.9.2020).

²¹ Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.



- ▶ 25,5% der Trans*-Beschäftigten haben direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität erlebt (z.B. Kündigung, Versetzung).
- ▶ Häufig werden Trans*Bewerberinnen und Bewerber aufgrund ihrer divergierenden Fotos und Dokumente sichtbar. In der Personalauswahl führt dies zu einer Aufmerksamkeitsverschiebung, wobei nicht mehr die Qualifikation, sondern die sexuelle Identität im Vordergrund steht²².

Bei der Überarbeitung des Bewerberauswahlverfahrens für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist mittlerweile die Angabe des Personenstands „divers“ ermöglicht worden. Auch andere Verfahren müssen zukünftig angepasst werden.

Schlussfolgerungen:



- ▶ Vorgesetzte benötigen Handlungssicherheit im Umgang mit Trans*Beschäftigten. Diversity Management kann ein offenes Arbeitsklima fördern. Entsprechende Veranstaltungen können unterstützend wirken.
- ▶ Bei dem neuen Personalmanagementverfahren „KoPers“ muss sukzessive auch der Personenstand „Divers“ berücksichtigt werden. Auch andere Softwaretools müssen angepasst werden.

Rückblick auf umgesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld bis 2019

Folgende im Gleichstellungsplan 2018 vereinbarten Maßnahmen konnten umfassend und erfolgreich umgesetzt werden:

Verbesserung der Ausschreibungspraxis und der Personalauswahl	
2018-2020	<p>Attraktivität der BSB als Arbeitgeberin erhöhen</p> <p>Die Weiterentwicklung online-basierter Personalauswahlverfahren und des Internetauftrittes wurde eng begleitet mit folgenden Ergebnissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Hinweise im Bewerbungsportal im Internet der BSB bei Funktions- und Schulleitungsstellen unter Genderaspekten. • Hinweise zur gendergerechten Personalauswahl in pbOn • Evaluation der Gender-Qualität von Stellenausschreibungen mit Stichproben und Beratung von Schulen. • Information und Beratung bei der Gestaltung von Ausschreibungstexten für Personalrat und Schulleitung von LIF 24 als Abrufangebot (ca. 10 Schulen jährlich) sowie Integration der Thematik viermal jährlich im Modul Personalentwicklung bei Neu im Amt • Fortbildungen zur Personalauswahl bei LIF 24 berücksichtigten Genderaspekte. • Diversity-freundliche Arbeitgeber – Offen für Menschen jeglicher sexueller Orientierung: Im Rahmen des CSD wird am LI und in der BSB die Regenbogenflagge gehisst.

²² Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung: Spezifika der Arbeitssituation von Trans* Beschäftigten in Deutschland. 2016.



Mehr Männer in Grundschulen	
2018-2020	<p>Gendersensible Berufs- und Studienorientierung (BOSO) in den allgemeinbildenden Schulen – Ein Aspekt: Eine klischeefreie BOSO kann u.a. Entscheidungsverhalten von Schülern zur Berufswahl Grundschullehramt erhöhen</p> <ul style="list-style-type: none">• Konsequente Ausrichtung der BOSO auf eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl.• Befähigung der Schülerschaft, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten zu hinterfragen und sich geschlechtsunabhängig das Spektrum der Berufswelt zu erschließen; Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung in den Jahrgangsstufen 8, 9 und 10 und in der gymnasialen Oberstufe in Stadtteilschulen und Gymnasien.• Regelmäßige Angebote der Berufsorientierung zum Boys' Day (Jungen Zukunftstag) von der Abteilung Beratung – Vielfalt, Gesundheit und Prävention – Arbeitsbereich Sexualerziehung und Gender am LI, u. a. zu den Berufsfeldern Erzieherin/Erzieher sowie Gesundheit und Pflege.• Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung ist der „Initiative Klischeefrei“ 2019 beigetreten und unterstützt damit eine gendersensible Berufsorientierung. <p>Kooperation mit der Universität Hamburg – Fachbereich Erziehungswissenschaften:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beschreibung von männlichen Rollenvorbildern als Marketing für den Beruf des Grundschullehrers über einen Artikel bei „Hamburg macht Schule“.



© Clipdealer

ZIELSETZUNGEN BIS 2024

- ▶ Umsetzung der Anforderungen, die das neue Gleichstellungsgesetz an die Personalauswahl und –gewinnung stellt.
- ▶ Männer werden als Zielgruppe bei Auswahlverfahren für Bildungsberufe stärker in den Blick genommen, Rollenstereotype werden aufgebrochen.
- ▶ Unterstützung von Schulen bei der professionellen Durchführung von gendergerechten Auswahlprozessen.

Geplante Maßnahmen bis 2024

Eine zusammengefasste Beschreibung der Maßnahmen findet sich in einer Übersicht am Ende dieser Broschüre auf Seite 50:



Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis und in der Personalauswahl

Jede Schule sollte im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf eine gleiche Geschlechterverteilung innerhalb der Fächer achten. Die Stellenausschreibungstexte sollten das Profil, die Besonderheiten und/oder die inhaltlichen Schwerpunkte der Schule herausstellen und gleichzeitig die festgelegten Ausschreibungsstandards bzgl. der Form und der Qualität berücksichtigen. Zudem ist darauf zu achten, dass Männer und Frauen gleichermaßen ohne Berücksichtigung von Rollenstereotypen angesprochen werden.

Stellenausschreibungstexte werden weiter über Stichproben evaluiert, um zu prüfen, ob die Prinzipien der Gendergerechtigkeit²³ umgesetzt werden. Hierbei sind auch die Schulaufsichten einzubinden.

Um die Schulleitungen bei der gendergerechten Durchführung von Personalauswahlverfahren zu unterstützen, sollen weitere Arbeitshilfen erarbeitet und, wenn möglich, in pbOn bzw. im Intranet integriert werden. Denkbar sind:

- ▶ Schulspezifische Handlungshilfen, z.B. standardisierte Auswahlvermerke und ein Leitfaden für eine gendergerechte Personalauswahl;
- ▶ Standardisierte Vorgaben zur Ausschreibung in Teilzeit, Ausschreibungsverfahren zu vereinfachen;
- ▶ Einbindungen von Aspekten zur gendergerechten Personalauswahl in Veranstaltungen und Beratungen zum Personalauswahlverfahren für Führungskräfte am LI²⁴;
- ▶ Prüfung, mit welchen weiteren Maßnahmen das unterrepräsentierte Geschlecht der jeweiligen Beschäftigtengruppe angesprochen werden kann, z.B. über die Integration von Fotos und/oder Filmen auf eIBe.

Männer in Grundschulen

Die Stellschraube zur Erhöhung des Männeranteils in allen Schulen, aber auch für den Einsatz in Grundschulen liegt in der Berufsorientierung bzw. Studienwahl. Wenn der Männeranteil der Studierenden weiter sinkt, steht auch entsprechend weniger qualifiziertes männliches Fachpersonal für die spätere Einstellung in den Schulen zur Verfügung.

Die BSB muss ihre Bemühungen im Kontext von Unterricht und Berufsorientierung verstärken. Die Schule kann für den Beruf der Lehrerin bzw. des Lehrers werben. Sie kann selbst die Schülerinnen und Schüler motivieren, um Nachwuchs für alle pädagogischen Berufe zu finden.

Folgende Ansatzpunkte sind denkbar:

- ▶ Einbringen des Themas in die Berufs- und Studienorientierung der Schulen
 - Stärkung der gendersensiblen beruflichen Orientierung durch kontinuierliche Thematisierung und Vorstellung guter Praxis in den BOSO²⁵-Landeskongressen, z.B. Vorstellung von Praktikumskonzepten in Grundschulen für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufen in Stadtteilschulen, Gymnasien und Beruflichen Gymnasien.

²³ Im Hinblick auf das AGG ist auch verstärkt auf Gleichbehandlung bzgl. des Alters zu achten. Ebenfalls ist der Personenstand „divers“ mit zu integrieren.

²⁴ Weitere Hinweise unter: https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/strategy/abf_wi/Dokumente/Schritt_2_Checkliste_fuer_gender-neutrale_Stellenanzeigen_Deckblatt.pdf (abgerufen am 7.9.2020).

²⁵ Berufs- und Studienorientierung

- Nutzung des Rahmenkonzepts für die Berufs- und Studienorientierung in der Sek II (verpflichtendes Angebot von 34 Unterrichtsstunden in der Studienstufe mit Benotung). Hamburg führte damit 2018 als erstes Bundesland das neue Schulfach „Berufs- und Studienorientierung“ in der Oberstufe ein. Fokus zukünftig: Auch für männliche Schüler die Attraktivität der pädagogischen Berufe vermitteln.
- Kooperation mit den relevanten Stellen im LI, um die Attraktivität des Lehrer- bzw. Lehrerin-Berufes zu erhöhen, ohne Rollenstereotype anzuwenden.
- Veranstaltungen zu pädagogischen Berufsfeldern (z.B. Erzieherinnen/Erzieher) im Rahmen des Boys' Days.
- Verwendung von männlichen Rollenvorbildern als Marketing für den Einsatz in Grundschulen für männliche Jugendliche – auch durch Filme, Podcasts etc.
- Akquise von Mitteln über Stiftungen, um für die Attraktivität des Berufsfeldes Grundschullehramt für Männer zu werben.

2.4 Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung



© Clipdealer

In diesem Handlungsfeld werden folgende Aufgabenfelder dargestellt:

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- ▶ Gendergerechte, qualitative Entwicklung des mittleren Managements als Erprobungsfeld für Führungsnachwuchs
- ▶ Karrierewege für PTF und Schulbüro

Statistische Ausgangslage und Problemanalyse

Exkurs: Fortbildung von Lehrkräften und Schulleitungspersonal

Das HmbGleiG schreibt eine Analyse der Geschlechterverteilung der Fortbildungsmaßnahmen vor. Unabhängig vom individuellen Arbeitszeitumfang legt die Hamburger Lehrerarbeitszeitverordnung (LehrArbzVO) eine 30-stündige Fortbildungspflicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen bzw. 45-stündige Fortbildungspflicht an Berufsbildenden Schulen fest. Allein für die Personalkosten für Lehrkräfte gibt die BSB rund 32.747.520 Euro²⁶ aus. Die BSB hat mit Einführung der LehrArbzVO ganz bewusst entschieden, Teilzeitkräfte den Vollzeitkräften strukturell gleichzustellen, so dass die Fortbildungsstunden allen Lehrkräften unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang in voller Höhe zur Verfügung stehen.

Aus Sicht der BSB gilt eine durchweg geschlechtergerechte Regelung der Fortbildung für Lehrkräfte.

²⁶ Die eigentlichen Kosten der Fortbildungen kommen noch hinzu. 2019 hatte die BSB 19.373 aktive Lehrkräfte (inkl. HIBB) 30 WAZ x 19.373 = 581.190 WAZ, 1 Stelle einer Lehrkraft impliziert pro Jahr 1.770 Stunden. Das sind 328 Lehrerstellen jährlich ausschließlich für Fortbildung. Bruttowert einer A 13 Stelle beträgt momentan 99.840 € (Bewirtschaftung für 2020) 328 x 99.840 € = 32.747.520 €



Statistisch betrachtet bilden sich Frauen gemessen an dem Frauenanteil der Funktionsstellen von 53,3% überdurchschnittlich in den Führungsfortbildungen fort²⁷. Im Vergleich zum gesamten Frauenanteil aller Lehrkräfte von 69,8% ist die Fortbildungsbereitschaft von Frauen jedoch etwas geringer.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Eine Führungskraft in der Hamburger Verwaltung ist jede Person, die als Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler agiert. Die Verteilung der männlichen und weiblichen Führungskräfte in den Schulen in den Jahren 2010 bis 2019 bezogen auf die Funktionsstellen stellt sich wie folgt dar:

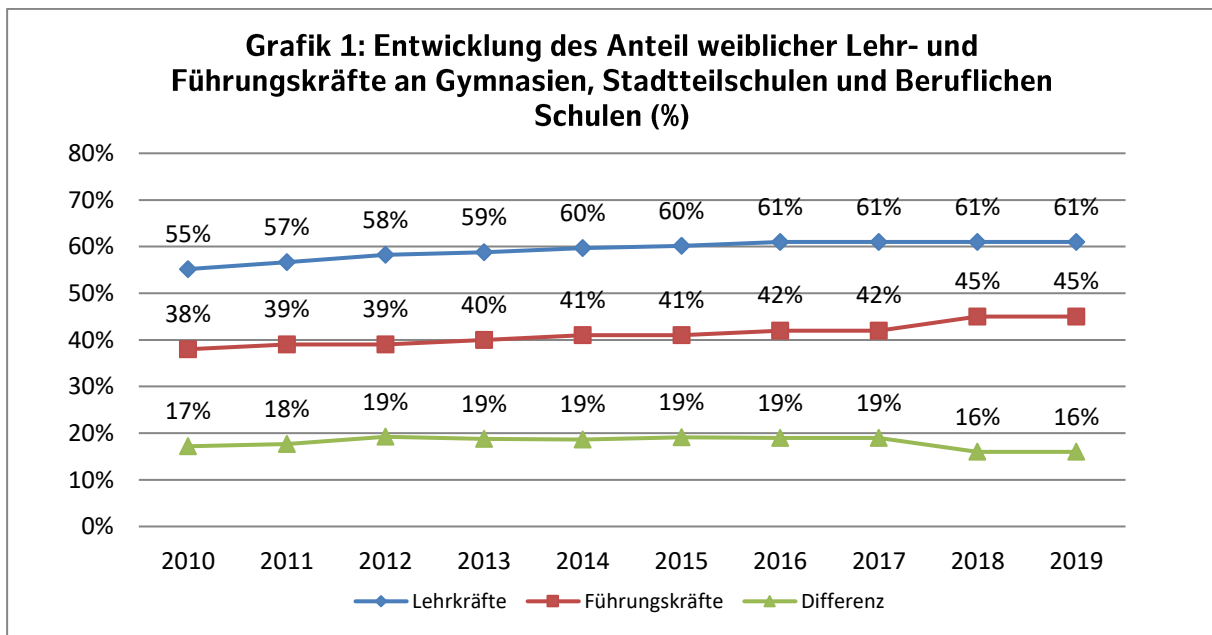
Tabelle 4: Schulische Führungskräfte (Funktionsstellen gemäß § 96 HmbSG) gesamt					
Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil an allen Funktionsstellen	Frauenanteil an allen aktiven Lehrkräften
2010	652	562	1.214	46,3%	65,5%
2011	651	598	1.249	47,9%	66,0%
2012	634	594	1.228	48,4%	66,8%
2013	647	639	1.286	49,7%	67,2%
2014	640	645	1.285	50,2%	68,0%
2015	644	652	1.296	50,3%	68,2%
2016	633	667	1.300	51,3%	68,8%
2017	622	676	1.298	52,1%	69,6%
2018	609	690	1.299	53,1%	69,6%
2019	608	693	1.301	53,3%	69,8%

Quelle: Statistische Auswertungen von V 411, Stand: 12/2019

Insgesamt 53,3% aller Funktionsstellen an den staatlichen Schulen in Hamburg sind Ende 2019 von Frauen besetzt, auf den ersten Blick ein großer Erfolg. Statistische Auswertungen, die zwischen Schulformen, Besoldungsgruppen und dem Frauenanteil differenzieren, zeigen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern längst noch nicht erreicht ist. Ein genauerer Blick auf die Statistik zeigt, dass insbesondere beim Thema Frauen in Führungspositionen die Gleichstellung von Männern und Frauen längst noch nicht erreicht ist und die berufliche Gleichstellungsförderung eine große Bedeutung hat.

