



Frauenförderplan

für die Schulen und die Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren der Stadtgemeinde Bremen

Die Senatorin für
Kinder und Bildung



Freie
Hansestadt
Bremen

Frauenförderplan
für die Schulen und
die Regionalen Beratungs- und
Unterstützungszentren
der Stadtgemeinde Bremen
(2019 – 2023)

Erarbeitet von der Arbeitsgruppe „Frauenförderplan – Schulen“

Frauenbeauftragte – Schulen –	Johanna Springfield Anke Wuthe
Personalrat – Schulen	Miriam Breckoff
Landesinstitut für Schule	Petra Perplies
Behördenvertreterinnen	Sabine Gerber Dr. Kerstin Lenz Birka Meyer-Mews Karla Wagner Katja Weisel Dr. Meike Winkler Ina Mausolf in Vertretung der Abteilungsleitung

Herausgeberin

Die Senatorin für Kinder und Bildung
Rembertiring 8-12
28195 Bremen

Erscheinungsdatum

Juni 2020

INHALTSVERZEICHNIS

1.	GRUSSWORT	5
2.	ANALYSE DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR	6
2.1.	Unterrichtendes Personal	6
2.2.	Funktionsstelleninhaberinnen	7
2.3.	Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal	11
2.3.1.	Verwaltungspersonal	12
2.3.2.	Erziehungs- und Betreuungspersonal	12
2.3.3.	Lehrmeisterinnen/Lehrmeister	13
2.4.	Personal der Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ)	13
2.5.	Entwicklungen im Personalbestand der Schulen (unterrichtendes Personal)	13
2.6.	Entwicklung des Personalbestandes im Bereich der Funktionsstellen innerhalb und außerhalb von Schul- und ReBUZ-Leitung	15
2.7.	Zusammenfassung und Bewertung	17
3.	ZIELE DES FRAUENFÖRDERPLANS: PROGRAMM 2019 – 2023	18
3.1.	Unterrichtendes Personal	18
3.2.	Funktionsstelleninhaberinnen	18
3.3.	Unterrichtsergänzendes und Verwaltungspersonal	19
3.3.1.	Verwaltungspersonal	19
3.3.2.	Erziehungs- und Betreuungspersonal	19
3.3.3.	Lehrmeisterinnen/Lehrmeister	20
3.4.	Personal an ReBUZ	20
4.	MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELVORGABEN	21
4.1.	Maßnahmen für Frauen in Vorbereitung auf Leitungsfunktionen	21
4.1.1.	Maßnahmen für Frauen in Schulen	21
4.1.2.	Maßnahmen für Frauen an den ReBUZ	22
4.1.3.	Verwaltungsstundenschlüssel	22
4.1.4.	Weitere Maßnahmen des LIS für alle Lehrkräfte	22
4.2.	Fortbildung für Vorgesetzte im Schulbereich	24
4.3.	Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit im Schulbereich und Familienaufgaben/individueller Lebensführung	25
4.3.1.	Zertifizierung	25
4.3.2.	Teilzeit	25
4.3.3.	Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Schwangere und Stillende	25
4.3.4.	Berufstätigkeitsunterbrechungen aus familiären Gründen	26
4.3.5.	Sicherung/Gewährleistung der Kinderbetreuung	26
5.	RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNG IM SCHULBEREICH	26

5.1. Stellenbesetzungsverfahren	26
5.1.1. Ausschreibung von Stellen für Führungskräfte, unterrichtendes und unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal	26
5.1.2. Auswahlverfahren bei Einstellungen bzw. Besetzungen von Funktionsstellen	27
5.2. Weiterentwicklung der Frauenförderung im Schulbereich	28
5.3. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	29
5.4. Gendergerechte Sprache	29
5.5. Frauenbeauftragte -Schulen-	30
6. INFORMATION ÜBER DEN FRAUENFÖRDERPLAN	30
7. BERICHTSPFLICHT	31
8. SCHLUSSBEMERKUNGEN	32
9. ANHANG	33

Tabelle 10: Lehrpersonal weiblich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 11: Lehrpersonal männlich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 12: Lehrpersonal weiblich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 13: Lehrpersonal männlich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 14: Lehrpersonal Gesamt nach Altersgruppen

Tabelle 15: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Tabelle 16: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Tabelle 17: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Tabelle 18: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Tabelle 19: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 20: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 21: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Altersgruppen (ohne Lehrmeisterinnen/Lehrmeister)

Tabelle 22: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 23: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Altersgruppen

1. Grußwort

Seit dem Inkrafttreten des letzten Frauenförderplans für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen am 01.08.2013 hat sich das Bild an den Schulen stark gewandelt: Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen ist deutlich gestiegen. Das gilt besonders für Schulleitungen, wo der Frauenanteil in den meisten Schulformen über 50 % beträgt. Dies hat sicherlich viele Gründe, zeigt aber auch, dass die vereinbarten Maßnahmen greifen und der angestrebte Wandel „in den Köpfen“ Realität geworden ist.

Dennoch ist der Prozess noch nicht beendet: Auch wenn viele Frauen in Leitungspositionen angekommen sind, ist ihr Anteil in diesem Bereich niedriger als ihr Anteil an allen Stellen insgesamt. Gendergerechte Sprache, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Themen, die im Rahmen des Gleichstellungsgebots weiter verfolgt werden müssen.

Mit dem vorliegenden „Frauenförderplan 2019 bis 2023“ wird die Datenlage präsentiert und ein Beitrag dazu geleistet, die Gleichstellung fortzuentwickeln. Ich bedanke mich herzlich bei all denen, die an seiner Erarbeitung mitgewirkt haben.

Dr. Claudia Bogedan

Senatorin für Kinder und Bildung

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

In Kapitel 2 wird der Frauenanteil in den einzelnen Schulformen und an den ReBUZ analysiert. Die Analyse bezieht sich auf:

- das unterrichtende Personal insgesamt
- die Funktionsstellen
- das unterrichtsergänzende Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal¹

Weitere Detailauswertungen zum Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, dem Frauenanteil nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, der Altersstruktur sowie den zu erwartenden Regelabgängen sind im Anhang aufgeführt.

Im Analyseteil wird der Ist-Stand im August 2018 der stadtbremischen Schulen dargestellt.

2.1. Unterrichtendes Personal

Insgesamt waren mit Stand August 2018 in den öffentlichen stadtbremischen Schulen 5.201 Lehrkräfte beschäftigt. Davon sind 3.524 weiblich; dies entspricht einem Anteil von 67,76 %. Gute zwei Drittel des Lehrpersonals der öffentlichen Schulen in Bremen sind also weiblich – mit seit Jahren steigender Tendenz. Nach wie vor ist der Anteil der Frauen in den Grundschulen besonders hoch, aber eine Unterrepräsentanz – mit einem deutlich geringeren Delta als 2011 – ist nur noch an den berufsbildenden Schulen festzustellen: Dort beträgt der Frauenanteil 48,21 %.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Verteilung des Lehrpersonals nach Schulformen.

¹ Die Analyse bezieht sich auf Mitarbeitende bei der Senatorin für Kinder und Bildung. Personal freier Träger ist nicht dargestellt.

Tabelle 1: Lehrpersonal Gesamt (Stand: 01.08.2018)

Schulformzuordnung	Anzahl Personen			weiblich Anteil in %
	weiblich	männlich	gesamt	
Grundschulen	1.207	154	1.361	88,68%
Förderzentren	105	31	136	77,21%
Oberschulen	1.197	665	1.862	64,29%
Gymnasien	369	241	610	60,49%
Berufsbildende Schulen, Schulzentren Sek II	608	565	1.173	51,83%
Erwachsenenschule	38	21	59	64,41%
Insgesamt:	3.524	1.677	5.201	67,76%

Beim Blick auf die Verteilung des Lehrpersonals auf die Besoldungsgruppen zeigt sich ein Gefälle zwischen den Geschlechtern, das sich in den letzten Jahren jedoch zugunsten der Frauen verbessert hat (vgl. Tabellen 10 und 11 im Anhang). Während 2011 31,1 % der Frauen nach A12 und nur 3,2 % nach A14 besoldet wurde, lag der Anteil der Frauen, die nach A12 besoldet werden, mit Stand 01.08.2018 bei 28,7 %² und der Anteil der Frauen, die nach A14 besoldet wurden, bei 6,9 %. Bei den Männern blieb der Anteil derer, die nach A12 besoldet werden, im Vergleich zu 2011 konstant (13,8 %), der Anteil derer, die nach A14 besoldet werden, stieg um 0,3 % auf 10,3 %. Der Anteil von Frauen mit einer Besoldung nach A15 bzw. A16 stieg leicht (jeweils um rund 0,4 %), während der Anteil an Männern in diesen Besoldungsgruppen zurückging (um rund 2 % bzw. 0,1 %).

Betrachtet man darüber hinaus die Anzahl der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten (s. Tabellen 9 und 10 im Anhang), so fällt auf, dass rund ein Fünftel der Männer an Schulen in Teilzeit arbeiten (21,17 %). Dagegen sind über die Hälfte des weiblichen Lehrpersonals teilzeitbeschäftigt (51,25 %), wobei der Anteil im Vergleich zu 2011 um 5,8 % zurückging. Diese Tatsache sollte bei der Festlegung von Maßnahmen (vgl. Abschnitt 4) besondere Berücksichtigung finden.

2.2. Funktionsstelleninhaberinnen

Leitungsstellen in Schulen (innerhalb und außerhalb der Schulleitung) beinhalten herausfordernde und sozial anerkannte Aufgaben sowie besondere Verantwortungsbereiche. Sie sind deshalb mit einer höheren Besoldung und mit weiteren Perspektiven für die Entwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen und der Wahrnehmung von Führungsaufgaben verbunden. Unter der Perspektive der Frauenförderung erscheint eine nähere Betrachtung der Besetzung von Leitungsstellen – in den Schulen spricht man von Funktionsstellen – geboten.

² Durch die zum 01.08.2019 eingeführte Hebung der Lehrkräftebesoldung erhalten Lehrerinnen im Statusamt A 12 und A 12a im Rahmen eines Zulagenmodells stufenweise eine höhere Besoldung, bis sie am 01.08.2021 endgültig die Besoldungsgruppe A 13 erreichen.

In den unterschiedlichen Schulformen gibt es die nachfolgend aufgeführten Funktionsstellen:

- Grundschulen:

In den Grundschulen gab es bisher neben der Schulleiterin/dem Schulleiter nur die Funktion der Konrektorin / des Konrektors – und das auch nur ab einer bestimmten Schulgröße. In Folge der im Februar 2010 von der Deputation für Bildung beschlossenen Funktionsstellenstruktur öffentlicher Schulen in Trägerschaft der Stadtgemeinde Bremen (die Deputationsvorlage G 71/17 beinhaltet das Zielmodell des neuen Funktionsstellenrasters) wird eine deutliche personelle Verstärkung der Schulleitung in den Grundschulen vorgenommen. Insgesamt sind zum 01.08.2011 mehr als 50 weitere Konrektorinnenstellen/Konrektorenstellen ausgeschrieben worden. Damit erhalten nunmehr alle Grundschulen eine Konrektorin/einen Konrektor; Grundschulen, die mehr als 360 Schülerinnen/Schüler haben und/oder Ganztagsgrundschulen sind und/oder ein Zentrum für unterstützende Pädagogik aufweisen, erhalten eine zweite Konrektorinnenstelle/Konrektorenstelle und damit eine dritte Funktionsstelle in der Schulleitung. Die Leitungszeit für Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung wurde erhöht.

- Förderzentren:

Die Schulleitung eines Förderzentrums besteht aus einer Schulleiterin/einem Schulleiter und einer Konrektorin/einem Konrektor.

- Oberschule/Gymnasium:

Die Schulleitung besteht aus folgenden Funktionsstellen: die Schulleiterin/der Schulleiter, die stellvertretende Schulleiterin/der stellvertretende Schulleiter (zugleich Didaktische Leiterin/Didaktischer Leiter), die Leiterin/der Leiter des Zentrums für unterstützende Pädagogik und die Leiterin/der Leiter der Gymnasialen Oberstufe. In Oberschulen ohne eigene Oberstufe entfällt die letztgenannte Funktionsstelle innerhalb der Schulleitung.

Damit sind in der Schulleitung zentrale Steuerungsaufgaben zur Unterrichtsentwicklung und zur umfassenden Förderung bzw. inklusiven Beschulung auch mit entsprechenden Verantwortungsbereichen ausgewiesen.

Daneben wird ein „Mittleres Management“ aufgebaut (Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung), das praxisnahe Koordinationsaufgaben wahrnimmt. Diese Funktionen stellen zugleich eine Chance der Bewährung für potentielle Führungs(nachwuchs)kräfte dar. Das leitende Strukturprinzip außerhalb der Schulleitung in den Klassenstufen der Sekundarstufe I ist das der horizontalen Gliederung in Jahrgänge und Jahrgangsteams mit jeweils einer Jahrgangsheftung als Funktionsstelle. Oberschulen umfassen in der Sekundarstufe I sechs, Gymnasien fünf Jahrgangsheftungsstellen. Die Gymnasien können entscheiden, ob diese Heftungsform adaptiert wird oder eine vertikale Gliederung in Fachbereichsheftungen eingeführt wird. Für die Gymnasiale Oberstufe steht zusätzlich die Funktion der Oberstufenkoordination zur Verfügung.

- Berufsbildende Schulen:

Berufsbildende Schulen werden in folgende Kategorien unterteilt:

1. Die Schulleitung „großer“ Berufsbildender Schulen umfasst vier Funktionsstelleninhaberinnen/Funktionsstelleninhaber: Schulleiterin/Schulleiter, Stellvertreterin/Stellvertreter, Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Berufliche Vollzeit-Bildungsgänge und Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Berufliche Teilzeit-Bildungsgänge. Zusätzlich gibt es außerhalb der Schulleitung als Mittleres Management je nach Größe der Schulen sechs bis acht Fachbereichsleitungsstellen, eine Fachbereichsleitungsstelle für Qualitäts- und Personalentwicklung sowie eine Koordinationsstelle Berufliches Gymnasium (wenn ein Berufliches Gymnasium vorhanden ist, aber keine Gymnasiale Oberstufe und somit keine Funktionsstelle für die Oberstufenkoordination).
2. Die Schulleitung „kleiner“ Berufsbildender Schulen umfasst drei Funktionsstellen: Schulleiterin/Schulleiter, Stellvertreterin/Stellvertreter Berufsbildende Schulen und Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Berufsbildende Schulen. Außerdem sind vier Fachbereichsleitungen (außerhalb der Schulleitung/Mittleres Management), eine Fachbereichsleitungsstelle für Qualitäts- und Personalentwicklung und eine weitere Koordinationsstelle vorhanden.

Insgesamt gibt es an den Bremer öffentlichen Schulen 419 **Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung**, von denen zum 01.08.2018 378 besetzt waren. Davon sind 263 Stellen, dies entspricht einem Anteil von rund 69,6 %, mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 2). Der höchste Frauenanteil entfällt nach wie vor auf Grundschulen; rund 83 % dieser Schulen werden von Frauen geleitet, der Stellvertreterinnen-Anteil liegt bei 83,8 %. Soweit vergleichbar (2011 bestanden noch auslaufende Schulformen), ist der Anteil an Schulleiterinnen bei den Oberschulen im Vergleich zu 2011 deutlich gestiegen (2011: 42,9 %, 2018: 62,5 %). Dies gilt auch in Bezug auf den Anteil an Schulleiterinnen in Gymnasien (2011: 42,9 %, 2018: 75,0 %). Der Anteil an Schulleiterinnen in Berufsbildenden Schulen stieg im Vergleich zu 2011 von 0 % auf 30 %, der Anteil an Schulleiterinnen von Sek II-Schulzentren blieb gleich (16,7 %).

Bei der Analyse der Funktionsstellen fällt bei allen Schulformen, insbesondere im berufsbildenden Bereich, auf, dass der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen den Anteil an Frauen im Gesamtlehrpersonal (vgl. Tabelle 1) unterschreitet.

Tabelle 2: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung (Stand: 01.08.2018)

Die Zahlen spiegeln den Ist-Stand wider; einige Stellen sind derzeit nicht besetzt bzw. im Ausschreibungs-, Besetzungs- oder Wiederbesetzungsverfahren.