In allen Schulformen, die Grund- und Sonderschulen ausgenommen, liegt der Anteil von Schulleiterinnen nach wie vor unter 50% und deutlich unter dem Gesamtanteil der weiblichen Lehrkräfte (vgl. Tabelle 5). Der Frauenanteil in Führungspositionen wuchs bis 2017 nur minimal stärker als der Frauenanteil an den Lehrkräften insgesamt. 2017 ist erstmals ein kleiner Sprung zu verzeichnen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften wuchs um 3%, während der Anteil an weiblichen Lehrkräften gleichblieb. Hier zeigt sich erstmals eine Entwicklung zur Abnahme der Differenz zwischen weiblichen Lehrkräften und dem Frauenanteil an Führungskräften. Es bleibt abzuwarten, ob diese positive Entwicklung eine Trendwende einleiten wird.

²⁷ 62,5% Frauenanteil in Aus-, Fort- und Weiterbildung von Führungsnachwuchs und Führungskräften., Auswertung der Teilnahmestatistik von LIF 24, 2019.



Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019

Die folgende Tabelle zeigt, dass sich der Frauenanteil bei Lehrkräften bei keiner Schulform in den Führungsfunktionen widerspiegelt. Abweichungen von mehr als 10%-Punkten sind fett markiert.

Tabelle 5: Frauenanteil an Hamburger Schulen nach Schulformen					
	Grundschule	Sonderschule	Gymnasium	Stadtteilschule	Berufliche Schule
Schulleitung	67%	59%	27%	41%	45%
Stellv. Schulleitung	75%	78%	35%	30%	36%
Abteilungsleitung	80%		51%	56%	42%
Frauenanteil LK gesamt	88%	76%	60%	65%	57%

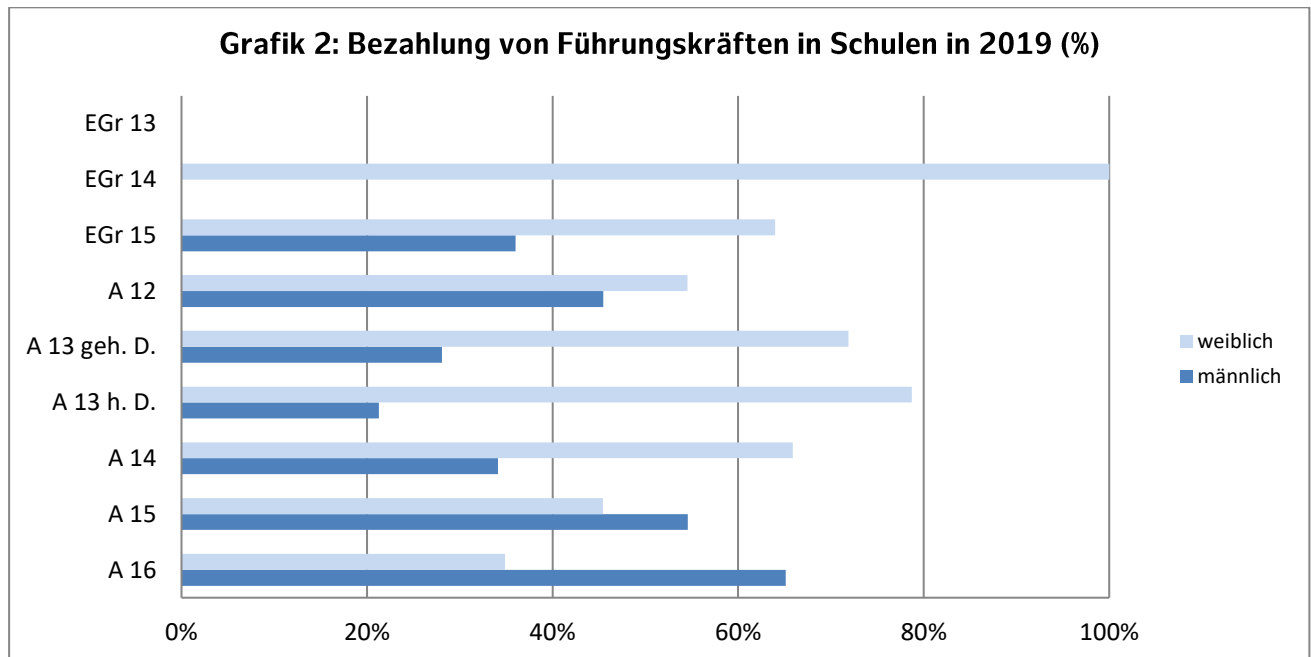
Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019

In der Grundschule sind für Lehrkräfte die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung eingeschränkter bzw. schlechter besoldet. Die Übernahme der Verantwortung einer stellvertretenden Schulleitung wird in kleinen Schulen monetär nur über eine Zulage vergütet bzw. besoldet²⁸. Insgesamt ist bei entsprechender Größe der Grundschule ein maximaler Aufstieg bis A 15 möglich. Zurzeit gibt es in den Grundschulen sieben besoldete Schulleitungen mit A 15²⁹. Mit A 14 bzw. in E 14 werden 170 Schulleitungen besoldet bzw. eingruppiert. Grundschullehrkräfte können sich auf die Beförderungsstellen mit herausgehobenen Aufgaben in A 13 oder A 14 in Stadtteilschulen bewerben und bei vorliegenden Voraussetzungen somit weiter aufsteigen. Bis zum 01.08.2022 ist nun geplant, alle Funktions- und Beförderungsstellen um eine halbe Besoldungsstufe anzuheben.

²⁸ Mit Ausnahme der stellvertretenden Schulleitung auf Neuwerk

²⁹ Stand 05/2020: 7 Schulleitungen mit A 15 (4 Männer, 3 Frauen) Quelle: V 411-1.

In Stadtteilschulen und Beruflichen Schulen sind Frauen seltener als stellvertretende Schulleitung denn als Schulleitung (vgl. Tabelle 5) eingesetzt³⁰.



Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019



Schlussfolgerungen:

- ▶ Der Frauenanteil in Führungspositionen ist fast durchgängig niedriger als ihr Anteil an den Beschäftigten in den nächst niedrigeren Führungs- bzw. Bezahlungsgruppen.
- ▶ Je höher die Besoldungs-/Entgeltgruppe, desto niedriger ist der Frauenanteil, gemessen an ihrem Anteil an der Berufsgruppe. Eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist folglich noch nicht erreicht.
- ▶ Frauen sind beim Aufstieg in Führungspositionen weiter zu motivieren und zu fördern.

Unterstützung der qualitativen Entwicklung des mittleren Managements unter Genderaspekten

Seit 2006 werden Beförderungsstellen in Hamburg schulgenau ausgeschrieben. Die Gesamtquote der Beförderungsstellen in Frauenhand liegt mit 63,0% sehr nah am Frauenanteil aller Lehrkräfte von 69,8%. Erst der differenzierte Blick zeigt, dass der Männeranteil bei den A 14-Beförderungsstellen, die überwiegend an den weiterführenden Schulen zur Verfügung gestellt werden, deutlich höher liegt. Für Lehrkräfte kann die erfolgreiche Bewerbung auf eine A 13- bzw. A 14-Beförderungsstelle mit herausgehobenen Aufgaben ein Erprobungsfeld für eine zukünftige Führungsfunktion bieten und ist oft der Einstieg in Führungsaufgaben.

³⁰ Tabelle 5

Tabelle 6: Frauenanteil auf Beförderungsstellen an Hamburger staatlichen Schulen												
	A 12 / A 13				A 13 / A 14				Gesamt			
	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil
Gr	80	532	612	86,9%	9	37	46	80,4%	89	569	658	86,5%
So/ReBBZ	3	2	5	40,0%	36	103	139	74,1%	39	105	144	72,9%
Gym	4	5	9	55,6%	359	404	763	52,9%	363	409	772	53,0%
StS	130	309	439	70,4%	269	322	591	54,5%	399	631	1030	61,3%
BS	0	0	0	0,0%	330	367	697	52,7%	330	367	697	52,7%
alle	217	848	1065	79,6%	1003	1.233	2.236	55,1%	1.220	2.081	3.301	63,0%

Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019

In den Stadtteilschulen liegt der Frauenanteil bei den A 14-Stellen mit 54,5% unterhalb des Frauenanteils in den Abteilungsleitungen mit 56% (vgl. Tabelle 5). In Gymnasien und Beruflichen Schulen liegt der Frauenanteil auf den Beförderungsstellen oberhalb der Frauenanteile auf Funktionsstellen. Hiermit sind die Voraussetzungen gegeben, dass auch bei den Funktionsstellen der Frauenanteil steigen kann.



Schlussfolgerung:

- ▶ Beförderungsstellen haben eine Schlüsselrolle bei der Förderung des Führungsnachwuchses und es ist sicherzustellen, dass Frauen hier entsprechend ihrem Anteil an allen Lehrkräften vertreten sind. Es ist zu überlegen, ob die Beförderungsstellen in Hamburg ausreichen, um alle anfallenden Aufgaben der Schulentwicklung umsetzen zu können. Eine Entlastung der Schulleitungsteams kann durch die neue Position der Verwaltungsleitungen erreicht werden, die auch als Karriereoption für Verwaltungsangestellte im Schulbüro dienen kann.
- ▶ Laut einer StepStone Studie von 2017 glauben knapp 60% aller Teilzeitbeschäftigten, dass sie eine verantwortungsvolle Führungsposition auch mit reduzierter Stundenzahl angemessen ausfüllen können³¹. Teilzeitmodelle haben damit eine gute Chance, sich auch in Führungspositionen an Schule zu etablieren.

Informationen zu Anlaufstellen bei sexueller Belästigung

Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz zu ergreifen. Bei einem entsprechenden Fehlverhalten drohen arbeits- und dienstrechtliche Sanktionen.

³¹ Düsseldorf 2017: Gender-Studie www.stepstone.de/ueber-stepstone/press/gender-studie/



Exkurs: Aktuelle Ergebnisse aus Studien

- ▶ Jede elfte erwerbstätige Person (9% der Befragten) hat in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren mit einem Anteil von 13% mehr als doppelt so häufig wie Männer (5%) betroffen. Bei 43% der belästigenden Personen handelte es sich um Kolleginnen und Kollegen; bei 19% waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen³².
- ▶ 81% der Befragten wissen nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sie aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.
- ▶ Mehr als 40% aller Beschäftigten hatten keine Kenntnis über betriebsinterne Beschwerdestellen bei Diskriminierung und sexueller Belästigung. Gesetzlich sind nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) alle Arbeitgeber verpflichtet, eine betriebsinterne Beschwerdestelle einzurichten und Informationen über solche Stellen bekannt zu machen³³.
- ▶ Nur 4% der belästigten Betroffenen haben eine professionelle Unterstützung in Beratungsstellen und anderen Einrichtungen gesucht³⁴.
- ▶ 60% der befragten Personalverantwortlichen und Betriebsräte kennen keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in ihrem Unternehmen³⁵.

Auswirkungen bei sexueller Belästigung:

- ▶ Gesundheitliche Folgen bei Betroffenen: Angst, Scham und Ekel bis hin zu Schlafstörungen und Depressionen³⁶. Dies führt zu Beeinträchtigung der Arbeitsmotivation von Betroffenen. Insbesondere, wenn die Beschwerde nicht ernst genommen wird. Häufig sehen sich die betroffenen Personen gezwungen zu kündigen oder werden arbeitsunfähig³⁷.

- ▶ Sexuelle Belästigungen stellen ein grundsätzliches Problem für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn dar.
- ▶ Sexuelle Belästigung schadet dem Betriebsklima insgesamt und kann die gesamte Belegschaft sowie deren Ruf negativ beeinflussen.

³² Pressemitteilung Antidiskriminierungsstelle des Bundes/ 25.10.2019: Studie „Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ wurde von Juni 2018 bis Mai 2019 durchgeführt, Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg (ifes). Repräsentative Telefonbefragung von 1.531 Personen, die in den vergangenen drei Jahren beschäftigt waren (inklusive Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten und Selbständigen), einen qualitativen Studienteil mit Vertiefungsinterviews von Betroffenen sowie Fokusgruppendifkussionen mit verschiedenen Zielgruppen. Daneben wurden Rechtsfälle ausgewertet.

³³ Siehe oben.

³⁴ Siehe oben.

³⁵ „Studie Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) von 2015.

³⁶ Vgl. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) 2014; Müller/Schöttle 2004: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. Daten online unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83aab6e685eeddc01712109bcb02b0/langfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf> (abgerufen am 4.9.2020).

³⁷ Linde, Godela (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung. PapyRossa Verlag, Köln, S. 51 – 54.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Der öffentliche Bekanntheitsgrad von bestehenden professionellen Unterstützungs- und Hilfsangeboten, wie die Beschwerdestelle des AGG in der BSB und die Beratungsstelle BST am LI, sollte erhöht werden. Dazu gehört ebenfalls die Dienstvereinbarung „Faires Verhalten“.
- ▶ Sexuelle Belästigung kann zu krankheitsbedingten Ausfällen bei Betroffenen führen, wenn Vorgesetzte nicht adäquat reagieren. Es sollte geprüft werden, ob über thematisch integrierte Fortbildungen für Führungskräfte obligatorisch das Thema eingebunden werden kann. Die Vorgesetzten könnten so Handlungssicherheit erhalten.

Karrierewege für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal (PTF)

Die Personalstruktur in den Schulen verändert sich, und eine gute Kooperation in multiprofessionellen Teams ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für professionelles Handeln aller Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Aufgaben.

Pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal ist in Hamburger Schulen in der Inklusion, im Ganztag, in der Beratung sowie in der Betreuung von schulpflichtigen geflüchteten Kindern eingesetzt und mit 1.940 Beschäftigten eine große Berufsgruppe.

Der Frauenanteil ist vom höchsten Stand mit 87,4% im Jahr 2009 mittlerweile auf 75,7% in den staatlichen Schulen gesunken. Trotzdem sind die Berufsfelder überproportional hoch von Frauen besetzt. Aufgrund des hohen Frauenanteils sind Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen laut Definition Frauenberufe³⁸.

Durch den Tarifabschluss 2019/20 profitieren Erzieherinnen und Erzieher mit der Überleitung in die S-Tabelle von höheren Entgelten und von neuen Aufstiegsmöglichkeiten, die sich aufgrund der neuen Tarifmerkmale in der Entgeltordnung zum TV-L abhängig von der Anzahl der unterstellten Beschäftigten ab der Entgeltgruppe S 9 über die Entgeltgruppe S 15 bis hin zur Entgeltgruppe S 17 ergeben können. Für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bietet die neue S-Tabelle zwar weniger gestaffelte Möglichkeiten, ein höheres Entgelt zu erzielen als für die Erzieherinnen und Erzieher. Dennoch bietet die neue S-Tabelle eine profitable Vergütung im Gegensatz zur vorherigen Entgelttabelle.

Um weiterhin qualifizierte Bewerbungen von PTF zu erhalten, aber auch um qualifiziertes Personal zu binden, ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen für PTF an Schulen so attraktiv wie möglich zu gestalten. Dazu gehören nicht nur entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten, sondern auch reizvolle und ausreichende Fortbildungsangebote am LI.