Schulformzuordnung	Funktionszuordnung	weibl.	männl.	ge- samt	weiblicher Anteil in %
Grundschulen	Schulleiter/in	59	12	71	83,1%
Grundschulen	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	57	11	68	83,8%
Grundschulen	2. Konrektor/in	40	3	43	93,0%
Förderzentren	Schulleiter/in	1	2	3	33,3%
Förderzentren	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	4		4	100,0%
Oberschulen	Schulleiter/in	20	12	32	62,5%
Oberschulen	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	19	13	32	59,4%
Oberschulen	Didaktische/r Leiter/in		1	1	0,0%
Oberschulen	Leiter/in des Zentrums für unterstützende Pädagogik	22	9	31	71,0%
Oberschulen	Oberstufenleiter/in	3	5	8	37,5%
Oberschulen	Abt.-Leiter/in -Gymnasium SII (KW)		1	1	0,0%
Gymnasien	Schulleiter/in	6	2	8	75,0%
Gymnasien	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	4	4	8	50,0%
Gymnasien	Leiter/in des Zentrums für unterstützende Pädagogik	2	3	5	40,0%
Gymnasien	Oberstufenleiter/in	3	3	6	50,0%
Gymnasien	Mittelstufenleitung als Mitglied der Schulleitung (KW)	1		1	100,0%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Schulleiter/in	4	12	16	25,0%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	6	10	16	37,5%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Abt.-Leiter/in - Berufsbildende Schule	3	5	8	37,5%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Abt.-Leiter/in - Berufliche VZ-Bildungsgänge	3	4	7	42,9%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Abt.-Leiter/in - Berufliche TZ-Bildungsgänge	4	3	7	57,1%
Erwachsenenschule	Schulleiter/in	1		1	100,0%
Erwachsenenschule	Stellvertreter/in des/r Schulleiter/in	1		1	100,0%
Erwachsenenschule	Oberstufenleiter/in			0	
Insgesamt		263	115	378	69,6%

Die Tabelle 13 im Anhang verdeutlicht zusätzlich die Verteilung nach Besoldungsgruppen. Der Anteil an Frauen in höher besoldeten Ämtern konnte seit 2011 deutlich gesteigert werden: Waren 2011 nur 18 % der A16-Stellen mit Frauen besetzt (5 von 27 Stellen), waren es mit Stand vom 01.08.2018 43,75 % bzw. 13 von 32 Stellen. Die Stellen in der Besoldungsgruppe A15/A15Z sind mehrheitlich mit Frauen besetzt (55,7 % bzw. 88 von 158 Stellen).

Neben den oben dargestellten Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung gibt es 387 weitere **Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung**, von denen mit Stand vom 01.08.2018 359 besetzt waren, 204 davon mit Frauen. Insgesamt stellen Frauen im Bereich des Mittleren Managements mit rund 56,8 % die Mehrheit; 2011 waren es nur 38,5 %.

Tabelle 3: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung (Stand: 01.08.2018)

Die Zahlen spiegeln den Ist-Stand wider; einige Stellen sind derzeit nicht besetzt bzw. im Ausschreibungs-, Besetzungs- oder Wiederbesetzungsverfahren.

Schulformzuordnung	Funktionszuordnung	weibl.	männl.	gesamt	weiblicher Anteil in %
Oberschulen	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)	1	2	3	33,3%
Oberschulen	Jahrgangleiter/in	115	70	185	62,2%
Oberschulen	Oberstufenkoordinator/in	6	3	9	66,7%
Gymnasien	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)	2	3	5	40,0%
Gymnasien	Jahrgangleiter/in	9	8	17	52,9%
Gymnasien	Fachbereichsleiter/in	8	8	16	50,0%
Gymnasien	Oberstufenkoordinator/in	6	2	8	75,0%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)	4	9	13	30,8%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Fachbereichsleiter/in	48	43	91	52,7%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Koordinator/in Berufl. Gym., Oberstufenkoord.	2	4	6	33,3%
Erwachsenenschule	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)		1	1	0,0%
Erwachsenenschule	Fachbereichsleiter/in	3	1	4	75,0%
Erwachsenenschule	Oberstufenkoordinator/in		1	1	0,0%
insgesamt		204	155	359	56,8%

„KW“: Die Funktionsstelle ist im aktuellen Funktionsstellenraster nicht mehr vorgesehen. Die Stellen werden dann Jahrgangleitungen, Fachbereichsleitungen oder Koordinatorinnen/Koordinatoren

Die Tabelle 14 im Anhang verdeutlicht zusätzlich die Verteilung nach Besoldungsgruppen. Da alle Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach A14 besoldet werden, sind auch hier die Frauen in der Mehrheit (56,8%).

2.3. Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind von den insgesamt 667 Personen des unterrichtsergänzenden Personals, Verwaltungspersonals und Betriebspersonals die drei Berufsgruppen Verwaltungspersonal, Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie Lehrmeisterinnen und Lehrmeister die am stärksten vertretenen Berufsgruppen.

Tabelle 4: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Berufsgruppen³ (Stand: 01.08.2018)

	Anzahl Personen			weibl. Anteil in %
	weibl.	männl.	gesamt	
Verwaltungspersonal	181	7	188	96,28%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	261	76	337	77,45%
Betriebspersonal		3	3	0,00%
sonstiges Personal	1		1	100,00%
Gesamt (ohne Lehrmeister/innen)	443	86	529	83,74%
Lehrmeister/innen	47	91	138	34,06%
Gesamt:	490	177	667	73,46%

Das Erziehungs- und Betreuungspersonal bildet mit 337 Personen die größte Untergruppe. 188 Personen arbeiten als Verwaltungspersonal in den Schulen. Bei diesen beiden Berufsgruppen mit eher geringer Besoldung ist der Frauenanteil sehr hoch. Mit 138 Personen bilden die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister die drittgrößte Berufsgruppe; hier liegt der Frauenanteil bei rund 34,1 % (2011: 29,2 %). Im Folgenden werden die genannten drei Berufsgruppen näher betrachtet.

2.3.1. Verwaltungspersonal (01.08.2018)

Die Verwaltungsstellen an Schulen sind fast ausschließlich durch Frauen besetzt (rund 96,3%). Die Eingruppierung erfolgt (bei der Einstellung) in die Entgeltgruppe 6.

Von den 181 Frauen ist zurzeit eine in TV-L 5 eingruppiert, 177 Personen in TV-L 6. Einige wenige (3) sind höher eingestuft. Bei den Verwaltungskräften handelt es sich in der Regel um Teilzeitkräfte.

2.3.2. Erziehungs- und Betreuungspersonal (01.08.2018)

Von den insgesamt 337 Erziehungs- und Betreuungskräften sind 261 Frauen; dies entspricht einem Anteil von rund 77,5 %. Die tarifliche Eingruppierung des Erziehungs- und Betreuungspersonals ist aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen sehr differenziert. Der größte Teil dieser Berufsgruppe ist in TV-L 9 (111), 8 (83) oder 6 (41) eingruppiert.

Im Bereich der Assistenzleistungen für körperbehinderte Schülerinnen und Schüler sowie in den Lerngruppen mit dem Förderschwerpunkt Wahrnehmung und Entwicklung sind mit Stand Februar 2019 535 Mitarbeiterinnen über freie Träger in Schule tätig.

³ Bei den in Tabelle 4 dargestellten Personen handelt es sich um Mitarbeitende der Senatorin für Kinder und Bildung. Personal von Einrichtungen in freier Trägerschaft ist nicht dargestellt.

2.3.3. Lehrmeisterinnen/Lehrmeister (01.08.2018)

Insgesamt sind an den Bremer Schulen 138 Lehrmeisterinnen und Lehrmeister beschäftigt. Mit 47 Lehrmeisterinnen wird eine Frauenquote von 34 % erreicht. Dies ist vor allem auf den hohen Anteil an gewerblichen Ausbildungsberufen zurückzuführen, in dem Frauen „traditionell“ unterrepräsentiert sind. Lehrmeisterinnen und Lehrmeister sind in die Entgeltgruppe TV-L 9 eingruppiert.

2.4 Personal der Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ):

Die Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren übernehmen Aufgaben der Prävention und Beratung, der Diagnostik und Krisenintervention in besonderen Problemfällen. Im Einzelfall sind im ReBUZ befristete schulersetzen Maßnahmen vorgesehen. Die Leitungsstruktur der ReBUZ umfasst zwei Funktionsstellen: Leiterin/Leiter und Stellvertreterin/Stellvertreter.

Tabelle 5: Personalstruktur an ReBUZ (Stand: 01.08.2018)

Funktion	Personen				Volumen		
	weiblich	männlich	gesamt	Anteil w an ges. in %	weiblich	männlich	gesamt
Leitung	3	1	4	75,00	3,00	1,00	4,00
Stellvertretung	2	2	4	50,00	1,85	2,00	3,85
Referent/-in	33	7	40	82,50	27,83	7,00	34,83
Berater/-in	4	4	8	50,00	2,48	3,94	6,42
Sozialpäd. Fachkraft	6	4	10	60,00	4,94	4,00	8,94
Lehrkraft	10	2	12	83,33	9,75	2,00	11,75
Sachbearbeitung	5		5	100,00	3,78		3,78
Projektmitarbeiter/-in	1		1	100,00	0,13		0,13
Gesamt	64	20	84	76,19	53,76	19,94	73,70

2.5. Entwicklungen im Personalbestand der Schulen (unterrichtendes Personal)

Nachfolgend wird die Veränderung des Gesamtpersonalbestandes (unterrichtendes Personal) aufgrund von Regelabgängen dargestellt. Dabei wurde das Erreichen der Altersgrenze zugrunde gelegt. Abgänge aufgrund anderer Ausscheidungsgründe können nicht prognostiziert werden.