³⁸ „Als Frauenberuf bezeichnen die IAB-Arbeitsmarktforscherinnen Corinna Kleinert und Ann-Christin Hausmann Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent (...)“ <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0914.aspx> (aufgerufen am 4.9.2020).



Schlussfolgerungen:

- ▶ Beruflicher Aufstieg ist insbesondere für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen innerhalb der BSB sehr eingeschränkt möglich.
- ▶ Der Anteil von Männern in der Berufsgruppe der PTF sollte weiter erhöht werden.
- ▶ Ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten kann das Arbeitsfeld interessanter machen.
- ▶ Für Erzieherinnen und Erzieher könnte der duale, praxisintegrierende Studiengang „Soziale Arbeit“ der FHH an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Hamburg interessant sein. Unter Vorliegen der Voraussetzungen und entsprechender Auswahl der Bewerbung kann ein duales Studium durchgeführt werden³⁹.

Karriereoptionen im Schulbüro / Stärkung der Büroleitung als Vorgesetzte

Das Schulbüro ist die zentrale Anlaufstelle einer Schule – sowohl für externe Personen (Eltern, Caterer, Träger) als auch für interne Anliegen (Schulleitung, pädagogisches Personal, Schülerinnen und Schüler, Behördenpersonal). Das Schulbüro nimmt daher als elementare Schnittstelle eine wichtige Rolle im Kontext von Verwaltungsaufgaben der Schule ein.

Der Frauenanteil beim schulischen Verwaltungspersonal an den staatlichen Schulen liegt seit Jahren konstant bei 96% und die Tätigkeit ist laut Definition ein weiterer klassischer Frauenberuf⁴⁰, der aktuell die Aufstiegsoption zur Büroleitung bietet. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung im Überblick:

Tabelle 7: Anteil der Frauen innerhalb des Verwaltungspersonals Schulbüro an staatlichen Schulen						
Jahr	Beamte / Beamtinnen		Arbeitnehmer / -innen		Gesamt	
	inkl. Beurlaubte	nur Aktive	inkl. Beurlaubte	nur Aktive	inkl. Beurlaubte	nur Aktive
2010	75,0%	71,4%	95,7%	95,6%	95,5%	95,4%
2011	75,0%	75,0%	96,0%	95,9%	95,8%	95,7%
2012	71,4%	66,7%	96,0%	96,0%	95,8%	95,8%
2013	71,4%	71,4%	96,5%	96,5%	96,3%	96,3%
2014	71,4%	71,4%	96,1%	96,0%	95,9%	95,8%
2015	71,4%	71,4%	95,9%	95,9%	95,7%	95,7%
2016	66,7%	50,0%	96,5%	96,5%	96,3%	96,3%
2017	71,4%	66,7%	96,2%	96,3%	96,1%	96,1%
2018	85,7%	80,0%	96,1%	96,1%	96,1%	96,0%
2019	85,7%	80,0%	95,7%	95,9%	95,6%	95,8%

Quelle: Statistischen Auswertung von V 411-1, Stand: 12/2019

³⁹ Die Studiengebühren werden von der FHH getragen und den Studierenden wird ein monatliches Entgelt gezahlt. https://www.hamburg.de/studium-soziale-arbeit/#anker_0 (aufgerufen am 7.9.2020).

⁴⁰ Siehe auch Fußnote 35.

Die Zusammenarbeit zwischen Schulbüro und Schulleitung gestaltet sich schwierig, wenn z.B. Zuständigkeiten nicht klar genug definiert sind oder das Schulbüro nicht alle nötigen Informationen erhält.

Um diesen Frauenberuf qualitativ zu stärken hat die Personalentwicklung daher in enger Kooperation mit dem LI (LIF 24) eine Maßnahme entwickelt, mit der neue Schulleitungen und deren jeweilige Büroleitung verbindlich u.a. Kommunikationsregeln, Zuständigkeiten und Arbeitsorganisation klären sollen. Neue Schulleitungen erhalten automatisch von LIF 24 eine Einladung zu dieser Präsenzveranstaltung, die sie dann gemeinsam mit der jeweiligen Büroleitung besuchen. Die Büroleitungen erhalten vorab das Angebot, sich mit einer erfahrenen Moderation (ohne Schulleitungen) auf die Präsenzveranstaltung vorzubereiten. Es existieren dazu umfangreiche Arbeitsmaterialien, die auch in der Einarbeitungshilfe für Verwaltungsangestellte im Schulbüro aufgeführt sind. So haben auch die Verwaltungsangestellten die Möglichkeit, proaktiv die Themenfelder vor einer länger terminierten Präsenzveranstaltung anzusprechen.

In den vergangenen Jahren sind die **Schulbüroleitungen** als Führungskräfte stärker ins Bewusstsein gerückt. Büroleitungen sind die Vorgesetzten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schulbüro und finden sich regelhaft in größeren Schulsystemen mit mehreren Beschäftigten. Die Leitungsspanne von Büroleitungen reicht von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter bis zu sieben Beschäftigten. Damit tragen die Büroleitungen eine große Verantwortung. Das umfangreiche Fortbildungsangebot der Hanse Akademie zum Thema Führung steht dieser Berufsgruppe zur Verfügung.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Wichtig ist es Büroleitungen in ihrer Rolle als Führungskraft weiter zu stärken, auch durch eine optimale Zusammenarbeit mit der Schulleitung und ggf. Verwaltungsleitung.
- ▶ Karriereentwicklung des Verwaltungspersonals im Schulbüro soll durch Schulleitung verstärkt in den Fokus genommen werden.

Einführung der Position der Verwaltungsleitung in allgemeinbildenden Schulen

Allgemeinbildende Schulen haben erstmalig zum 01.02.2021 bzw. 01.08.2021 die Gelegenheit, die Position der Verwaltungsleitung zu besetzen. Die Verwaltungsleitung in allgemeinbildenden Schulen übernimmt gemäß der Drs. 21/18362 (dort Ziffer 2.3) vor allem anspruchsvolle Aufgaben der schulischen Verwaltung. Dadurch sollen die Schulleitung, Abteilungs- und Bereichsleitungen sowie ggf. Lehrkräfte mit besonderen Funktionen oder herausgehobenen Aufgaben von Verwaltungsaufgaben entlastet werden, um sich auf die pädagogische Arbeit sowie die pädagogischen Gestaltungs- und Managementaufgaben der Schule konzentrieren zu können. Die Besetzung der Stellen erfolgt nach einem regulären Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Ausdrücklich sind auch die Verwaltungsangestellten im Schulbüro in den Blick der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber genommen und erhielten die Möglichkeit, sich zu Informationsveranstaltungen via Skype anzumelden. Dort konnten Fragen zu Aufgaben und Bewerbungsverfahren platziert werden.

Die Einarbeitung soll durch ein Fortbildungskonzept eng begleitet werden. Dieses Konzept berücksichtigt einerseits die fachlichen Aspekte, soll aber auch zu Rollenklarheit der Verwaltungsleitung gegenüber Schulleitung und anderem nicht-pädagogischen Personal führen.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Frauenberufe bieten häufig weniger Karrieremöglichkeiten. Die Verwaltungsangestellten im Schulbüro bekommen mit der Einführung der Verwaltungsleitung eine weitere Karriereoption. Eine Karriereförderung über Schulleitungen und entsprechende Veranstaltungen können das Verwaltungspersonal in ihrem Karrierebestreben unterstützen.

Rückblick auf umgesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld bis 2020

Folgende im Gleichstellungsplan 2018 vereinbarten Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung und Fortbildung konnten, häufig in enger Kooperation mit dem Referat „Personalentwicklung, Weiterbildung für Funktionsträger“ (LIF 24) am LI umgesetzt werden:

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
2019	Qualifizierung für weitere Schulleitungsaufgaben durch zusätzliche Abteilungsleitungsstellen <ul style="list-style-type: none">• Große und besonders kleine Stadtteilschulen und Gymnasien bekommen zukünftig eine zusätzliche Abteilungsleitung.• Für große Schulen mit mehr als 1.200 Schülerinnen und Schülern steigt die Zahl damit von bisher vier auf fünf Abteilungsleitungen, für kleine Schulen von 390 bis 640 Schülerinnen und Schülern steigt die Zahl von bisher zwei auf künftig drei Abteilungsleitungen.
2018-2019	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit <ul style="list-style-type: none">• Das Kamingespräch: Ressourcen managen – Aufstieg meistern in „Hamburg macht Schule“ (4/2018)• Frauen für die Übernahme von Führungspositionen an Schulen begeistern in „Newsletter Personalentwicklung“ (1/2019)• Doppelbelastung? Nein, Doppelverwirklichung in „Hamburg macht Schule“ (3/2019) und Newsletter Personalentwicklung 2019
2018-2020	Mentoring⁴¹ für weiblichen Führungsnachwuchs an Schulen mit zwei Durchläufen und folgenden Zielen: <ul style="list-style-type: none">• Lehrerinnen mit ersten Führungserfahrungen motivieren, sich auf Führungspositionen zu bewerben• Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen <u>Umsetzung:</u> <ul style="list-style-type: none">• Start des achten Durchlaufs mit 16 neuen Teams im Februar 2020

⁴¹ Das HIBB hat ein weiteres Führungskräftenachwuchs-Programm für berufliche Schulen initiiert und eine paritätische Auswahl festgelegt. Seit 2012 haben 19 Männer und 26 Frauen teilgenommen. 21 Teilnehmerinnen haben seitdem eine Beförderungs- oder Funktionsstelle übernommen. Stand 2019. Aktuelle Informationen unter: <https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2016/01/Auf-einen-Blick-Der-Weg-ins-Führungskräftenachwuchs-Programm.pdf> (aufgerufen am 7.9.2020)



	<ul style="list-style-type: none">• Seit 2009 gab es 113 Teams, die alle bis zum Schluss erfolgreich zusammengearbeitet haben.• Mentoring findet regelmäßig alle 18 Monate statt, Dauer 12 Monate.• Neue Internetseite mit frischem, modernem Design und angepasst an mobile Endgeräte; Erweiterung mit Portraits von Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren.• Evaluationsergebnisse belegen:<ul style="list-style-type: none">- Insgesamt haben 50% der Mentees neue Führungsaufgaben übernommen (davon 9 als Schulleiterinnen). 45% waren mobil (Stand: 2019) Das Mentoring unterstützt weibliche Nachwuchskräfte nachweisbar auf ihrem Weg in Führungspositionen.- Mobilität zwischen Schulen und Schulformen wird gefördert- Nachwuchsförderung wird über Mentorinnen und Mentoren in den Schulen aufgewertet und neu verankert.- Ehemalige Mentees werden zu Mentorinnen• Das Schweizer Kanton Bern und ein weiteres Bundesland haben das Hamburger Modell für den deutschsprachigen Raum übernommen.
2018	Frauen auf Kurs – Neues Veranstaltungsformat für den weiblichen Führungskräftenachwuchs in Kooperation mit LIF 24 <ul style="list-style-type: none">• Organisation von Treffen von weiblichen Führungsnachwuchskräften aus der Schule und erfolgreichen weiblichen Führungskräften aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur• Die jeweiligen Bedingungen und Umstände beruflichen Aufstiegs wurden themenbezogen diskutiert. Austausch über Strategien für erfolgreiches Führungshandeln.• Weiterentwicklung des Veranstaltungsformates, Anpassung des Internetauftrittes
Unterstützung der qualitativen Entwicklung des mittleren Managements unter Genderaspekten	
2018 - 2020	Seminarangebote mit Genderaspekten bei LIF 24 <ul style="list-style-type: none">• „Working Women“ – „Be-Balanced!“ (regelmäßiges Angebot)• Integration von Genderaspekten in Tagungen, z.B. geplant in der Schulleitungstagung 2020, Impulsvortrag: Führen in Teilzeit• ca. 50 Veranstaltungen pro Jahr zur Stärkung der überfachlichen Kompetenzen. Bei allen Veranstaltungen werden Genderaspekte wie z.B. Vereinbarung von Beruf und privater Lebensgestaltung integriert
Karrierewege für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal (PTF)	
2019	Stellenbeschreibung für Erzieherinnen und Erzieher/Heilerzieherinnen und Heilerzieher mit koordinierenden Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none">• Diese ist seit dem 1.8.2019 gültig. Über B wurden alle Schulleitungen informiert.



2019	Einrichtung einer Stelle in der BSB als Grundsatzreferentin für das PTF-Personal <ul style="list-style-type: none">Die Bedarfe und die Entwicklung des PTF-Personals erfahren über eine Ansprechperson eine qualifizierte Weiterentwicklung
2019	Stellenbeschreibung für Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten in Vorgesetztenfunktion an speziellen Sonderschulen <ul style="list-style-type: none">Die Stellenbeschreibung kann unter bestimmten Voraussetzungen nach Rücksprache mit dem Personalsachgebiet zu einer höheren Eingruppierung führen
2019/2020	Tarifabschluss TV-L für Erzieherinnen/Erzieher/ Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen <ul style="list-style-type: none">Ein Sprung in der Entgelterhöhung beider BerufsgruppenEntgeltordnung des TV-L ermöglicht für Erzieherinnen und Erzieher Aufstieg unter bestimmten Bedingungen und je nach Führungspanne von S 8 über S9 bis S15 und S17Ein Sprung in der Entgelterhöhung von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen bei der Übernahme von koordinierenden Tätigkeiten (Eingruppierung S11b), soweit eine entsprechende Stelle vorhanden ist.
2018-2020	Duales Bachelorstudium Soziale Arbeit der FHH <ul style="list-style-type: none">Das Studium Soziale Arbeit ist mit zwei Pilotvorhaben 2018 und 2019 gestartet. Nach Beschluss der Drucksache 21/18309 in 2019 soll in Kooperation mit dem Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF), der Sozialbehörde und der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Hamburg unter Beteiligung der BSB im Wintersemester 2020 der praxisintegrierte Studiengang „Soziale Arbeit“ starten. Für die frauendominierte Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher ist somit eine Möglichkeit geschaffen, sich in der FHH beruflich weiterzuentwickeln.
Karriereoptionen im Schulbüro / Stärkung der Büroleitung als Vorgesetzte	
2019 ff.	Verpflichtende Veranstaltungen für Büro- und Schulleitungen <ul style="list-style-type: none">In Kooperation mit LIF 24 wurden bis zum Jahr 2013 Großveranstaltungen angeboten, in denen getrennte und gemeinsame Zuständigkeiten, Zusammenarbeit und Konflikte geklärt werden konnten. Dieses Format wurde überarbeitet und 2019 erstmalig wieder mit der identischen Zielausrichtung durchgeführt. Die gemeinsame Fortbildung bietet einen Rahmen zum Austausch und zur Festlegung von Vereinbarungen zur Kommunikation und Zusammenarbeit. Die Teilnahme ist für neue Schulleitungen verpflichtend (ohne HIBB).
laufend	Konzeption und Durchführung spezifischer (Führungs-) Fortbildungen für Büroleitungen <ul style="list-style-type: none">In den Coaching-Reihen für Büroleitungen werden nach Bedarfslage der Teilnehmenden Fragen zum Führungshandeln geklärt.



	<ul style="list-style-type: none">• Führungsfortbildung „Ein Schulbüro(-team) führen“: Hier steht die besondere Stellung der Büroleitung zwischen Schulleitung und Schulbüro im Mittelpunkt.• Das Schulbüro als Dienstleistungszentrum: Verwaltungsangestellten werden die Aufgabenvielfalt und die Rolle des Schulbüros sowie Abgrenzungsstrategien im komplexen Schulalltag erläutert.• Angebote zur Gesunderhaltung und Resilienz: u.a. „Gelassen und souverän bleiben im turbulenten Schulbüro“, Ernährungsberatung.
August 2019 / Juni 2020	<p>Verwaltungsleitungen an Schulen</p> <ul style="list-style-type: none">• Laut Rahmenvereinbarung zur Sicherung des Schulfriedens in Hamburg können große Schulen ab 500 Schülerinnen und Schülern künftig eine bestehende halbe Stelle einer Lehrkraft in eine volle Stelle für eine Verwaltungsleitung E 9a umwandeln. Sie gewinnen dadurch jeweils eine zusätzliche halbe Stelle. Kleinere Schulen bekommen als Sockel eine halbe Stelle Verwaltungsleitung und können diese Stelle durch Umwandlung ihrer Personalressourcen weiter aufstocken.• Verwaltungsleitungen übernehmen vor allem anspruchsvolle Tätigkeiten der schulischen Verwaltung. Ihr Aufgabenbereich wird im Dialog mit den Schulleitungen konkretisiert.• V 432-2 begleitet die Arbeitsgruppe zur Konkretisierung des Aufgabenbereiches. Die Position soll auch als Karriereoption für Verwaltungsangestellte im Schulbüro dienen.• V 412-1 erarbeitet in enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe ein Fortbildungskonzept zur Einarbeitung der Verwaltungsleitungen an allgemeinbildenden Schulen



© Clipdealer

Zielsetzungen bis 2024

- ▶ Fortsetzung des Mentoring, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen
- ▶ Frauenanteil auf Beförderungsstellen entsprechend ihres Gesamtanteils an Lehrkräften erhöhen, um weiblichen Führungsnachwuchs zu fördern
- ▶ Entwicklungs- und Aufstiegschancen für die frauendominierten Berufsbereiche im Schulbüro und beim PTF (insbesondere Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen) prüfen und umsetzen
- ▶ Karriereoptionen für Beschäftigte im Schulbüro begleiten
- ▶ Ausreichende und reizvolle Fortbildungsangebote für PTF



Geplante Maßnahmen bis 2024

Eine zusammengefasste Beschreibung der Maßnahmen findet sich in einer Übersicht am Ende dieser Broschüre auf Seite 51 ff.:

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen / Zielzahlen

- ▶ Die Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils sind auf Seite 46/47 erläutert.
- ▶ Das Mentoring soll fortgesetzt werden, um Frauen zu motivieren, sich auf A 14 Beförderungsstellen sowie auf Funktions- und Schulleitungsstellen zu bewerben. Die systematische, berufliche Entwicklung von **weiblichen Führungsnachwuchskräften** bedarf regelmäßiger Beratungsangebote (auch Einzelberatungen) in der BSB und im LI.
- ▶ Die **Netzwerktreffen** für den weiblichen Führungskräftenachwuchs an Schulen „Frauen auf Kurs“ werden fortgesetzt.
- ▶ Verstärkte Information von **Vorgesetzten** über geschlechtersensible Förderung der Nachwuchsführungskräfte im Rahmen der Ausbildung „Neu im Amt“ und in sonstigen Fortbildungen und Tagungen.
- ▶ **Teilzeit und innovative Führungsmodelle** können für Beschäftigte interessant sein, die Beruf und Familie oder Privatleben mit Führungsaufgaben vereinbaren wollen. Entsprechende Thematisierung von Teilzeit und Führung erfolgt in der BSB.
- ▶ Beschäftigte, die Beruf und familiäre bzw. lebensphasenabhängige Bedürfnisse vereinbaren wollen, fragen vermehrt flexible Möglichkeiten von geteilten schulischen Führungspositionen nach. Die auch im HmbGleIG festgeschriebenen Leitungstandem-Modelle⁴² hätten hier Vorbildcharakter, sind arbeitsmarkt- und familienpolitisch sinnvoll. Unter Berücksichtigung der Bestenauswahl sind sie auch im Interesse der BSB als Arbeitgeberin, da sich die Attraktivität im bundesweiten Wettbewerb um gute Lehr- und Führungskräfte erhöht.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass innovative und rechtlich **umsetzbare Führungsmodelle** als positive Vorbilder z.B. durch Artikel in „Hamburg macht Schule“ einen höheren Bekanntheitsgrad in der Hamburger Schullandschaft erhalten.

Unterstützung der qualitativen Entwicklung des mittleren Managements unter Genderaspekten

- ▶ Identifikation von Potenzialträgerinnen für Führungsaufgaben in Kooperation zwischen dem Amt für Bildung, der HIBB-Zentrale, den Schulleitungen und LIF 24.
- ▶ Weitere Etablierung von Genderaspekten im Fortbildungsangebot. Beförderungsstellen als Erprobungsfeld von weiblichem Führungsnachwuchs, auch auf den höher dotierten Beförderungsstellen, um Frauen beim Hineinwachsen in Führung zu unterstützen (z.B. Bereitschaft von Frauen zur Verantwortungsübernahme erhöhen).
- ▶ Erprobung neuer Führungsmodelle entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes (z.B. Führen in Teilzeit, geteilte Führungsaufgaben etc.)
- ▶ Kooperation mit Schulaufsichten und Schulleitungen, um dafür zu werben, dass durch deren direkte Ansprache weiblicher Führungsnachwuchs aufgefordert wird, sich auf Beförderungsstellen zu bewerben.

Karrierewege für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal (PTF)

- ▶ Prüfung weiterer Karrieremöglichkeiten für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen.

⁴² Die bisherige Sprachregelung ist in der Praxis uneinheitlich: Neben den Begriffen Leitung/Führung im Team und geteilte Leitung finden sich Tandem, Führung in Teilzeit oder auch kollegiale Leitung.

- ▶ Fachlich qualifiziertes Personal werben, insbesondere auch unter dem Aspekt der Erhöhung des Männeranteils durch hohe Attraktivität der BSB als Arbeitgeberin, z.B. mit dem Hinweis auf qualitativ hochwertige Fortbildungen für diese Zielgruppe am LI.

Karriereoptionen für Verwaltungsangestellte im Schulbüro / Stärkung der Büroleitung als Vorgesetzte

- ▶ Neuen schulischen Führungskräften soll über die Pflichtfortbildung „Neu im Amt“ am LI Bedeutung und Verantwortung für die Beschäftigten der Schulbüros erläutert werden. Die Rolle der Verwaltungsleitung ist davon abzugrenzen und zu thematisieren.
- ▶ Die Entwicklung der Einführung von Verwaltungsleitungen an den allgemeinbildenden Schulen wird aufmerksam verfolgt, um ggf. entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schulbüro neu zu gestalten oder anzupassen. Die Auswahlverfahren und die Bewerbungsstatistik sollen ausgewertet werden.

2.5 Handlungsfeld: Arbeitsformen und –zeiten



© Clipdealer

In diesem Handlungsfeld werden folgende Aufgabenfelder dargestellt:

- ▶ Männliche Beschäftigte und Elternzeit
- ▶ Sensibilisierung der Folgen von Teilzeitbeschäftigung insbesondere auf die Renten- bzw. Pensionsbiographie

Statistische Ausgangslage und Problemanalyse

Sensibilisierung für Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung

Schulen, die die Vereinbarkeit von privater Lebensgestaltung und Beruf aktiv und erfolgreich umsetzen, tragen dazu bei, die Attraktivität ihrer Schule insbesondere für Beschäftigte mit Kindern und/oder zu pflegenden nahen Angehörigen zu verbessern.

Grundsätzlich hat der öffentliche Dienst mit seinen diversen Angeboten zur flexiblen Arbeitsgestaltung, die auch in Hamburgs Schulen umgesetzt werden, Vorbildcharakter. Dienst- und arbeitsrechtliche Voraussetzungen ermöglichen Teilzeit in verschiedenen Varianten, so z.B. auch das Sabbatjahr⁴³.

In Hamburg sind Ende des Jahres 2019 insgesamt 1.515 Lehrkräfte beurlaubt, das sind 7,3% aller Lehrerinnen und Lehrer. Am höchsten ist der Anteil beurlaubter Lehrkräfte in den Grundschulen, am geringsten in den berufsbildenden Schulen. 1.351 beurlaubte Lehrkräfte sind Frauen (89,2% aller Beurlaubten). 1.205 der Beurlaubten wiederum sind unter 45 Jahre

⁴³ Das Sabbatjahr ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, am Ende des Bewilligungszeitraums mindestens für ein Jahr unter Weiterzahlung der anteiligen Bezüge voll von der Arbeit freigestellt zu werden, d.h. der zeitliche Umfang des Freistellungszeitraumes wird „vorgearbeitet“. Quelle: Info-Broschüre von V 43.



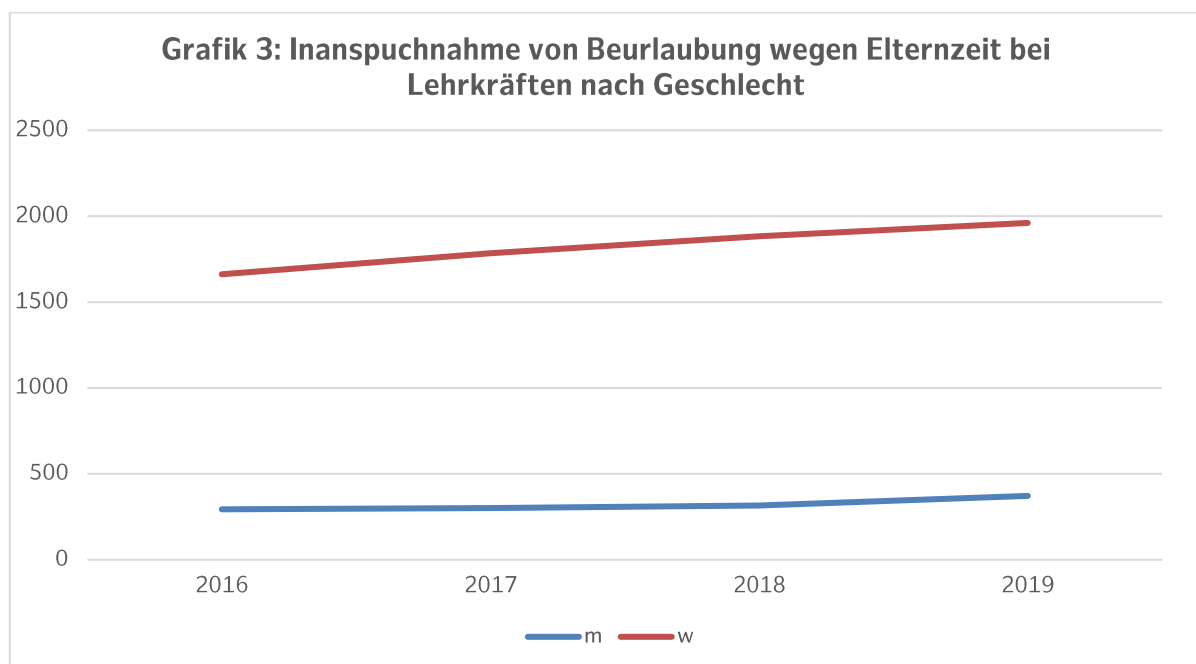
alt (80%), von denen 1.120 Frauen (93 %) sind. In den allermeisten Fällen befinden sie sich in Elternzeit bzw. sind aus familiären Gründen vorübergehend nicht im aktiven Dienst.⁴⁴

Alle statistischen Daten von Beschäftigten in der BSB zeigen, dass Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen, wie auch die Elternzeit, rein quantitativ betrachtet, Frauensache ist. Seit 2016 ist der Anteil der Lehrkräfte in Elternzeit und somit auch die Relevanz des Themas kontinuierlich gestiegen.

Tabelle 8: Lehrkräfte in Elternzeit ohne Teilzeitbezüge nach Schulformen												
	männlich						weiblich					
	GR	SO	GY	STS	BS	Ges	GR	SO	GY	STS	BS	Ges
2016	36	9	98	117	34	294	609	67	336	549	101	1.662
2017	28	10	90	137	36	301	700	69	357	542	116	1.784
2018	30	11	94	144	37	316	732	74	371	583	124	1.884
2019	42	15	125	149	41	372	712	80	404	635	130	1.961

Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1

2019 haben 372 männliche und 1.961 weibliche Lehrkräfte Elternzeit genommen. Damit ist der Anteil der männlichen Lehrkräfte in Elternzeit auf 16% gestiegen. 76 % der männlichen Lehrkräfte sind für einen oder zwei Monate beurlaubt gewesen, 6 % für mehr als 12 Monate. Bei den weiblichen Lehrkräften sind die Verhältnisse umgekehrt: lediglich 2% von ihnen sind für einen oder zwei Monate beurlaubt gewesen, 56% dagegen für mehr als 12 Monate.



Quelle: Statistische Auswertung von V 411-1

⁴⁴ Quelle: Eigene Auswertungen von V 411.

Die Gründe für dieses Verhalten sind offen. Aktuell kann nur festgestellt werden, dass Männer und Frauen hier unterschiedlich handeln und Frauen offensichtlich in weit höherem Maße die Familienarbeit übernehmen.



© Clipdealer

Exkurs: Männer lassen sich im Vergleich zu Frauen zwar deutlich seltener und kürzer beurlauben und arbeiten auch weniger in Teilzeit, jedoch ist das Bedürfnis sich an der Erziehung der Kinder zu beteiligen hoch.

- Von den Eltern mit kleinen Kindern wünschen sich 49% eine Konstellation, bei der beide Partner annähernd gleich arbeiten.
- Mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren würde gerne mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen⁴⁵.
- Insgesamt leisten 80% der Väter eine Wochenarbeitszeit von mehr als 36 Wochenstunden⁴⁶.
- Nur 14% der Eltern leben ein partnerschaftliches Modell⁴⁷. Die Einführung der zusätzlichen zwei Partnerschaftsbonusmonate in 2007 hat zwar eine Veränderung bewirkt⁴⁸, aber die meisten Väter beziehen nur für eine kurze Dauer Elterngeld⁴⁹.

Chance ElterngeldPlus

Mitte 2015 hat die Bundesregierung den Partnerschaftsbonus ElterngeldPlus eingeführt, der jedem Elternteil vier zusätzliche Monate finanziert, wenn Mutter und Vater parallel in vier aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Positiv ist zu verzeichnen, dass Väter, die ElterngeldPlus beziehen den Vorteil sehen, einen größeren Anteil der Kinderbetreuung zu übernehmen und die Kinder partnerschaftlich zu erziehen. Insgesamt 41% der ElterngeldPlus beziehenden Väter hätten sich ohne das ElterngeldPlus weniger Zeit für die Betreuung des eigenen Kindes genommen⁵⁰. Die Auswertung der Statistiken belegen ebenfalls, dass Väter ElterngeldPlus länger wahrnehmen als Elterngeld⁵¹. Für Mütter ist ElterngeldPlus ebenfalls ein Gewinn. Es gaben 24% der Frauen an,

⁴⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Referat Öffentlichkeitsarbeit: Väterreport, Mai 2018 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Referat Öffentlichkeitsarbeit, S. 6.

⁴⁶ Ebenda, S. 31.

⁴⁷ Ebenda, S. 6.

⁴⁸ Laut statistischem Bundesamt betrug in Hamburg die durchschnittliche voraussichtliche Bezugsdauer von Elterngeld und Elterngeld Plus 2018 bei Männern 3,9 Monate. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 3,8%. Elterngeld plus wird in Hamburg stärker mit 8,3 Monaten wahrgenommen. Elterngeld wird von Männern dagegen durchschnittlich 3,2 Monate wahrgenommen.