Tabelle 6: Regelabgänge⁴ Unterrichtendes Personal Gesamt, Stand: 01.08.2018

Abg.-Jahr	Anzahl Personen			weibl. Anteil in %
	weibl.	männl.	gesamt	
2019	54	19	73	73,97%
2020	69	40	109	63,30%
2021	78	35	113	69,03%
2022	96	34	130	73,85%
2023	86	29	115	74,78%
2024	60	32	92	65,22%
2025	62	28	90	68,89%
2026	66	29	95	69,47%
2027	60	19	79	75,95%
2028	75	28	103	72,82%
2029	73	33	106	68,87%
2030	65	36	101	64,36%
2031	64	40	104	61,54%
2032	69	40	109	63,30%
2033	80	38	118	67,80%
2034	100	51	151	66,23%
2035	101	67	168	60,12%
2036	98	60	158	62,03%
2037	85	54	139	61,15%
2038	113	50	163	69,33%
2039	101	46	147	68,71%
2040	100	47	147	68,03%
2041	105	42	147	71,43%
2042	102	52	154	66,23%
2043	98	48	146	67,12%
2044	101	48	149	67,79%
2045	103	54	157	65,61%
2046	97	50	147	65,99%
2047	102	47	149	68,46%
2048	108	57	165	65,45%
2049	124	54	178	69,66%
2050	130	58	188	69,15%
Summe:	2.825	1.365	4.190	67,42%

Allein bis zum Jahre 2025 werden 632 unterrichtende Personen aus dem Schuldienst ausscheiden (vgl. Tabelle 6). Der Anteil der Frauen beträgt dabei rund 70,1 %. Hier muss darauf geachtet werden, dass die erreichten Erfolge bei der Neubesetzung erhalten bleiben.

⁴ Abgänge bis 2050 = Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst der Stadtgemeinde Bremen (der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ist kein Abgang)
 Regelabgang = Erreichen der Altersgrenze

2.6. Entwicklung des Personalbestandes im Bereich der Funktionsstellen innerhalb und außerhalb von Schul- und ReBUZ-Leitung

Bis Ende 2023 scheiden 73 Funktionsstelleninhaberinnen/Funktionsstelleninhaber innerhalb und außerhalb der Schulleitung aufgrund des Erreichens der Altersgrenze aus dem Schuldienst aus. Der größte Anteil – 48 Stellen – ist zurzeit mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 6). Frauen sollten ermutigt werden, sich auf frei werdende Funktionsstellen zu bewerben und herausgehobene und besser besoldete Gestaltungs- und Leitungsaufgaben in Schule wahrzunehmen.

Der größte Anteil der weiblichen Schulleitungen ist in Grundschulen. Die bisher bestehende Schlechterstellung der Schulleitung im Vergleich zu denen anderer Schulformen in Bezug auf die Besoldung wird mit Beschluss der Bremischen Bürgerschaft vom 09.05.2019 deutlich verringert werden. Ab 01.08.2019 wurden die vorhandenen Funktionsstellen in Grundschulen um eine halbe Stufe angehoben.

Bei den ReBUZ scheidet bis Ende 2023 eine Leiterin aus.

Tabelle 7: Regelabgänge von Funktionsstelleninhaber/innen bis Ende 2023 (Stand: 01.08.2018)

Erreichen des 65. Lebensjahres

Schulformzuordnung	Funktionszuordnung	weibl.	männl.	Ge- samt:	weibl. Anteil in %
Grundschulen	Schulleiter/in	11	2	13	84,62%
Grundschulen	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	2	1	3	66,67%
Grundschulen	2. Konrektor/in	4	1	5	80,00%
Oberschulen	Schulleiter/in	6	1	7	85,71%
Oberschulen	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in			0	
Oberschulen	Didaktische/r Leiter/in		1	1	0,00%
Oberschulen	ZuP-Leiter/in	4		4	100,00%
Oberschulen	Oberstufenleiter/in		1	1	0,00%
Oberschulen	Jahrgangleiter/in	7	2	9	77,78%
Gymnasien	Schulleiter/in	1		1	100,00%
Gymnasien	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in	2		2	100,00%
Gymnasien	Didaktische/r Leiter/in			0	
Gymnasien	ZuP-Leiter/in	1		1	100,00%
Gymnasien	Oberstufenleiter/in			0	
Gymnasien	Mittelstufenleitung (KW)	1		1	100,00%
Gymnasien	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)		1	1	0,00%
Gymnasien	Jahrgangleiter/in	1		1	100,00%
Gymnasien	Fachbereichsleiter/in	2		2	100,00%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Schulleiter/in		2	2	0,00%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in		1	1	0,00%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Abt.-Leiter/in - Berufliche VZ-Bildungsgänge		1	1	0,00%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Abt.-Leiter/in - Berufliche TZ-Bildungsgänge	2	1	3	66,67%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)	2	4	6	33,33%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Fachbereichsleiter/in	1	5	6	16,67%
Berufsb. Sch./SZ Sek II	Koordinator/in Berufliches Gymnasium			0	
Erwachsenenschule	Schulleiter/in			0	
Erwachsenenschule	Stellvertreter/in des/r Schulleiters/in			0	
Erwachsenenschule	Oberstufenleiter/in			0	
Erwachsenenschule	Funktionen außerh. der Schulleitung (KW)		1	1	0,00%
Erwachsenenschule	Fachbereichsleiter/in	1		1	100,00%
Insgesamt:		48	25	73	65,75%

KW = Die Funktionsstelle ist im aktuellen Funktionsstellenraster nicht mehr vorgesehen.

Tabelle 8: Regelabgänge von Funktionsstelleninhaber/-innen bis Ende 2023 (Stand: 01.08.2018)

Erreichen des 65. Lebensjahres

Schulformzuordnung	Funktionszuordnung	weibl.	männl.	Gesamt:	weibl. Anteil in %
ReBUZ	Stellvertretende Leitung	1	0	1	100,00 %

2.7. Zusammenfassung und Bewertung

Eine quantitative Analyse der Personalentwicklung an den Bremer öffentlichen Schulen und den ReBUZ zeigt eine positive Entwicklung: Der Frauenanteil an höheren Besoldungsgruppen ist gestiegen und liegt bei den A15-Stellen sogar über dem der Männer. Offenbar ist es gelungen, Frauen für die durch altersbedingte Abgänge, aber auch steigende Bedarfe frei gewordenen bzw. neu geschaffenen Stellen zu interessieren.

Diesen Trend gilt es fortzusetzen und auszubauen.

3. Ziele des Frauenförderplans: Programm 2019 – 2023

Die Senatorin für Kinder und Bildung verfolgt die Gleichstellung der Geschlechter im Schulbereich. Dabei geht es nicht um eine quantitative Erhöhung der Frauenquote in den Schulen und ReBUZ. Wichtiger ist es, Frauen zu ermutigen und zu qualifizieren, Gestaltungs-, Koordinations- und Leitungsaufgaben im Schulbereich wahrzunehmen, ihnen damit auch die Chance zu bieten, eigene Kompetenzen weiter zu entwickeln, Verantwortung zu übernehmen und berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu nutzen. Primärziel des Frauenförderplans ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Die Senatorin für Kinder und Bildung hat zur Angleichung die Besoldung von Führungspositionen in den unterschiedlichen Schularten in einem ersten Schritt ab 01.08.2019 Funktionsstellen in Grundschulen um eine halbe Stufe angehoben.

Ziel des Frauenförderplans ist es, dass der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen dem Anteil an Frauen am Gesamtpersonal am jeweiligen Standort entspricht.

3.1. Unterrichtendes Personal⁵

In den berufsbildenden Schulen und den Schulzentren der Sekundarstufe II konnte der Anteil an Frauen auf insgesamt 51,83 % gesteigert und damit das gesetzte Ziel von 50 % übertroffen werden. Betrachtet man die berufsbildenden Schulen allein, wird das Ziel nicht erreicht. Es lässt sich festhalten, dass der Frauenanteil in den berufsbildenden Schulen und Schulzentren der Sekundarstufe II nach wie vor am niedrigsten ist.

3.2. Funktionsstelleninhaberinnen⁶

Im schulischen Führungsbereich (Schulleitung) ist der Frauenanteil insgesamt von 59,02 % (Stand: 05.04.2011) auf 69,6 % (Stand: 01.08.2018) gestiegen. Innerhalb der Schulformen und Funktionsstellenarten ergeben sich jedoch Unterschiede. Diese sind nicht nur prozentual, sondern auch in absoluten Zahlen zu betrachten, da die Anzahl teilweise insgesamt so gering ist, dass eine rein prozentuale Betrachtung das Bild verzerren würde. So gibt es beispielsweise nur eine Abteilungsleitung Gymnasium SII an Oberschulen; da die Funktion mit einem Mann besetzt ist, ergibt sich ein Frauenanteil von 0 %. Aus den Zahlen lässt sich ablesen, dass Frauen an berufsbildenden Schulen und Schulzentren der Sekundarstufe II nach wie vor weniger gut repräsentiert sind als Männer.

⁵ Die Angaben beziehen sich auf Tabelle 1.

⁶ Die Angaben beziehen sich auf die Tabellen 2 und 3.

Bei Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung konnte der Frauenanteil von 38,52 % (Stand: 05.04.2011) auf 56,8 % (Stand: 01.08.2018) gesteigert werden. Auch hier sind die Frauenanteile an berufsbildenden Schulen am niedrigsten.

3.3. Unterrichtsergänzendes und Verwaltungspersonal⁷

Mit 73,5% sind die Frauen beim unterrichtsergänzenden Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal stark vertreten. Ziel ist es, den Frauen durch höherwertige Tätigkeiten Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen. Dazu gehört auch die Möglichkeit der Vollzeitbeschäftigung, um den Kolleginnen ein den Lebensunterhalt sicherndes Einkommen zu sichern und Altersarmut zu vermeiden.

3.3.1. Verwaltungspersonal

Die Richtlinien für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste ermöglichen auch den Verwaltungsangestellten an Schulen, an dieser Fortbildung teilzunehmen. Die Verwaltungsangestellten an Schulen sollen motiviert werden, sich für diesen Aufstiegslehrgang zu bewerben. Auch diesen Mitarbeitenden soll die Möglichkeit der Vollzeitbeschäftigung angeboten werden, soweit die Kapazität des Verwaltungsstundenschlüssels dies hergibt.

3.3.2. Erziehungs- und Betreuungspersonal

Ziel des Frauenförderplans ist es, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Erziehungs- und Betreuungspersonals zu befördern (z. B. Kooperationszeiten).

- „QkzE“: Qualifizierungskurs zur Externenprüfung:
Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahme ist es, Betreuungskräften der Verlässlichen Grundschule und der Ganztagschulen, die über keinen sozialpädagogischen Berufsabschluss verfügen, beschäftigungsbegleitend auf die Externenprüfung der Fachschule für Sozialpädagogik vorzubereiten. Im Rahmen des Konzepts zur Fachkräftesicherung hat am 01.08.2018 ein Durchgang der Qualifizierungsmaßnahme mit 20 Teilnehmenden begonnen, der ab Januar 2020 mit den Prüfungen beginnt. Die Teilnehmenden schließen die Qualifizierung mit dem Abschluss „staatlich geprüfte Erzieher/-in“ ab.

⁷ Die Angaben beziehen sich auf Tabelle 5.

- Darüber hinaus können sich Betreuungskräfte, die die Zulassungsbedingungen der Fachschule für Sozialpädagogik erfüllen, auch über die Weiterbildung in Teilzeit zur staatlich geprüften Erzieherin bzw. zum staatlich geprüften Erzieher qualifizieren.
- Nach Absolvieren eines Anerkennungsjahrs und eines Kolloquiums können sie danach den Weiterbildungsabschluss „staatlich anerkannte Erzieherin/staatlich anerkannter Erzieher“ erwerben.

3.3.3. Lehrmeisterinnen / Lehrmeister

Angestrebt werden soll eine Erhöhung des Frauenanteils von 34,06 % (Stand: 01.08.2018) auf 50 %.

3.4. Personal an ReBUZ

In den ReBUZ sind 75 % der Leitungen und 50 % der Stellvertretungen weiblich. Diese Zahlen gilt es zu halten. Dem Personal soll insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung und damit verbunden der Erhalt der erworbenen beruflichen Qualifikation ermöglicht werden.

Männer, die in den ReBUZ arbeiten, sind in der Regel vollzeitbeschäftigt, während Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten.

Tabelle 9: Beschäftigte an ReBUZ nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Stand: 01.08.2018)

Funktion	Personen			Personen			Teilzeit insgesamt in %	Teilzeit weiblich in %
	insgesamt:	davon Vollzeit weiblich	davon Vollzeit männlich	davon Teilzeit weiblich	davon Teilzeit männlich	davon ATZ		
Leitung	4	3	1					
Stellvertretende Leitung	4		2	1		1	50,00	50,00
Referent/-in	40	12	7	21			52,50	52,50
Lehrer/-in	12	9	2	1			8,33	8,33
Projektmitarbeiter/-in	1			1			100,00	100,00
Berater/-in	8	1	3	3	1		50,00	37,50
Sozialpäd. Fachkraft	10	3	4	3			30,00	30,00
Sachbearbeiter/-in	5	2		3			60,00	60,00
Summe	84	30	19	33	1	1	41,67	40,48

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Zur Erreichung der gesteckten Ziele sind Begleitmaßnahmen erforderlich. Für die Frauen müssen Rahmenbedingungen verbessert werden, gleichzeitig muss aber auch bei Vorgesetzten das Verständnis zur Erhöhung der Frauenquote in Funktionsstellen gestärkt werden. In den nachfolgenden Kapiteln werden verschiedene Maßnahmen zur Zielerreichung beschrieben.

4.1. Maßnahmen für Frauen in Vorbereitung auf Leitungsfunktionen

Folgende Maßnahmen für Frauen zur Vorbereitung auf die Übernahme von Leitungsaufgaben sollen fortgeführt werden:

4.1.1. Maßnahmen für Frauen in Schulen

Durch die folgenden Maßnahmen soll bei den weiblichen Lehrkräften das Interesse zur Übernahme von Leitungsfunktionen verstärkt werden.

- Die Senatorin für Kinder und Bildung gibt halbjährlich eine Übersicht aller Funktionsstellen, die in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich ausgeschrieben und besetzt werden, an die Schulleitungen. Die Schulleitungen sind aufgefordert, diese Informationen an Lehrerinnen mit Interesse an Leitungstätigkeit weiterzugeben, damit diese sich rechtzeitig mit der Frage auseinandersetzen können, sich für eine bestimmte Leitungsposition zu bewerben. Im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (beispielsweise ProfiS) sowie auf Dienstbesprechungen werden Schulleiterinnen und Schulleiter über diese Möglichkeit der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte informiert.
- Alle Schulleiterinnen und Schulleiter werden regelmäßig durch die Schulaufsicht aufgefordert, Lehrerinnen mit Potenzial für Leitungsaufgaben zur Teilnahme an den Orientierungskursen des LIS zu motivieren.
- Im Rahmen der bestehenden Nachwuchsförderung, hier FünF, erhalten die Teilnehmenden, insbesondere Frauen, das Angebot, erfahrene Schulleiterinnen und Schulleiter als Mentorinnen/Mentoren zu nutzen. Für die Bereitschaft, als Mentorin/Mentor zu fungieren, wird durch die Senatorin für Kinder und Bildung aktiv geworben.
- Die Schulleiterinnen und Schulleiter werden aufgefordert, bei der Delegation von Schulentwicklungs- und Gestaltungsaufgaben (z. B. Leitung der schulischen Steuergruppe, Leitung einer Pro-

jektgruppe, Planung und Organisation der schulischen Fortbildung, der Elternarbeit, der Öffentlichkeitsarbeit) gezielt Frauen anzusprechen, sie mit den entsprechenden Aufgaben zu betrauen, sie dabei zu begleiten, zu unterstützen und möglichst auch zu entlasten.

- Frauen vor und in Bewerbungssituationen für Leitungsaufgaben erhalten auf Wunsch zur Unterstützung und Klärung ein individuelles Coachingangebot des LIS.
- Angebote zu „Frauen in Führungspositionen“ des LIS zur Bearbeitung gender-spezifischer Aspekte im Leitungsbereich werden fortgeführt.
- Bei der Ausschreibung von Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung (z. B. Jahrgangseitung) werden weibliche Lehrkräfte mit entsprechendem Potenzial durch die Schulleitung zur Aufgabenübernahme bzw. zur Bewerbung gezielt ermutigt.

4.1.2. Maßnahmen für Frauen an ReBUZ

Durch die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit vom 15. Oktober 2004 soll insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung und damit verbunden der Erhalt der erworbenen beruflichen Qualifikation ermöglicht werden.

Die Maßnahmen für Frauen in Schulen gelten analog für die Mitarbeiterinnen an den ReBUZ.

4.1.3. Verwaltungsstundenschlüssel

Es wird geprüft, ob der Verwaltungsstundenschlüssel im Sinne einer verbesserten Ausstattung der Schulsekretariate angepasst werden kann.

4.1.4. Weitere Maßnahmen des LIS für alle Lehrkräfte

Das LIS macht Lehrerinnen und Lehrern regelmäßig aktualisierte Angebote im Rahmen der Führungsnachwuchsförderung. Schulen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sollen für diese Angebote Frauen vorschlagen, um perspektivisch eine ausgewogene Besetzung ihrer Leitungsfunktionen zu erreichen. Die Schulleitung führt ein offenes, transparentes Verfahren durch, um das Angebot ins Kollegium zu kommunizieren. Dies sind insbesondere (siehe: www.lis.bremen.de/info/personalentwicklung):

- „Orient“-Kurse zur „Orientierung in den Handlungsfeldern schulischer Führungskräfte“
Ziel ist die Schärfung der Selbsteinschätzung in Bezug auf die eigene Motivation zur Übernahme von Leitungsaufgaben, größere Klarheit hinsichtlich der mit Schulleitung verbundenen Aufgaben

sowie die Klärung des eigenen Kompetenzprofils im Abgleich mit dem Anforderungsprofil für Schulleitungen in Bremen zur Identifikation weiteren Entwicklungsbedarfs und bereits vorhandener Stärken.