⁴⁹ Bundesweit betrug die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes 11,7 Monate, dabei bezogen Väter durchschnittlich 3,7 Monate lang Elterngeld und Mütter 14,3 Monate. Elterngeldbezieherinnen sind nach wie vor am häufigsten Frauen, die die Erziehungsarbeit übernehmen. Zahl der Elterngeld beziehenden Mütter und Väter im Jahr 2019,

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (2020): Statistiken zum Elterngeld [www. https://de.statista.com/themen/2447/elterngeld/](https://de.statista.com/themen/2447/elterngeld/) (abgerufen am 4.9.2020).

⁵⁰ Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit, Drucksache der Bundesregierung 19/400 vom 10.1.2018.

⁵¹ Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit, Drucksache der Bundesregierung 19/400 vom 10.1.2018, S. 5 und 6. Mütter nutzen Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus für im Durchschnitt 16 Monate. Väter nutzen die beiden Teilleistungen für im Durchschnitt 6,5 Monate. Hinzu kommen bei Müttern noch drei bis vier Monate Basiselterngeld, so dass sich eine durchschnittliche Gesamtbezugszeit von 19,6 Monaten ergibt. Bei etwa der Hälfte der Väter kommt noch wenige Monate Basiselterngeld hinzu, so dass eine durchschnittliche Gesamtbezugszeit von 8,2 Monaten erreicht wird.

dass sie mit dem ElterngeldPlus ihre beruflichen Ziele besser verfolgen können und 23% sagten, sie haben sich für das ElterngeldPlus entschieden, weil sie auch während der Elternzeit erwerbstätig sein wollten⁵².

Die Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in Eltern(teil)zeit⁵³ kann dazu beitragen, stereotype Rollenbilder abzubauen, die einerseits Frauen die Familienarbeit und andererseits Männern die Rolle des Ernährers bzw. Versorgers zuschreiben. Frauen können so bessere Chancen für ihre berufliche Entwicklung und Absicherung nach der Erwerbstätigkeit eröffnet werden, während die Chancen der Männer in einer durch Familienarbeit gesteigerten (Lebens-) Zufriedenheit liegen.

Es ist wichtig, diese Studien zur Kenntnis zu nehmen und die allgemeinen Befürchtungen von Männern bei der Gestaltung der deutlich optimaleren Rahmenbedingungen von Elternzeit im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Weitere Unterstützung von Männern und Frauen ist erforderlich, damit sie unabhängig von Rollenstereotypen Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen können bzw. wollen.
- ▶ Führungskräfte müssen hinterfragen, ob in ihrer Schule eine „Präsenzkultur“ gelebt wird. Teilzeit darf nicht zu einer geringeren Wertschätzung oder Karrierenachteilen führen.
- ▶ Familiäre Auszeiten können als soziale Kompetenzen im Auswahlprozess mit einbezogen werden.

Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeit insbesondere auf die Rentenbiographie

Altersarmut trotz durchgängiger Beschäftigung in einer Schule - ist das wirklich ein Thema?

Es gibt zwei Facetten, auf die das Augenmerk gerichtet werden soll. Zum einen geht es um die Sensibilisierung für die negativen Folgen von Teilzeit für die eigene soziale Absicherung. Dies ist vor allem für die Tarifbeschäftigten im Schulbüro und in den sozialpädagogischen Berufen an den Schulen ein Thema. Aufgrund ihrer Eingruppierung laufen sie Gefahr eine sehr kleine Rente zu erhalten, da durch die Teilzeitbeschäftigung geringe Einzahlungen in die Rentenkasse geleistet werden. Zum anderen ermöglicht Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Exkurs: Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap bezieht sich auf die Lücke zwischen dem eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen gegenüber dem der Männer. Je größer der Gender Pension Gap ausfällt, desto niedriger sind die durchschnittlichen eigenen Alterssicherungsleistungen der Frauen im Vergleich zu denen der Männer. Deutschland hat laut einer Studie den höchsten Pension Gap unter den OECD-Staaten. Der Gender Pension Gap beträgt in Deutschland 44,8 %, wobei der OECD-Durchschnitt bei 27,9% liegt.

Zwei zentrale Ergebnisse:

⁵² Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum ElterngeldPlus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit, Drucksache der Bundesregierung 19/400 vom 10.1.2018, S. 9.

⁵³ *Elternteilzeit* ist ein Arbeitsmodell, bei dem der berufliche Arbeitszeitumfang aufgrund der Elternschaft reduziert wird.



- ▶ Je höher der Berufsabschluss ist, desto geringer ist der Gender Pension Gap (mit Hochschulabschluss 35,6 %, ohne Berufsabschluss 58,1 %).
- ▶ Der Gender Pension Gap für Verheiratete mit Kindern beträgt 69,6 %, für Verheiratete ohne Kinder 51,6 %.⁵⁴

In der BSB waren 2019 insgesamt 1.113 Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt: 490 in Vollzeit und 623 in Teilzeit. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber allen beschäftigten Frauen beträgt 62,0%, während 37,9% aller Erzieher gemessen an allen männlichen Erziehern teilbeschäftigt sind.

Tabelle 9: Teilbeschäftigte der BSB/HIBB nach Beschäftigungsumfang (nur Aktive) hier: verschiedene Funktionsgruppen an staatlichen Schulen in 2019								
Jahr	mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit		Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit		weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit		gesamt	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Erzieherinnen und Erzieher								
2019	73	348	14	77	18	93	105	518
Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen								
2019	42	215	9	45	11	26	62	286
Verwaltungspersonal im Schulbüro								
2019	7	386	3	34	5	162	15	582

Quelle: Statistische Auswertungen von V 411, Stand: 12/2019

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beim Verwaltungspersonal gemessen an allen beschäftigten Frauen beträgt 63,8% und bei den Sozialpädagoginnen liegt diese Quote in 2019 bei 56,9%.

Die Armutsgrenze lag in Deutschland bei 1.135,66 Euro (Stand 2018)⁵⁵. In den Schulen gibt es einige Berufsgruppen, die bei einer Teilzeittätigkeit von 50% ohne Berücksichtigung des Kindergelds unter diese Armutsgrenze fallen können, wie die folgende Tabelle mit den exemplarischen Berechnungen zeigt.

Berufsgruppe	Eingruppierung TV-L	Nettogehalt (Steuerjahr 2020)
Erzieherin / Erzieher staatl. Anerkennung + Tätigkeit an einer speziellen Sonderschule/ ReBBZ	S 8 b , Stufe 1, Lohnsteuerklasse 1, 50% Arbeitszeit, ohne Kirchensteuer, ohne Kindergeld	1071.60 Euro

⁵⁴ Studie von TNS Infratest für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales; veröffentlicht seit 1986 in Abständen von meist vier Jahren; letzte Veröffentlichung 2014/2015 http://www.equalpay.wiki/Gender_Pension_Gap (aufgerufen am 4.9.2020)

⁵⁵ Deutschland, 2018, 13.628 € / Jahr: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/armutsschwelle-gefaehrung-silc.html> (aufgerufen am 4.9.2020). Es liegen keine aktuelleren Statistiken vom statistischen Bundesamt vor. Anfrage vom 19.6.2020.



Mitarbeiter/in im Schulbüro	E 5, Stufe 1, Lohnsteuerklasse 1, 50% Arbeitszeit, ohne Kirchensteuer, ohne Kindergeld	977.65 Euro
Büroleitung	E 6, Stufe 1, Lohnsteuerklasse 1, 50% Arbeitszeit, ohne Kirchensteuer, ohne Kindergeld	1011.74 Euro

Quelle: Informationsblatt zur Eingruppierung bei elBe/ <http://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/allg/>

Statistische Erhebungen zu den sozialen Verhältnissen der Beschäftigten der BSB und der Schule sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die beiden oben stehenden Tabellen zusammen betrachtet zeigen die Tendenz, dass in den Schulen eine große Anzahl von Frauen in Arbeitsumfängen beschäftigt ist, die trotz Einhaltung aller Vorgaben des Tarifvertrags langfristig zu Altersarmut führen können.

Es ist wichtig, diesen Tarifbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen so früh wie möglich zu verdeutlichen, dass ein schneller Wiedereinstieg in den Beruf und ein möglichst hoher Beschäftigungsumfang für die Rentenbiografie und eine eigenständige Existenzsicherung⁵⁶ von großer Bedeutung ist.

Frauen bewegen sich in bestimmten Lebensphasen oft in Spannungsfeldern, denn sie übernehmen nach wie vor in einem deutlich höheren Maße als Männer die Familienarbeit. Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht ihnen die Vereinbarkeit dieser Aufgabe mit der Berufstätigkeit. Damit nehmen Sie gleichzeitig niedrigere Alterseinkünfte in Kauf.



© Clipdealer

Exkurs: Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen

Die Gründe für sozial schwierige Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland sind vielfältig. Zwar kehren Mütter heute in der Regel häufiger und früher wieder ins Berufsleben zurück⁵⁷, dann aber oft auf eine Teilzeitstelle. Viele Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit auf Dauer.

Frauen übernehmen auch überwiegend die Pflege von Angehörigen und schränken dafür ihren Arbeitsumfang ein. Insgesamt sind 70% der pflegenden Angehörigen Frauen. Dies geht mit einer höheren Teilzeitquote von Frauen von zuletzt mehr als 54% gegenüber 17% bei Männern einher⁵⁸. Das kann Auswirkungen auf Renten- und Pensionsansprüche haben. Die Rente betrug 2019 bei Frauen durchschnittlich 647 Euro, bei Männern 1.130 Euro (alte Bundesländer).⁵⁹

Teilzeit kann auf der einen Seite die Teilhabe am Erwerbsleben fördern, insbesondere indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung erleichtert. Gleichzeitig

⁵⁶ Laut Mikrozensus hat jeder fünfte Haushalt mit Kindern eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil – in 90 % davon Mütter. (Statistisches Bundesamt: Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Begleitmaterial einer Pressekonferenz am 29 Juli 2010 in Berlin).

⁵⁷ Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42 (2): 170-181.

⁵⁸ Erhebung im Auftrag des Sozialverbands Deutschland 2019 <http://www.haesusliche-pflege.net/Infopool/Nachrichten/Sozialverband-Haesusliche-Pflege-erhoeht-Armutsrisiko-von-Frauen> (abgerufen am 4.9.2020).

⁵⁹ Rentenversicherung in Zahlen 2019. Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag für "Renten wegen Alters", zu finden auf den Seiten 34 bis 36. Online in Internet: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen_2019.html.



hat dies aber auch Folgen für die berufliche Karriere, das Entgelt sowie die Rentenhöhe und Absicherung im Alter.

Eine Option, diese Nachteile auszugleichen, ist die Aufstockung der Arbeitsstunden im Rahmen der vorhandenen Stellenressourcen der BSB. Schulleitungen und andere Vorgesetzte sollten mit ihren teilzeitarbeitenden Beschäftigten in diesen Berufsgruppen stetig klären, ob sie eine Aufstockung wünschen, wenn Stellen oder Stellenanteile zur Verfügung stehen, bevor sie ausgeschrieben werden.

Dies fordert auch der § 14 Absatz 1 HmbGleIG sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz, denn dort ist geregelt:

„Anträgen von Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben auf Aufstockung ihrer individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit soll entsprochen werden.“

Wenn in der eigenen Schule keine Ressourcen zur Aufstockung von Stellen zur Verfügung stehen, erfordert die Umsetzung dieses Ziels ggf. auch Mobilität und den freiwilligen Einsatz an zwei (Schul-)Standorten.

Für vollzeitarbeitende Beschäftigte wurde das Recht auf befristete Teilzeit mittlerweile gesetzlich verankert. Mit dem 2019 in Kraft getretenen "Brückenteilzeitgesetz" besteht unter bestimmten Bedingungen ein Rechtsanspruch auf eine befristete Teilzeit.



Schlussfolgerungen:

- ▶ Es wichtig, für dieses Spannungsfeld von Teilzeiterfordernissen in bestimmten Lebensphasen einerseits und den Auswirkungen von langfristiger Teilzeitarbeit andererseits die Beschäftigten selbst und die Schulleitungen zu sensibilisieren, um negative Auswirkungen auf die Rentenhöhe zu verringern.
- ▶ Beschäftigte dieser Berufsgruppen, die in Teilzeit arbeiten, sollten regelmäßig und in jeder Lebensphase in ihren MAVGs oder in Mitarbeitergesprächen auf die Rahmenbedingungen angesprochen werden.

Rückblick auf umgesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld bis 2020

Folgende im Gleichstellungsplan 2018 vereinbarten Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung und Fortbildung konnten umgesetzt werden:

Männliche Beschäftigte und Elternzeit	
laufend	<p>Angebote für Führungsnachwuchskräfte bei LIF 24</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminare „Karrierepfade“ und „Klärungsseminare“ beinhalten u. a. die Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Netzwerktreffen für Führungsnachwuchskräfte zum Thema: „Familie und Karriere oder Karriere und Familie?“ mit Referent von www.vaeter.de • Integration des Themas „Vereinbarung von Beruf und privater Lebensgestaltung“ bei Coachings und Beratungen bei LIF 24



2018	Dienstzeitregelung PTF und DV Ganztage <ul style="list-style-type: none">Die neue Dienstzeitregelung für PTF und die Dienstvereinbarung Ganztage bieten einen verlässlichen Rahmen bezüglich der Arbeitszeit und erleichtern damit die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung.
Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeit insbesondere auf die Rentenbiographie	
laufend	Information im Intranet <ul style="list-style-type: none">Aktualisierung der Intranet-Seiten „Teilzeit und Rente/Pension“Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere auf die Renten- bzw. Pensionsbiographie im Modul „Personalentwicklung“ bei „Neu im Amt“
Lehrkräfte-Vorbereitungsdienst in Teilzeit aus familiären Gründen	
2018 ff	Angebot eines 24-monatigen Vorbereitungsdienstes (VD) in 75% Teilzeit <ul style="list-style-type: none">Beratung zum Teilzeitmodell zentral durch das Landesinstitut, Abteilung Ausbildung in Kooperation mit V-433
Fortbildungen für Verwaltungsangestellte im Schulbüro in Teilzeit	
2017-2020	Angebote der zentralen Fortbildung auch in Teilzeit <ul style="list-style-type: none">Das ZAF bietet im zentralen Fortbildungsprogramm regelmäßig für Teilzeitkräfte Fortbildungen an.Schulungen für Verwaltungsangestellte im Schulbüro orientieren sich überwiegend an den Arbeitszeiten der Schulbüros und finden meist halbtägig statt.
Einarbeitung im Schulbüro	
2019	Einarbeitungsbroschüre für das Schulbüro <ul style="list-style-type: none">Um den Wiedereinstieg z.B. nach der Elternzeit zu erleichtern, wurde eine Einarbeitungshilfe für Verwaltungskräfte im Schulbüro entwickelt, die alle wichtigen Informationen für den Einstieg in die neue Aufgabe bereitstellt. Sie wird laufend aktualisiert und mit den Einstellungsunterlagen an neue Verwaltungsbeschäftigte im Schulbüro versandt.
2019 ff.	Begleitung einer Arbeitsgruppe <ul style="list-style-type: none">V 432-2 begleitet und steuert eine Arbeitsgruppe von Verwaltungsangestellten im Schulbüro, die schulformbezogene Jahresarbeitspläne erstellt. Diese Arbeitshilfe bietet neuen Beschäftigten einen schnelleren Einstieg in die Aufgabe.



© Clipdealer

Zielsetzungen bis 2024

- ▶ Anteil männlicher Beschäftigter an Eltern(teil)zeit erhöhen und sie für längere Modelle als zwei Monate motivieren
- ▶ Zielorientierte Beratung von teilzeitarbeitenden Tarifbeschäftigten in Schule bezüglich ihres Arbeitszeitumfangs
- ▶ Umsetzung des Prinzips „Aufstockung geht vor Ausschreibung“
- ▶ Teilzeit darf nicht zu einer geringeren Wertschätzung führen oder die Karriere beeinträchtigen

Geplante Maßnahmen bis 2024

Eine zusammengefasste Beschreibung der Maßnahmen findet sich in einer Übersicht am Ende dieser Broschüre auf Seite 49:

Männliche Beschäftigte und Elternzeit

- ▶ Es sollen weiterhin mehr Männer für Elternzeit durch Öffentlichkeitsarbeit und die Integration des Themas in die Führungsfortbildung und Tagungen gewonnen werden. Es ist zukünftig verstärkt auf ElterngeldPlus hinzuweisen. Bei der Konzeption von Personalentwicklungsmaßnahmen wird das Thema Männer in Elternzeit regelhaft integriert.
- ▶ In der Generation Y gehört die aktive Vaterrolle zum Zeitgeist. Schulen müssen sich in ihrer Personalpolitik auf den Generationenwandel einstellen und eine aktive Förderung von Beruf und privater Lebensgestaltung erfolgreich leben und nach außen kommunizieren, damit sie einen Wettbewerbsvorteil bei der Personalauswahl gegenüber anderen Schulen besitzen.

Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeit insbesondere auf die Rentenbiographie

- ▶ Schulleitungen sowie Akteurinnen und Akteure werden über die Folgen von Teilzeit und Rente bzw. Pension informiert und es wird gemeinsam mit ihnen nach Lösungen gesucht, wie das Prinzip „Aufstockung geht vor Ausschreibung“ umgesetzt werden kann. Aufstockungswünsche auch von PTF und Verwaltungspersonal sollen bekannt sein und bei der Personalplanung verstärkt berücksichtigt werden.
- ▶ Angebot einer Veranstaltung „Frauen und Rente/Pension“ mit dem Ziel, insbesondere jüngere Beschäftigte anzusprechen, um ihnen die Auswirkungen von Teilzeit auf die Rente/Pension zu verdeutlichen. Hier sollte es einen Rahmen geben, um darüber nachzudenken, unter welchen Bedingungen Stundenaufstockung eine Option sein kann und wie Beschäftigte dies mit ihren Schulleitungen kommunizieren.

2.6 Fluktuationsanalyse

Eine Fluktuationsanalyse für alle rd. 30 Funktionsgruppen in den Schulen zu erstellen, ist aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht sinnvoll. Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist es, den Anteil von Frauen an den schulischen Führungskräften zu erhöhen.



Die Fluktuationsanalyse beschränkt sich daher auf diese Zielgruppe. Es ergeben sich folgende Werte für folgende Funktionsstellen in drei Varianten mit unterschiedlichem Ausscheidensdatum⁶⁰:

Tabelle 10: Fluktuationsanalyse BSB für schulische Funktionsstellen 2021 - 2024				
Schulleitungen – alle Schulen, Männer und Frauen				
	Zeitraum (je vier Jahre)	Beschäftigte	% an allen Schulleitungen	Ausscheiden pro Jahr durchschnittlich
Variante A	Ausscheiden in 2021 bis 2024	45	12,6%	11
Variante B	Ausscheiden in 2021 bis 2024	53	14,9%	13
Variante C	Ausscheiden in 2021 bis 2024	49	13,8%	12
Stellvertretende Schulleitungen – alle Schulen, Männer und Frauen				
	Zeitraum (je vier Jahre)	Beschäftigte	% an allen Stellvertretungen	Ausscheiden pro Jahr durchschnittlich
Variante A	Ausscheiden in 2021 bis 2024	13	4,0%	3
Variante B	Ausscheiden in 2021 bis 2024	29	8,9%	7
Variante C	Ausscheiden in 2021 bis 2024	21	6,5%	5
Abteilungsleitungen – alle Schulen, Männer und Frauen				
	Zeitraum (je vier Jahre)	Beschäftigte	% an allen Abteilungsleitungen	Ausscheiden pro Jahr durchschnittlich
Variante A	Ausscheiden in 2021 bis 2024	61	9,8%	15
Variante B	Ausscheiden in 2021 bis 2024	64	10,3%	16
Variante C	Ausscheiden in 2021 bis 2024	63	10,2%	16

Quelle: Statistische Auswertungen V 411, Stand: 12/2019

Im Durchschnitt werden voraussichtlich von 2021 bis 2024, mit Blick auf die Ausscheidensprognose, aufgrund des Alters und je nach Variante im Durchschnitt zwischen 13 bis 63 Funktionsstellen frei.

Nicht berücksichtigt hierbei sind Stellenwechsel (innerhalb von Schulen oder zwischen Schulen in Hamburg bzw. in Aufgaben in der Behörde oder durch Wegzug in andere Bundesländer oder Auslandschuldienst), Rückgabe von Funktionsstellen, Tod etc. Die Zahl der tatsächlich zur Verfügung stehenden Stellen in den nächsten vier Jahren wird also noch höher liegen.

Tabelle 5 auf Seite 20 zum Frauenanteil auf Führungsfunktionen hat für alle Schulformen und differenziert nach den Aufgaben gezeigt, dass Frauen gemessen an ihrem Anteil an allen Lehrkräften in den Leitungsfunktionen in allen Schulformen unterrepräsentiert sind. Eine weitere Differenzierung nach Schulformen ist daher nicht erforderlich. Das Ziel ist es,

⁶⁰ Variante A: Ausscheidende gesetzliche Regelgrenze, Variante B: Ausscheidende vorzeitig (2 Jahre früher), Variante C: Ausscheidende aus Altersgründen Mittelwert A/B.

unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese, den Anteil an Frauen auf allen schulischen Funktionsstellen zu erhöhen.



© Clipdealer

Exkurs: Zusätzliche Abteilungsleitungen für Hamburgs Schulen - Weitere Chancen für den weiblichen Führungskräftenachwuchs.

Für große Schulen mit mehr als 1.200 Schülerinnen und Schülern steigt die Zahl von bisher vier auf fünf Abteilungsleitungen, für kleine Schulen von 390 bis 640 Schülerinnen und Schülern steigt die Zahl von bisher zwei auf künftig drei Abteilungsleitungen. Davon profitieren zehn große und 18 kleinere Gymnasien und Stadtteilschulen⁶¹. Diese zusätzlichen Stellen bieten für den weiblichen Führungsnachwuchs ebenfalls eine Karriereoption.

3. Übergreifende Maßnahmen



© Clipdealer

In diesem Handlungsfeld werden folgende Aufgabenfelder dargestellt:

- ▶ Erfordernisse des Hamburger Gleichstellungsgesetzes
- ▶ Genderspezifische Kennzahlen
- ▶ Gendergerechte Sprache
- ▶ Genderaspekte und Digitalisierungsstrategie

3.1 Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Konzeption und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der BSB

Frauen sind in Berufen und Positionen, die digitale Transformationsprozesse begleiten, unterrepräsentiert. Es ist daher anzunehmen, dass digitale Anwendungen stark aus männlicher Sicht gestaltet werden. Das kann nachteilige teilhaberelevante Folgen haben, insbesondere, wenn Algorithmen oder künstliche Intelligenz genderrelevante Aspekte nicht berücksichtigen⁶². Wenn Inhalte durch einen Algorithmus gesteuert werden, der eine stereotypische männliche Text- und Bildsprache bedient, dann werden diese Inhalte überproportional häufig Männern angezeigt. Es besteht die Gefahr, dass Stereotype und Vorurteile der Vergangenheit durch den Algorithmus verstärkt und bedient werden, und zwar ohne, dass das für die Inhalte verantwortliche Unternehmen darüber zwingend Kenntnis hat. Im Rahmen einer Studie⁶³ sind Stellen für Kassenpersonal zu 85% Frauen angezeigt worden. Stellen als Taxifahrer wurden zu 75% dunkelhäutigen Nutzerinnen und Nutzern angezeigt.

⁶¹ Pressemitteilung BSB, 30. September 2019

⁶² Digitalstrategie für Hamburg, 2020, 2. Auflage, S. 41

⁶³ <https://www.technologyreview.com/2019/04/05/1175/facebook-algorithm-discriminates-ai-bias/> (abgerufen am 4.9.2020)



Die digitale Transformation bringt Veränderungen in den Bereichen Technik, Organisation und Personal mit sich. Das kann zu Kultur- und Organisationsveränderungen führen. Seitens des Senats wird dabei eine offene und transparente Führungs- und Zusammenarbeitskultur angestrebt.⁶⁴

Genderrelevante Aspekte müssen grundsätzlich bei der Entwicklung der Digitalisierungsstrategie berücksichtigt werden. Dazu gehört, dass Projektgruppen und Gremien, die die Digitalisierungsstrategie begleiten und umsetzen, in ihrer Zusammensetzung geschlechtlich ausgewogen sind⁶⁵. Die BSB muss demnach bei der möglichen Besetzung einer Arbeitsgruppe, die die Digitalisierung der Verwaltung begleitet, eine annähernde paritätische Besetzung anstreben.⁶⁶

3.2 Weiterentwicklung von genderspezifischen Kennzahlen

Die strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH) zielt darauf ab, durch die Umstellung von der kameralen auf die doppische Rechnungslegung den gesamten Ressourcenverbrauch im Haushalt abzubilden und diesen ergebnisorientiert auszurichten. Dies wird genutzt, um auch geschlechterbezogene Aussagen im Rahmen der Ziele und Kennzahlen der gleichstellungsrelevanten Bereiche zu treffen und zu erläutern. Die Verantwortung für einen geschlechtergerechten Einsatz finanzieller Mittel liegt bei den Fachbehörden im Rahmen ihrer Fachpolitik. Die BSB legt fest, in welchen Bereichen Fragen der Gleichstellung auch in Zielen und Kennzahlen im Rahmen des neuen Haushaltswesens abgebildet werden sollen. Für solche Bereiche entwickeln die zuständigen Referate in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Haushaltsabteilungen geeignete Ziele und Kennzahlen⁶⁷.

Die Weiterentwicklung der genderspezifischen Kennzahlen wird mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren in der BSB erfolgen.

3.3 Gendergerechte Sprache, ggf. Einbindung von Personenstand „divers“

Die Verwaltungsvorschrift von 1996 zur sprachlichen Gleichbehandlung für die FHH soll überarbeitet werden. Mit der Einführung des Personenstandes „divers“ entspricht die Verwaltungsvorschrift nicht mehr der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter. Bei Inkrafttreten einer neuen Vorschrift müssen alle Formblätter, Anschreiben, sowie die Personenbezeichnung im Intranet und im SharePoint verändert werden. Insbesondere der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit muss sich ggf. auf eine neue Schreibweise einstellen.

3.4 Einrichtung eines jährlichen Gleichstellungstages

Die gleichstellungsrelevanten Aspekte und Erwartungen der pädagogischen Beschäftigten sind aufgrund der großen Beschäftigtengruppe schwer zu erfassen. Erstmals sollen, über einen jährlich stattfindenden Gleichstellungstag, pädagogische Beschäftigte stärker eingebunden werden. Folgende Veranstaltungen sind von den Gleichstellungsbeauftragten für das pädagogische Personal und LIB 3geplant:

⁶⁴ Digitalstrategie für Hamburg, 2020, 2. Auflage, S. 45.

⁶⁵ Digitalstrategie für Hamburg, 2020, 2. Auflage, S. 50.

⁶⁶ Die Stabstelle Digitalisierung der BSB, die für die Digitalisierung der Schulen (Digitalpakt) zuständig ist, besteht aus zehn Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin (Stand: Juli 2020).

⁶⁷ Zusammengefasst übernommen aus: Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013 –2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, März 2013, S. 20f



- 2021: BarCamp zu Genderfragen mit dem pädagogischen Personal an Schulen
- Ab 2022: Einrichtung eines Fachtages: „Gender und Diversity“ (mit Fachreferentinnen und –referenten)



© Clipdealer

Exkurs: Namensgebung von Schulen

Die Namensgebung einer Schule mit einer Persönlichkeit kann Vorbildcharakter besitzen und Einfluss auf die Schulkultur haben. Insgesamt sind 95 Schulen nach Persönlichkeiten benannt (davon 67 männliche und 28 weibliche). Auch hier sind Frauen mit einem Anteil von 30% unterrepräsentiert. Die Behörde ist bestrebt, den Anteil der Namensnennung von Schulen mit weiblichen Vorbildern zu erhöhen⁶⁸.

3.5 Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes

In der Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes ist es erforderlich, die folgenden Ziele zu verfolgen:

Abbau von Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen

- ▶ Über das Controlling sind regelmäßig Unterrepräsentanzen zu ermitteln und in Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

Grundsätzliche Ausschreibung von Stellen in Teilzeit

- ▶ Das Thema Teilzeit ist in diesem Gleichstellungsplan als Schwerpunktmaßnahme im Handlungsfeld „Arbeitsformen und -zeiten“ erläutert.

Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen

- ▶ Parität in Auswahlkommissionen ist zum einen organisatorisch umzusetzen und zum anderen den Führungskräften als Aufgabe nahe zu bringen. Inhaltlich wird in pbOn in den Checklisten für Auswahlverfahren von Lehrkräften und von Beförderungstellen auf die Maßgabe der paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen hingewiesen.

Interessenbekundungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal an Schule (GB-S)

- ▶ Im HmbGleiG ist eine Anhörung der Beschäftigten bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Für die **GB-S** wurde bereits ein Verfahren entwickelt, welches sowohl mit dem Gesamtpersonalrat (GPR) als auch mit dem Personalrat der BSB abgestimmt wurde. Aufgrund technischer Entwicklungen ist zu überlegen, das Interessenbekundungsverfahren gegebenenfalls anzupassen.
- ▶ 2019 fand mit der Berufung einer neuen GB-S und deren Stellvertretung durch den Staatsrat eine umfassende Einarbeitung in die Verwaltung mit ihren komplexen Organisations- und Abstimmungsstrukturen statt.

Gleichstellungspläne

Die Vorgaben des HmbGleiG schreiben umfangreiche statistische Auswertungen fest und verlangen verpflichtend eine Fluktuationsanalyse und die Festlegung von mehreren numerischen Zielwerten. Alle vorgeschriebenen statistischen Auswertungen sind textlich zu interpretieren.

⁶⁸ Pressemitteilung BSB 13.2.2020



Der Verwaltungsaufwand für die Erstellung der Gleichstellungspläne hat sich damit vergrößert. Die statistische Verpflichtung und Festlegung von numerischen Zielwerten bildet die Gleichstellungsförderung nicht umfassend ab. In der BSB erfolgt ebenfalls eine Festlegung von qualitativen, inhaltlichen Vorgaben für konkrete Maßnahmen. Einzelne Vorgaben des HmbGleIG stellen eine Herausforderung in der praktischen Umsetzung dar. In der BSB, mit rd. 2.000 Führungskräften, bindet die praktische Umsetzung viele Ressourcen für zusätzliche Verwaltungstätigkeiten, die dann wiederum bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen für die Beschäftigten fehlen.