- „FünF“ - Führungskräftenachwuchsförderung

Fünf Komponenten bilden den Kern des Bremer „FünF“-Konzepts:

- die Übernahme einer leitungsrelevanten Gestaltungsaufgabe in der eigenen Schule für ein Schuljahr
- das Fortbildungsprogramm
- Module zur Karriereförderung und -planung
- eine Potentialanalyse in Form eines Assessment Centers
- die Option eines Mentorings durch erfahrene Schulleitungskräfte
- Klärungs- und Bewerbungscoaching

- Bewerbungscoaching

Das LIS bietet Lehrerinnen und Lehrern Unterstützung bei der Vorbereitung auf eine Bewerbung auf eine schulische Leitungsstelle an. Es kann auch der Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch im Findungsausschuss dienen. Anhand eines strukturierten Gesprächsleitfadens werden in vertraulichem Rahmen und unter „vier Augen“ für die spezifischen Fragestellungen der Lehrerinnen und Lehrer erörtert. Auch Bewerberinnen / Bewerber, die sich bereits in schulischen Leitungspositionen befinden und einen Stellenwechsel in eine andere Position (innerhalb von Schule oder an anderer Stelle im Bildungssektor) anstreben, können dieses Angebot in Anspruch nehmen.

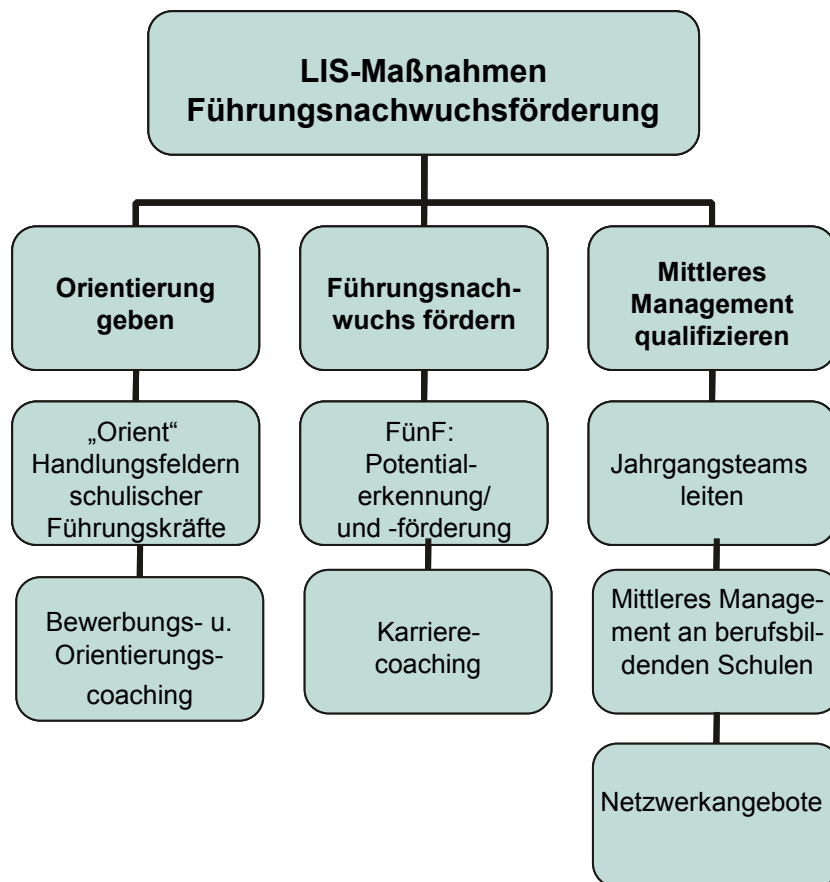
- Orientierungs-/Klärungscoaching

Das LIS bietet Lehrerinnen und Lehrern eine Klärungshilfe an, um auf dieser Grundlage zu einer abgewogenen Entscheidung bezüglich ihrer weiteren berufsbiographischen Entwicklung kommen zu können. Im Sinne der Karriereförderung geht es dabei vor allem um die Klärung der Motive, sich für Leitungsaufgaben zu interessieren, persönlichen Ressourcen, das berufsbezogene Umfeld, das vorliegende Kompetenzprofil und etwaige Entwicklungsbereiche sowie deren Passungsverhältnis zum Anforderungsprofil für Schulleitungen in Bremen.

- Maßnahmen im Bereich der Berufseingangsphase (BEP)

Bereits kurz nach dem Einstieg als Lehrerin bzw. Lehrer in den Bremer Schuldienst wird das Thema „Karrierewege/Karriereplanung“ im Rahmen der Auftaktveranstaltungen der BEP sowie situativ im Rahmen der Kollegialen Unterstützungsgruppen bearbeitet.

- Im weiteren Sinne gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen für das Mittlere Management (Leitungsaufgaben außerhalb von Schulleitung) zum Handlungsfeld der Führungsnachwuchsförderung, da diese Personalgruppe ein wesentliches Rekrutierungsfeld für künftige Schulleitungsmitglieder darstellt. Insbesondere Jahrgangsteams erhalten spezifische Angebote zur Erweiterung ihrer leitungsrelevanten Kompetenzen.
- Schulleitungen werden in thematisch passenden Maßnahmen des LIS im Bereich der Personalentwicklung (insbesondere in der Schulleitungsqualifizierung „ProfiS“) sensibilisiert, auf die Angebote hingewiesen und geschult.



4.2. Fortbildung für Vorgesetzte im Schulbereich

Für alle Personen mit Personalentscheidungs- und -führungsaufgaben in den Schulen werden Fortbildungsveranstaltungen zu Themen der Frauenförderung als Personalplanungs- und Führungsaufgabe angeboten. In den aktuellen Qualifizierungskonzepten ist dies bereits verankert: Für neu ins Amt kommende Schulleitungsmitglieder werden im Rahmen der verbindlichen Qualifizierungsmaßnahmen Fragen der Frauenförderung und der Nachwuchsförderung weiblicher Führungskräfte als nicht delegierbare Aufgaben der Schulleitung thematisiert. Bei der Gestaltung der Schule soll der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden.

Für das Mittlere Schulmanagement werden seit 2011 Qualifizierungen angeboten, die das Thema Personalführung und Frauenförderung einschließen. Dies gilt insbesondere für Qualifizierungen der neuen Jahrgangseleitungen und die Maßnahme für das Mittlere Management an berufsbildenden Schulen.

4.3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit im Schulbereich und Familienaufgaben/individueller Lebensführung

Die Senatorin für Kinder und Bildung schöpft Möglichkeiten einer familienfreundlichen Gestaltung des Unterrichtseinsatzes aus, um den Bedürfnissen berufstätiger Frauen gerecht zu werden. Die Dienststelle stellt sicher, dass die Mitarbeitenden darüber informiert werden, welche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben bestehen, zum Beispiel rechtliche und tarifvertragliche Regelungen über Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubungs- und Rückkehrmöglichkeiten, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

4.3.1. Zertifizierung

Die senatorische Dienststelle positioniert sich als familienbewusste Arbeitgeberin auch für Mitarbeitende an Schulen und lässt die Schulen mit dem Siegel „AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH“ zertifizieren. Damit erfolgt ein klares Bekenntnis der Dienststellenleitung zu Vereinbarkeitsthemen.

4.3.2. Teilzeit

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Richtlinien und Orientierungsrahmen zur Regelung der Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte (Teilzeiterlass). In diesem ist der Handlungsrahmen für Schulleitungen und senatorische Behörde festgelegt. Der Inhalt wird derzeit in enger Abstimmung mit den Mitbestimmungsgremien überarbeitet.

4.3.3. Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Schwangere und Stillende

Die Dienststelle nimmt die Belange von Schwangeren und Stillenden ernst und strebt für sie eine bestmögliche Arbeitsplatzgestaltung an. Schwangeren soll ermöglicht werden, so lange wie gesundheitlich möglich ihrer Arbeit nachgehen zu können.

Gemeinsam mit schwangeren Kolleginnen muss die Schulleitung die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung ausfüllen, um Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu vermeiden, die die Gesundheit der Mutter und des ungeborenen Kindes gefährden könnten. Auf die Kolleginnen darf kein Druck

ausgeübt werden – auch nicht in Zeiten personeller Engpässe –, aber Schwangerschaft soll auch nicht pathologisiert werden.

4.3.4. Berufstätigkeitsunterbrechungen aus familiären Gründen

Nach der Elternzeit oder anderen Berufstätigkeitsunterbrechungen sollen Mitarbeitende, wenn sie es wünschen, nach Möglichkeit an ihrer bisherigen Schule/Dienststelle eingesetzt werden. Dies wird entsprechend der Dienstvereinbarung zu Abordnungen und Versetzungen für den Zeitraum von bis zu einem Jahr zugesichert.

Mitarbeitende, die nach einer Beurlaubung oder Elternzeit an einer Fortbildung teilnehmen wollen, sind auf Empfehlung der Schul- oder ReBUZ-Leitung vorrangig zu berücksichtigen.

4.3.5. Sicherung/Gewährleistung der Kinderbetreuung

Auch Eltern kleiner Kinder müssen an Sitzungen, Konferenzen, Nachmittags- und Abendveranstaltungen usw. teilnehmen können. Dies gilt auch für Schul- und ReBUZ-Leitungen. Dafür benötigen sie eine Kinderbetreuung während dieser Zeiten. Die Senatorin für Kinder und Bildung prüft, ob Möglichkeiten einer Kinderbetreuung, wie sie im Öffentlichen Dienst in Bremen bereits genutzt werden, geschaffen werden können.

5. Rahmenbedingungen der Gleichstellung im Schulbereich

In diesem Kapitel wird beschrieben, welche Rahmenbedingungen die Zielerreichung unterstützen können. Dazu gehören insbesondere Grundsätze und Regelungen bei Besetzungsverfahren, aber auch die konsequente Einbeziehung der Frauenbeauftragten -Schulen- bei Planungen und Entscheidungen, die Gleichstellungsfragen betreffen.

5.1. Stellenbesetzungsverfahren

Um das Bremer Landesgleichstellungsgesetz (LGG) rechtskonform umsetzen zu können, soll wie folgt verfahren werden:

5.1.1. Ausschreibung von Stellen für Führungskräfte, unterrichtendes und unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal

- Im Schulbereich (Schulen, ReBUZ) werden alle zu besetzenden Stellen für Führungskräfte ausgeschrieben. Dabei werden Vorschläge der Frauenbeauftragten -Schulen- zum Ausschreibungstext und zur Veröffentlichung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben berücksichtigt.

- Die Senatorin für Kinder und Bildung sichert Frauen Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen zu. Als wichtiger Schritt wird dabei die Förderung der Teilzeitfähigkeit und Teilbarkeit von Leitungsstellen angesehen. Die Senatorin für Kinder und Bildung prüft die Teilbarkeit von Funktionsstellen.
- Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich mit dem Zusatz versehen:
„Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, sind Frauen, wenn sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber haben, vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“
- Die Ausschreibung soll ausdrücklich auffordern, auch außerschulische bewerbungsrelevante Erfahrungen und Kompetenzen in ihren Bewerbungsunterlagen zu dokumentieren. (z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten, Familienarbeit, Fortbildungen)

5.1.2. Auswahlverfahren bei Einstellungen bzw. Besetzungen von Funktionsstellen

- Zu Vorstellungsgesprächen werden nach Möglichkeit mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.
- Bei der Aufstellung des Findungsausschusses soll auf die paritätische Repräsentanz von Männern und Frauen geachtet werden (nach § 69 Abs. 2 Bremisches Schulverwaltungsgesetz).
- Die Auswahlgremien führen die Bewerbungsgespräche nach abgestimmten und transparenten Verfahrensgrundsätzen durch, an deren Entwicklung die Frauenbeauftragte -Schulen- beteiligt wird.
- Um die Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung des Gleichstellungsprogramms zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei dieser Qualifikationsbeurteilung sind laut § 4 (4) LGG Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

- Der Findungsausschuss verständigt sich vor den Vorstellungsgesprächen darüber, bei allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Aspekte anzusprechen. Es werden keine Fragen nach Schwangerschaft, Kinderbetreuung, sozialer Stellung der Partnerin/des Partners usw. gestellt. Der Findungsausschuss legt die Begründung seiner Entscheidung schriftlich nieder.
- Für die Besetzung von Funktionen außerhalb von Schulleitung (z. B. Jahrgangsführung, Oberstufenkoordination) sind die Richtlinien über die Auswahl von Mitgliedern des Mittleren Schulmanagements (Auswahlrichtlinien-mSm) anzuwenden. Die zuständige Schulleitung ist aufgefordert, geeignete Frauen ausdrücklich zur Bewerbung zu ermutigen und aufzufordern. Entsprechend der Richtlinien werden Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten -Schulen- eingeladen. Der endgültige Besetzungsvorschlag wird unter Berücksichtigung dieser Personalauswahlgespräche von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter, die Auswahlentscheidung von der Senatorin für Kinder und Bildung getroffen und den Mitbestimmungsgremien vorgelegt.
- Bei der Erstellung von dienstliche Beurteilungen wird darauf geachtet, dass eine Reduzierung der Stundenzahl nicht zu Benachteiligungen bei der Beurteilung führt. Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung – aufgrund der Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen – dürfen sich auf das berufliche Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Die Schulleiterinnen und Schulleiter bzw. ReBUZ-Leiterinnen und -leiter werden diesbezüglich im Rahmen von Dienstbesprechungen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen informiert.

5.2. Weiterentwicklung der Frauenförderung im Schulbereich

Zu den für die Frauenförderung wichtigen Rahmenbedingungen gehören auch die Beteiligungsrechte.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, prüft die Senatorin für Kinder und Bildung bei personellen und organisatorischen Entscheidungen die Auswirkungen auf Frauen. Sie bezieht in entsprechende Entscheidungsprozesse die Frauenbeauftragten -Schulen- ein, da diese „sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beratend zu beteiligen“ (LGG § 13 (1)) sind.

Die Frauenförderung im Schulbereich wird durch weitere Regelungen unterstützt:

- Alle Mitarbeiterinnen der Senatorin für Kinder und Bildung in Schule haben das Recht, mindestens einmal im Schuljahr an einer von der Frauenbeauftragten -Schulen- einberufenen Versammlung teilzunehmen.
- Die Schul- bzw. ReBUZ-Leitung sorgt im Rahmen ihrer Leitungsaufgaben für regelmäßige Information der Mitarbeiterinnen über die Ausschreibung von Funktionsstellen und Fortbildungsangeboten und spricht einzelne Frauen ggf. gezielt im Hinblick auf frei werdende Funktionsstellen an.

5.3. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im Umgang mit sexueller Belästigung besteht oftmals große Unsicherheit, da die Tragweite von Beschuldigung oder erlebten Übergriffen langfristig in das Leben der involvierten Personen hineinreichen kann. Umso mehr ist es nötig, unmittelbar und konsequent etwaigen Vorwürfen nachzugehen und aufmerksam und unnachgiebig wahrgenommene Beobachtungen zur Kenntnis zu bringen. Sexuelle Belästigung ist definiert als unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten (Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts usw.). Zweck oder Wirkung ist die Verletzung der Würde durch ein Umfeld der Einschüchterung, Erniedrigung und Beleidigung. Sexuelle Belästigung verletzt arbeits- und beamtenrechtliche Pflichten. Die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt den Umgang mit Diskriminierung und ist verpflichtend anzuwenden.

5.4. Gendergerechte Sprache

Gendersensible Sprache ist heute in vielen gesellschaftlichen Bereichen selbstverständlich. Doch die konsequente Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache gilt immer noch als schwierig und kompliziert. Dies gilt für Verwaltungstexte, Behördenformulare, Presstexte und in der alltäglichen Kommunikation. Veränderte Sprachroutinen sind ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter.

Bei der Gestaltung von Dokumenten und Vordrucken ist der Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter inhaltlich und sprachlich zu beachten.

Für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch bedeutet dies unter anderem, Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen. Es soll auf sogenannte Generalklauseln verzichtet werden, die darauf verweisen, dass „zur besseren Lesbarkeit“ nur die männliche Form der Bezeichnung gewählt wird. Auch sprachliche Bilder, die Klischees und Stereotype bedienen, wie „Mutter-Kind-Raum“, sollen vermieden werden.

Beispiele für geschlechterneutrale Formulierungen, die sich durchsetzen sollten, sind z.B. Lehrkräfte/Lehrpersonen statt Lehrer und Schulleitungsdienstbesprechungen statt Schulleiterdienstbesprechungen.

5.5. Frauenbeauftragte -Schulen-

Die Senatorin für Kinder und Bildung wird in ihrem frauenfördernden Handeln durch die Frauenbeauftragten-Schulen unterstützt. Die Frauenbeauftragte -Schulen-, ihre Stellvertreterin sowie weitere Mitarbeiterinnen sind durch Entlastung im Hauptamt mindestens wie bisher in erforderlichem Umfang für ihre Tätigkeit freizustellen.