Rückblick auf umgesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld bis 2019

Folgende im Gleichstellungsplan 2018 vereinbarten Maßnahmen konnten umfassend und erfolgreich umgesetzt werden:

Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes	
2018-2020	Personalauswahlverfahren <ul style="list-style-type: none">• Die paritätische Besetzung von Auswahlverfahren ist in die Abläufe integriert (pbOn/KoPers).• Hinweis auf die grundsätzliche Ausschreibung in Teilzeit bei pbOn.• Benennung der Unterrepräsentanzen im Controlling.
Genderspezifische Kennzahlen im Haushaltsplan	
2018-2020	<ul style="list-style-type: none">• Anpassung und Weiterentwicklung• Abbildung von Zielen und Kennzahlen im Rahmen des neuen Haushaltswesens in den Bereichen der Gleichstellung.
Interne Öffentlichkeitsarbeit zum Gleichstellungsplan	
2018-2020	<ul style="list-style-type: none">• Bekanntmachung des Gleichstellungsplans über die Zustellung mit Anschreiben an alle Führungskräfte in der Verwaltung und in den Schulen (rd. 2000 Führungskräfte) sowie an die Personalräte• Hinweis auf Internetseite und auf Veranstaltungen.



© Clipdealer

Zielsetzungen bis 2024

- ▶ Umsetzung einer Verwaltungsvorschrift zur sprachlichen Gleichbehandlung⁶⁹
- ▶ Nachhaltige Umsetzung des HmbGleiG
- ▶ Stärkere Beteiligung der pädagogischen Beschäftigten in der Gleichstellungsförderung
- ▶ Gendergerechte Steuerung von Kennzahlen im Haushaltsplan

Geplante Maßnahmen bis 2024

- ▶ Einrichtung eines Gleichstellungstages
- ▶ Konzeptionelle Einbindung von gendergerechten Kennzahlen in der BSB
- ▶ Ggf. soll eine Anpassung der Verwaltungsvorschrift von 1996 zur sprachlichen Gleichbehandlung für die FHH in den nächsten Jahren durch die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) erfolgen. Die neue Sprachregelung ist bekannt zu machen und umzusetzen.

⁶⁹ Es ist geplant, eine FHH weite Verwaltungsvorschrift im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zu beschließen.



4. Festlegung von Zielen und Zielvorgaben

In den Gleichstellungsplänen sind gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 HmbGleiG Ziele und Zielvorgaben bezogen auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht für die strategisch wichtigen Bereiche festzulegen. Gleichzeitig sind die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele im Gleichstellungsplan aufzuführen.

Auf den folgenden Seiten werden die Zielzahlen der BSB aufgeführt und erläutert.

Die bisherige Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass Maßnahmen für Beschäftigte aller Schulformen und Führungspositionen relevant sind.

Wie schon die Fluktuationsanalyse wird sich auch die Entwicklung der Zielzahlen auf die Führungskräfte in Schule beschränken.

Qualifizierte Maßnahmen zur Stärkung des Führungsnachwuchses können dazu beitragen, dass die Anzahl der Bewerbungen auf Funktionsstellen gesteigert und der Frauenanteil entsprechend ihrem Anteil an den Lehrkräften unter Berücksichtigung der Bestenauslese gleichwertig erhöht wird⁷⁰.

Das HmbGleiG schreibt die Festlegung von numerisch überprüfbaren Planungszielen im Gleichstellungsplan vor.

Insbesondere in den Stadtteilschulen, Gymnasien und den Beruflichen Schulen ist eine Unterrepräsentanz von Frauen auf einzelnen Funktionsstellen vorhanden. Die drei Zielwerte orientieren sich an den Erfahrungswerten der genderspezifischen Kennzahlen für den Haushaltsplan 2021/2022:

Weiblicher Anteil an SL und an stv. SL an allen Führungskräften in unterrepräsentierten Bereichen					
	Ist	Zielwerte			
	2018	2021	2022	2023	2024
Zielwert - Stadtteilschulen	38,1 %	36,7%	37,7%	38,7%	39,7%
Zielwert - Gymnasien	32%	32,3%	33,3%	34,3%	35,3%
Zielwert - Berufliche Schulen	36,4%	41,5%	43,0%	44,5%	46,0%

Tabelle: Zielzahlen GLP Schulen, angelehnt an den Erfahrungswerten der ersten Abstimmung der Genderkennzahlen für den Haushaltsplan 2021/22

Die Erfahrungswerte der genderspezifischen Kennzahlen des Haushalts werden auf die Zielzahlen des Gleichstellungsplans übertragen. Haushaltsrelevante Entscheidungen werden daher mit inhaltlichen Schwerpunkten verbunden und können effizient umgesetzt werden.

Ziel ist es, Führungspositionen in der Schule in den Stellenausschreibungen sowohl spezifisch für Männer als auch für Frauen attraktiv zu gestalten.

Der Ist-Zustand des letzten Gleichstellungsplans von 2015 hat sich zum Ist-Zustand 2018 erfreulicherweise in den Stadtteilschulen und den beruflichen Schulen positiv verändert. In den Gymnasien ist der Wert der Differenz um 1,3% zurückgegangen. Die prognostizierten Zielwerte im Gleichstellungsplan 2018-2020 wurden in den Berufsschulen übertroffen. In den Gymnasien gab es dagegen eine Differenz von 4,3% und bei den Stadtteilschulen eine Differenz von 0,3% bei einem Abgleich der Ist-Werte 2018 mit den Zielwerten von 2018. Zukünftig müssen

⁷⁰ Auf stellvertretende Schulleitungen gab es in 2018/19 im Schnitt 0,8 Bewerbungen als stellvertretende Schulleitung je ausgeschriebener Stelle. Bei Abteilungsleitungen gab es 1,8 Bewerbungen je Stelle.



insbesondere Gymnasien verstärkt eine aktive Potentialförderung bei weiblichen Führungskräften betreiben, damit die prozentualen Werte im nächsten Gleichstellungsplan gehalten werden können.

Weibliche SL und stv. SL an allen Führungskräften in unterrepräsentierten Bereichen - Entwicklung					
	Ist	Ist	Differenz zu Ist	Zielwert 2018⁷¹	Differenz zu Zielwert
	2015	2018	2018	2018	2018 zu Ist 2018
Stadtteilschulen	35,4%	38,1 %	+2,7	38,4%	-0,3
Gymnasien	33,3%	32%	-1,3	36,3%	-4,3
Berufliche Schulen	32,1%	36,4%	+4,3	35,1%	+1,3

Qualitätsmängel bei Ausschreibungen wirken sich nachteilig auf die Gewinnung von interessierten Frauen aus. Für Frauen muss ein genaues Bild über die Anforderungen und Erwartungen erkennbar sein. Arbeitsplatzqualität und das Arbeitsumfeld sind für Frauen oft entscheidender als die formale bzw. nominale Einordnung der Stelle oder Position. Bei der Ausschreibung von schulischen Führungspositionen soll dies im Geltungsraum des Gleichstellungsplans weiterhin durchgängig beachtet werden.

Auch der Hinweis auf die Option von Teilzeit in Führungsaufgaben unterhalb der Funktion der Schulleiterin bzw. des Schulleiters soll noch konsequenter in Stellenausschreibungen aufgenommen und hervorgehoben werden.

Durch die Unterstützung des qualifizierten Führungsnachwuchses und einer gendersensiblen Bestenauslese besteht mit Blick auf die oben ausgewählten Zielwerte und die Analyse der Fluktuation die Möglichkeit, die Unterrepräsentanzen im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans zu verändern.

⁷¹ Aus dem Gleichstellungsplan Schulen 2018-2019, S.37.

5. Zusammenfassung, Umsetzung und Ausblick

5.1 Realisierung

Im vorangegangenen Kapitel sind Maßnahmen vorgeschlagen worden, die in den Schulen in den kommenden vier Jahren bis zur Fortschreibung dieses Gleichstellungsplans angestoßen und intensiv begleitet werden sollen. Zum Teil handelt es sich um Maßnahmen, die bereits implementiert sind und nun weiterverfolgt bzw. verändert werden sollen. Weiterhin handelt es sich um die Einführung neuer Maßnahmen für die Gleichstellung der Beschäftigten in den Schulen.

Zuständig für die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung **sind alle Schulleitungen** und die **Schulaufsichten**.

Die **Schulaufsichten** sollen den Gleichstellungsplan Schulen in ihren Sitzungen vorstellen. Ziel ist es, die Schulleitungen dafür zu gewinnen, dass sie als Dienstvorgesetzte zur Umsetzung der beruflichen Gleichstellungsförderung beitragen. Die Schulaufsichten können Gleichstellungsförderung als Querschnittsaufgabe der Personalentwicklung zum Gegenstand von Ziel- und Leistungsvereinbarungen machen. Denn nur wenn Gleichstellungsthemen ein positives Image, z.B. beim Thema „Teilzeit und Führung“ erhalten und von „oben“ mitgetragen werden, können sich Themen und Ansätze etablieren.

Sie werden dabei von V 413, wenn gewünscht, unterstützt und beraten. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert jedoch ebenso die Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn nur, wenn die Gleichstellungsförderung von allen angenommen und getragen wird, lassen sich bestehende Strukturen verändern.

Dazu ist es auch erforderlich, eine geschlechtergerechte Sprache bei der Erstellung von Formularen und offiziellen Schreiben durchgängig zu berücksichtigen⁷².

Bei dem Abschluss oder der Überarbeitung von Dienstvereinbarungen und Ausführungsbestimmungen sollte regelhaft darauf geachtet werden, das Thema „Vereinbarung Beruf und private Lebensgestaltung“ zu integrieren.

Die strukturelle Steuerung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans Schulen 2021 liegt im **Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung (V41)**.

5.2 Geltungszeitraum

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2021 in Kraft und hat bis zum 31.12.2024 Gültigkeit.

5.3 Fortschreibung

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Unabhängig von dem festgelegten Zeitraum von vier Jahren wird dieser Gleichstellungsplan im Rahmen der Umsetzung laufend fortgeschrieben, und zwar dann, wenn neue Rahmenbedingungen und Entwicklungen innerhalb der BSB bzw. die Erfolgsanalysen der einzelnen Maßnahmen es erfordern.

⁷² Die Grundsätze des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache aus dem Jahr 1995 sollen in den nächsten Jahren in eine Verwaltungsvorschrift überführt werden.



Abkürzungsverzeichnis

BSB:	Behörde für Schule und Berufsbildung
BMFSFJ:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
eIBe:	Elektronische Bewerbungen: Internetplattform für alle schulischen Ausschreibungen
EG:	Entgeltgruppe
FHH:	Freie und Hansestadt Hamburg
GB-S:	Gleichstellungsbeauftragte Schulen
GB-V:	Gleichstellungsbeauftragte Verwaltung
GPR:	Gesamtpersonalrat
GLP:	Gleichstellungsplan
HmbGleiG:	Hamburger Gleichstellungsgesetz
HIBB:	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
LAZM:	Lehrerarbeitszeitmodell
LI:	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
LIF 24:	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung – Bereich Fortbildung und Personalentwicklung für Führungskräfte
MAVG:	Mitarbeiter/in-Vorgesetzten Gespräch
pbOn:	Personalbeschaffung für Schulen Online
PR BSB:	Personalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung
PTF:	Pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal
V 41:	Referat Personal-Controlling und Personalentwicklung, BSB
ZAF:	Zentrum für Aus- und Fortbildung der FHH



5.4 Zusammenfassung: Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld: Personalgewinnung und -ausbildung

Anlass	Ziel	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeit- rahmen	Evaluation
Aufgabe 1: Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis und der Personalauswahl ANGEPASST					
Standards von Stellenausschreibungen sind in der Vergangenheit sehr uneinheitlich gewesen. Genderaspekte werden immer noch häufig vernachlässigt. Die Unterrepräsentanz von Frauen und Männer bezogen auf Fächer und einzelne Schulformen ist auch bei Lehrkräften ausgeprägt.	Die Attraktivität der BSB als Arbeitgeberin ist erhöht.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handlungshilfen / Textbausteine für Personalauswahlverfahren sowie inhaltliche Anpassungen in pbOn und elBe, die konsequent Genderaspekte thematisieren. Beispiele für Handlungshilfen: <ul style="list-style-type: none"> → Standardisierter Auswahlvermerk → Verfahrensablauf zum Findungsverfahren ▪ Evaluation der Gender-Qualität von Stellenausschreibungstexten mit Stichproben, Beratung von Schulen ▪ Fortbildungen im LI zur Personalauswahl berücksichtigen Genderaspekte (Neu im Amt, 4xjährl.). ▪ Beratungsangebote zur Personalauswahl implizieren spezifische Bedarfe von Männern und Frauen ▪ Einbindung von Genderaspekten bei der vom Amt B gesteuerten AG „Personalentwicklung und Personalrekrutierung an Hamburger Schulen“ ▪ Motivationssatz für alle Stellenausschreibungen bei pbOn mit Hinweis auf Relevanz von Vereinbarkeit von privater Lebensgestaltung und dienstlicher Verantwortung usw.⁷³ 	Schulaufsichten (SAB), Personalreferentinnen und -referenten V 413, V 413-1; V 413-3, LIF 24, V 4 GB-S AG „Personalentwicklung und Personalrekrutierung an Hamburger Schulen“	ab 2021	Analyse der veröffentlichten Stellenausschreibungen; Rückmeldung an Schulen / SAB Auswertung der Internetseite elBe/Intranet-seite BSB

⁷³ Vorlage vom 7.8.2017. Soll im nächsten Release bei pbOn umgesetzt werden. Ansonsten Integration in die Auswertung von Maßnahmen.



Handlungsfeld: Personalgewinnung und -ausbildung II

Anlass	Ziel	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeitraum	Evaluation
Aufgabe 2: Mehr Männer in Grundschulen ANGEPASST					
Der Anteil von Männern in Grundschulen sinkt seit Jahren konstant. Ein reines Grundschullehramt hat in anderen Bundesländern ein weiteres Absinken des Männeranteils nach sich gezogen. Sozialpädagogische Berufsfelder werden ebenfalls von weiblichen Beschäftigten dominiert.	Männer werden motiviert, sich in Grundschulen als Lehrkraft oder im Berufsfeld des pädagogisch-therapeutischen Fachpersonals zu bewerben.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung der gendersensiblen beruflichen Orientierung durch kontinuierliche Thematisierung und Vorstellung guter Praxis in den BOSO Landeskonferenzen, z.B. Vorstellung von Praktikumskonzepten in Grundschulen für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufen in Stadtteilschulen, Gymnasien und Beruflichen Gymnasien. Ggf. Einwerbung von Drittmitteln für Werbung und BOSO bei Stiftungen ▪ Hospitationsangebot von Grundschulen im Rahmen der Berufsorientierung des Boy's Day ▪ Veranstaltung zu pädagogischen Berufsfeldern (z.B. Erzieherinnen/Erzieher) im Rahmen des Boy's Day ▪ Einsetzen männlicher Rollenvorbilder als Marketing für den Beruf des Grundschullehrers – z.B. durch Filme, Podcasts etc. ▪ Berufsorientierungskordinatorinnen und -koordinatoren werden in die gendersensible Berufsorientierung eingebunden. Im Fokus sollen das Berufsfeld Lehrkraft und die Berufe des pädagogisch-therapeutischen Personals stehen. ▪ A12 besoldete Lehrkräfte an den Hamburger Schulen sollen in drei Stufen beginnend mit dem 01.08.2021 bis zum 01.08.2023 auf A13 angehoben und damit den Gymnasiallehrkräften gleichgestellt werden. Parallel sollen in den eigenständigen und angegliederten Grundschulen die Beförderungsstellen sowie die Funktionsstellen der Schulleitungen, stellvertretenden Schulleitungen und Abteilungsleitungen um eine halbe Besoldungsstufe angehoben werden. 	V 413-1, Schulaufsicht Service-stelle BOSO am LI LIB GB-S	ab 2021	Überprüfen der Zielsetzungen am Ende der Laufzeit des GLP



Handlungsfeld: Personalgewinnung und -ausbildung III

Anlass	Ziel	Teilschritte / Maßnahmen	Beteiligte	Zeitra- men	Evaluation
Aufgabe 3: Sensibilisierung von Führungskräften für das Diversity-Management NEU					
Diverse Beschäftigte müs- sen seit der Veränderung des „Gesetzes zur Ände- rung der in das Geburten- register einzutragenden Angaben“ von 2018 im Personenstandsregister geführt werden.	Diverse Beschäftigte sind in strukturelle Ab- läufe in der BSB etab- liert.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klärung der Möglichkeit zur statistischen Erhebung des diversen Geschlechts im Personalcontrolling in der BSB (AK PeCo, KoPers etc.) ▪ Informationsveranstaltung für Führungskräfte zum Thema „Beschäftigte mit Personenstand „divers“ und Veränderungserfordernisse“. ▪ Checkliste/Unterstützungstool für Führungskräfte für Personalauswahlverfahren unter Aspekten von Diversity ▪ Intranet-Seite zur Thematik „Diverse Beschäftigte und Veränderungserfordernisse“ 	V 411 LIB, V 413, V 413-1 LIB, V 413 LIB, V 413	2021- 2024 2021- 2024 2021- 2024 2021- 2024	Überprüfen der Zielsetzungen am Ende der Laufzeit des GLP



Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung

Anlass	Ziel	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeitraum	Evaluation
Aufgabe 1: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ANGEPASST					
<p>Gemessen an ihrem Gesamtanteil der Lehrkräfte sind Frauen in den meisten Führungspositionen unterrepräsentiert.</p> <p>Solange sich hier Abweichungen von mehr als 10%-Punkten ergeben, wird von Unterrepräsentanz gesprochen.</p> <p>Numerische Zielvorgaben sind gemäß HmbGleIG festgelegt.</p>	<p>Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen soll abgebaut werden. Der Anteil an weiblichen Führungskräften soll sich gegenüber dem dokumentierten Stand erhöhen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Durchführung (alle 1,5 Jahre des 12-monatigen Mentoring in Kooperation mit LIF 24). Aktualisierung der Intra- und Internetseite, konzeptionelle Weiterentwicklung und Anpassung des Mentoring unter Einbindung der Rückmeldung der Teilnehmenden und GB-S. Bislang: Durchführung von sieben Durchläufen mit 113 Teilnehmenden. ▪ Zielgruppenspezifische Angebote u. a. zu Führungsstilen, Kommunikationsbarrieren, Karriere unter dem Aspekt Gender für Führungskräfte u. Führungsnachwuchs bei LIF 24 ▪ Karriereförderung (z.B. Bewerbungscoaching, Seminare) unter Einbindung von Genderthemen ▪ Entwicklung innovativer Führungsmodelle, um die Attraktivität von Führungsaufgaben zu erhöhen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung eines Kurz-Sabbaticals für Funktionsträgerinnen und -träger ○ Prüfung der Einführung von Teilzeitoptionen bei Funktionsträgerinnen u. Funktionsträgern ▪ Vorbilder schaffen/Vernetzung ermöglichen, auch zur Umsetzung der Vorgaben des HmbGleIG: <ul style="list-style-type: none"> - Netzwerke für weibliche FK und Führungsnachwuchs 	<p>V 413, V 413-1, LIF 24</p> <p>SAB</p> <p>V, B und HI</p> <p>LIF 24</p> <p>B, SAB, V4, V 413, V 413-1</p> <p>GB-S</p>	<p>ab 2021</p> <p>ab 2021</p>	<p>Erhebung über Entwicklung der Mentees</p> <p>Überprüfung der Führungskraftestatistik und des Erreichens der Genderkennzahlen</p>



Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung II

Anlass	Ziele	Teilschritte/ Maßnahmen	Beteiligte	Zeitraumen	Evaluation
Aufgabe 2: Unterstützung der qualitativen Entwicklung des mittleren Managements unter Genderaspekten Fortführung					
Beförderungsstellen sind das „Sprungbrett“ für schulische Führungsaufgaben. Sie bereiten auf die Übernahme von Funktionsstellen vor. Frauen sind auf höherdotierten A 14-Stellen prozentual geringer vertreten.	<ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil auf Führungspositionen unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese erhöhen Individuelle Potenziale und Schulentwicklung in Einklang bringen 	<ul style="list-style-type: none"> Gendergerechte, qualitative Entwicklung des mittleren Managements als Erprobungsfeld für Führungsnachwuchs: spez. Seminarangebote Beförderungsstellen als Erprobungsfeld für weiblichen (und männlichen) Führungsnachwuchs ausbauen mit dem Ziel, die Bewerbungszahlen zu erhöhen 	V 413, V 413-1, SAB, B / HI/LIF 24 GB-S	ab 2021	Bewerbungs-, Einstellungs- und Beförderungsstellenstatistik analysieren
Aufgabe 3: Informationen zu Anlaufstellen bei sexueller Belästigung NEU					
Laut einer repräsentativen Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle haben sich 50% der Beschäftigten am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt gefühlt. Sexuelle Belästigung wird zu 81% von Männern verursacht. Ansprechpersonen und die Verpflichtungen des Arbeitgebers sind Beschäftigten häufig nicht bekannt.	Das Beratungsangebot bei sexueller Belästigung soll auf einer Intranet-Seite zusammengefasst werden, damit betroffene Beschäftigte sich direkt an die für sie zuständige Ansprechperson wenden können.	<ul style="list-style-type: none"> Inhaltliche Gestaltung einer Intranet Seite für Führungskräfte und betroffene Beschäftigte mit den Angeboten der BST, Beschwerdestelle zum AGG, Rechtsabteilung der BSB, ggfs. Beratungsstelle Gewaltprävention Bekanntmachung der Intranet-Seite in der BSB 	V 413, V 413-1, LIB, LIB 4, V 42, GB-S		Intranet-Seite



Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung III

Anlass	Ziele	Teilschritte/ Maßnahmen	Beteiligte	Zeitraum	Evaluation
Aufgabe 4: Attraktivität für das pädagogisch-therapeutische Berufsfeld steigern ANGEPASST					
<p>Die frauendominierten Funktionsgruppen der Berufe der PTF bieten kaum Entwicklungsperspektiven bzw. Aufstiegsmöglichkeiten in Schule.</p> <p>Die Ausbildungsbedingungen und Fortbildungen für die frauendominierte Berufsgruppe der PTF sind ausbaufähig.</p>	<p>Weitere Aufstiegsmöglichkeiten werden geprüft.</p> <p>Attraktivität des Arbeitsfeldes von Erzieherinnen u. Erziehern /Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen steigern.</p> <p>Größere Bandbreite an attraktiven Fortbildungen für PTF anbieten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulleitungen werden zu der neuen Entgelttabelle (Tabelle S) und den Auswirkungen auf Aufstiegsmöglichkeiten beraten und informiert ▪ Prüfung weiterer Karriereoptionen für PTF ▪ Prüfung der strukturellen und inhaltlichen Einbindung anderer Einrichtungen und Behörden (z.B. HIBB; BASFI) bezüglich der Erweiterung des Angebots von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ▪ Praxisintegrierte vergütete Ausbildung im Rahmen des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“- gezielte Förderung der Zielgruppe der teilnehmenden Väter und Mütter mit Kindern unter 14 Jahren. 	<p>V 413, V 413-1 B 31-13 V 212 LIF SAB AG „Personalentwicklung u- Personalrekrutierung an Schulen“ HIBB B 31-13 B 22-4</p>	<p>ab 2021</p>	<p>Erhebung der Beschäftigtenzahlen</p> <p>Ergebnisse von Arbeitsgruppen prüfen</p>



Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung und Fortbildung IV

Anlass	Ziele	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeitraum	Evaluation
Aufgabe 5: Karriereoptionen im Schulbüro – Verwaltungsleitungen in allgemeinbildenden Schulen ANGEPASST					
Gemäß der Rahmenvereinbarung zur Sicherung des Schulfriedens ist die Einrichtung von Verwaltungsleitungen in allgemeinbildenden Schulen vorgesehen. Diese Positionen können eine Karriereoption für Beschäftigte im Schulbüro darstellen.	Verwaltungsangestellte der Schulbüros sollen als mögliche Kandidatinnen und Kandidaten für die Position der Verwaltungsleitungen in den Blick der Schulleitungen gelangen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begleitung der Personalauswahlverfahren der Verwaltungsleitungen durch die GB-V ▪ Evaluation der Auswahlverfahren ▪ Analyse der Bewerbungsstatistik für die Position der Verwaltungsleitung ▪ Mitwirkung bei der Erstellung eines Einarbeitungskonzeptes ▪ Platzieren der Thematik und Aufgabenfelder der Verwaltungsleitungen bei „Neu im Amt“ für Schulleitungen 	GB-V V 4 MF V 413-2 LIF 24 V 412-1	ab 2020	Überprüfen der Zielsetzungen am Ende der Laufzeit des GLP

Handlungsfeld: Arbeitsformen und -zeiten

Aufgabe 1: Sensibilisierung für Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung ANGEPASST					
Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen sind nach wie vor eine Frauendominanz. Gleichzeitig steigt bei Männern der Wunsch, Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.	Angebote schaffen, die Männern einen Rahmen bieten, das Durchbrechen von Rollenstereotypen reflektieren zu können.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlichkeitsarbeit und Integration des Themas in die Führungskräftefortbildung. ▪ Beratungen von Schulleitungen ▪ Beratungen zum Sabbatical 	V 413, V 413-1 LIF24, SAB, GB-S	ab 2021	Regelmäßige und differenzierte Erhebung, wie viele Männer Elternzeit nehmen



Handlungsfeld: Arbeitsformen und –zeiten II

Anlass	Ziele	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeitra- men	Evaluation
Aufgabe 2: Sensibilisierung bezüglich der Folgen von Teilzeit insbesondere auf die Rentenbiographie FORTFÜHRUNG					
In bestimmten Funktionsgruppen der BSB in den unteren Entgeltgruppen des TV-L führt dauerhafte Teilzeit langfristig zu einem sehr geringen Renten-Niveau.	Schulleitungen sind für das Thema sensibilisiert und haben alle erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt bekommen, um ihre Beschäftigten beraten zu können.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung insbesondere von jüngeren Arbeitnehmerinnen für die langfristigen Folgen von Teilzeit für die Rente z.B. über die Organisation von Infoveranstaltungen / Seminaren Information von Schulleitungen im Modul Personalentwicklung bei „Neu im Amt“ über die Folgen von langfristiger Teilzeit in bestimmten Funktionsgruppen Vermittlung alternativer Ansätze, um niedrige Rentenniveaus bis hin zur Altersarmut möglichst zu verhindern: Kommunikation des Prinzips „Aufstockung geht vor Ausschreibung“. Durchführung von Veranstaltungen zu Elterngeldmodellen; Auswirkung von Familienmodellen auf die Altersbezüge, Beratungen 	V 413, V 413-1, LIF 24 SAB GB-S	ab 2021	Analyse von Fortbildungsangeboten, Funktionen und Beschäftigtenzahlen in den Funktionen

Handlungsfeld: Übergreifende Maßnahmen

Aufgabe 1: Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Konzeption und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der BSB NEU					
Genderaspekte werden bei der Digitalisierungsstrategie nur marginal eingebunden.	Die Konzeption der Digitalisierungsstrategie muss die Bedarfe von Frauen und Männern aktiv mit einbeziehen.	<ul style="list-style-type: none"> Konzeptionelle Einbindung von gendergerechter Sprache bei zukünftiger Softwareentwicklung bzw. Programmentwicklung. Es ist zu prüfen, ob Bedarfe von Frauen und Männern bei der Entwicklung der Digitalisierungsstrategie berücksichtigt werden. Die aktive Beteiligung von allen Geschlechtern bei allen Arbeits- und Gestaltungsprozessen im Rahmen der Digitalisierungsstrategie z.B. Projekt- und Steuergruppen etc. 	V V 1 / CDO GB-S	ab 2021	Softwareprüfung



Handlungsfeld: Übergreifende Maßnahmen II

Anlass	Ziele	Teilschritte/Maßnahmen	Beteiligte	Zeitra- men	Evaluation
Aufgabe 2: Weiterentwicklung von genderspezifischen Kennzahlen Fortführung					
Genderaspekte sind im Haushaltsplan nicht integriert. Genderspezifische Kennzahlen binden Genderaspekte mit ein.	Gendergerechte Steuerung von Kennzahlen im Haushaltsplan.	<ul style="list-style-type: none"> Konzeptionelle Einbindung von gendergerechten Kennzahlen in der BSB 	V, V 41, V411-1, V 21 GB-S	laufend	Abbildung im Haushaltsplan
Aufgabe 3: Gendergerechte Sprache ggfs. Einbindung von Personenstand „Divers“ NEU					
Die sprachliche Gleichbehandlung sowie die mediale Darstellung der Geschlechter sind nicht durchgängig vorhanden.	Umsetzung einer geschlechterbezeichnenden (Bild-)sprache in Vordrucken, Anschreiben, interner und externer Öffentlichkeitsarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> Ggf. soll eine Anpassung der Verwaltungsvorschrift von 1996 zur sprachlichen Gleichbehandlung für die FHH in den nächsten Jahren durch die BWFG erfolgen Bekanntmachung in der BSB und in den Schulen Sukzessive Veränderung im Intra- u. Internet sowie in allen Anschreiben und Formularen 	Beschäftigte der BSB	ab 2021	Stichprobenhafte Überprüfung
Aufgabe 4: Einrichtung eines jährlichen Gleichstellungstages NEU					
Die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ist bei vielen päd. Beschäftigten nicht verankert.	Stärkere Beteiligung der pädagogischen Beschäftigten in der Gleichstellungsförderung	<ul style="list-style-type: none"> 2021: Barcamp Genderfragen und pädagogisches Personal an Schulen (mit Referentinnen und Referenten) Ab 2022: Einrichtung eines Fachtages: „Gender und Diversity“ (mit Fachreferentinnen und -referenten) 	GB-S Päd. Personal an Schule, LIB 3	ab 2021	Auswertung der Öffentlichkeitsarbeit



Aufgabe 5: Umsetzung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) FORTFÜHRUNG					
Arbeitsprozesse verändern sich kontinuierlich. Das Gleichstellungsgesetz ist stets aktiv einzubinden.	Nachhaltige Umsetzung des HmbGleiG.	<ul style="list-style-type: none">▪ Informationen und Beratungen▪ Umfassende Bereitstellung/Erfassung von statistischen Daten für den Gleichstellungsplan▪ Beratungen zum HmbGleiG▪ Einarbeitung von neuen Gleichstellungsbeauftragten▪ Steuerung des Interessenbekundungsverfahrens der Gleichstellungsbeauftragten	V 411 V 413-1	laufend	Kontrolle der Zielvorgaben des HmbGleiG z.B. Unterrepräsentanz