- In §§13 ff des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (LGG) sind die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten -Schulen- festgeschrieben. Zu Besprechungen wird die Frauenbeauftragte eingeladen, sofern die Themen die Aufgaben der Frauenbeauftragten berühren.
- „Die Frauenbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten Frauen durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften des Bremischen Personalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.“ (LGG § 13 (9)).
- Die Kosten der Tätigkeit werden im Rahmen der üblichen Haushaltsmittel gemäß § 14 LGG übernommen. Die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten -Schulen- entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.
- Gemäß § 13 Abs. 10 LGG kann die Frauenbeauftragte – Schulen – im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.

6. Information über den Frauenförderplan

Der Frauenförderplan wird für alle Mitarbeitende in der Schule und in den Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren ausgelegt und im Intranet der Senatorin für Kinder und Bildung veröffentlicht. Insbesondere Leitungskräfte übernehmen eine aktive Rolle bei der Förderung von Frauen. Dazu gehört u. a. die Erörterung des Frauenförderplans in der Gesamt- und Schulkonferenz bzw. in der Dienstbesprechung an ReBUZ.

Außerdem werden Referendarinnen innerhalb ihrer Seminare über die Struktur von Leitungsstellen, den Aufstiegsmöglichkeiten und dem Frauenförderplan informiert.

7. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan wird nach Fortschreibung bekannt gegeben. Die Analyse gemäß § 6 (1) LGG wird laufend fortgeschrieben, d. h. die Frauenbeauftragte erhält jährlich eine aktualisierte Datenübersicht. Diese Übersicht und der Umsetzungsstand der im Frauenförderplan vorgeschlagenen Maßnahmen und Ziele wird von der Frauenbeauftragten – Schule – mit der Behördenleitung im Rahmen des Bilanzgesprächs erörtert. Darüber wird ein Protokoll erstellt.

Der Frauenförderplan wird zum Jahr 2024 fortgeschrieben.

8. Schlussbemerkungen

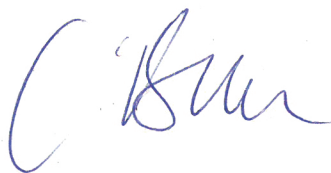
Die beschriebenen Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben dieses Frauenförderplans zeigen deutlich, dass durch die Realisierung wünschenswerte strukturelle Veränderungen möglich sind. In der kritischen Sichtung des Frauenförderplans 2013 – 2018 zeigen sich Erfolge, doch der Entwicklungsprozess ist langfristig angelegt. Eine umfassende Erfolgskontrolle wird nach weiteren vier Jahren durchgeführt.

Konsequente Frauenförderung ist eingebettet in die Personalpolitik und Personalentwicklung der Senatorin für Kinder und Bildung. Frauenförderung ist eine Frage der Haltung, ist Kernaufgabe von Schul- und ReBUZ-Leitungen und muss von allen Beteiligten gemeinsam aktiv gestaltet werden. Gelingt dies, so bieten die Rahmenbedingungen, insbesondere auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, große Gestaltungsräume für konsequente Frauenförderung.

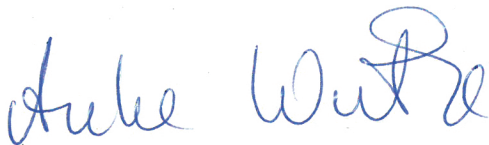
Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom _____ in Kraft.

Datum: 15.7.20

Senatorin Dr. Claudia Bogedan



Frauenbeauftragte -Schulen- Anke Wuthe



Personalrat -Schulen- Angelika Hanauer



9. Anhang

Tabelle 10: Lehrpersonal weiblich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 11: Lehrpersonal männlich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 12: Lehrpersonal weiblich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 13: Lehrpersonal männlich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 14: Lehrpersonal Gesamt nach Altersgruppen

Tabelle 15: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Tabelle 16: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Tabelle 17: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Tabelle 18: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Tabelle 19: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Tabelle 20: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 21: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Altersgruppen (ohne Lehrmeisterinnen/Lehrmeister)

Tabelle 22: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 23: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Altersgruppen

Tabelle 10: Lehrpersonal weiblich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulform	Tarifwerk TV-L Lehrer								Summe
	09	10	11	12	13	14	15	16	
Grundschulen	3	25	46		38	3			115
Förderzentren		1	1	1	9				12
Oberschulen	4	11	39	10	74	5	1		144
Gymnasien	1		2	3	22	1	1		30
Berufsbildende Schulen	36	1	2	17	26	1			83
Schulzentren Sek.II	12	1	3	6	19				41
Erwachsenenschule			2	2	4	1			9
weiblich	56	39	95	39	192	11	2	0	434
Anteil in %	12,90%	8,99%	21,89%	8,99%	44,24%	2,53%	0,46%	0,00%	100,00%

Schulform	Besoldungsordnung A Bremen								Summe
	09	10	11	12	13	14	15	16	
Grundschulen			1	599	441	51			1.092
Förderzentren				1	86	5	1		93
Oberschulen			2	268	646	88	46	3	1.053
Gymnasien				11	292	23	8	5	339
Berufsbildende Schulen				4	250	19	6	1	280
Schulzentren Sek.II				1	172	25	5	1	204
Erwachsenenschule				4	21	2	1	1	29
weiblich	0	0	3	888	1.908	213	67	11	3.090
Anteil in %	0,00%	0,00%	0,10%	28,74%	61,75%	6,89%	2,17%	0,36%	100,00%
Gesamt weiblich	56	39	98	927	2.100	224	69	11	3.524

Tabelle 11: Lehrpersonal männlich nach Tarif- bzw. Besoldungsgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulformzuordnung	Tarifwerk TV-L Lehrer									Summe:
	08	09	10	11	12	13	14	15	16	
Grundschulen		1	2	8		1				12
Förderzentren				2		1				3
Oberschulen	1		8	16	2	38		1		66
Gymnasien				2		14				16
Berufsbildende Schulen		64		5	6	19	2	2		98
Schulzentren Sek.II		27		1	4	8				40
Erwachsenenschule				2		1				3
männlich	1	92	10	36	12	82	2	3	0	238
Anteil in %	0,42%	38,66%	4,20%	15,13%	5,04%	34,45%	0,84%	1,26%	0,00%	100,00%

Schulformzuordnung	Besoldungsordnung A Bremen									Summe:
	08	09	10	11	12	13	14	15	16	
Grundschulen					57	72	13			142
Förderzentren						25	2	1		28
Oberschulen					137	365	63	29	5	599
Gymnasien					2	195	18	8	2	225
Berufsbildende Schulen				1		238	35	11	7	292
Schulzentren Sek.II					2	109	14	5	5	135
Erwachsenenschule					1	14	3			18
männlich	0	0	0	1	199	1.018	148	54	19	1.439
Anteil in %	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	13,83%	70,74%	10,28%	3,75%	1,32%	100,00%
Gesamt männlich	1	92	10	37	211	1.100	150	57	19	1.677

Tabelle 12: Lehrpersonal weiblich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Stand: 01.08.2018

Schulformzuordnung	Personen				Teilzeit
	insgesamt	davon Teilzeit	davon ATZ	davon in ATZ-Freist.	Anteil in %
Grundschulen	1.207	695	36	34	57,58%
Förderzentren	105	49	5	8	46,67%
Oberschulen	1.197	557	28	31	46,53%
Gymnasien	369	207	5	8	56,10%
Berufsbildende Schulen	363	175	9	3	48,21%
Schulzentren Sek.II	245	113	5	2	46,12%
Erwachsenenschule	38	10		1	26,32%
Summe weiblich	3.524	1.806	88	87	51,25%

Tabelle 13: Lehrpersonal männlich nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Stand: 01.08.2018

Schulformzuordnung	Personen				Teilzeit
	insgesamt	davon Teilzeit	davon ATZ	davon in ATZ-Freist.	Anteil in %
Grundschulen	154	40	8	5	25,97%
Förderzentren	31	5	1	1	16,13%
Oberschulen	665	142	17	14	21,35%
Gymnasien	241	60	2	2	24,90%
Berufsbildende Schulen	390	64	7	9	16,41%
Schulzentren Sek.II	175	36	3	5	20,57%
Erwachsenenschule	21	8		1	38,10%
Summe männlich	1.677	355	38	37	21,17%

Tabelle 14: Lehrpersonal Gesamt nach Altersgruppen

Stand: 01.08.2018

Alters- gruppe	Personen insgesamt						davon Teilzeitkräfte					
	M	Anteil	W	Anteil	Gesamt	Anteil	M	Anteil	W	Anteil	Gesamt	Anteil
19-24	1	100,00%			1	0,02%	1	100,00%			1	0,05%
25-29	55	20,15%	218	79,85%	273	5,25%	6	11,11%	48	88,89%	54	2,50%
30-34	244	34,03%	473	65,97%	717	13,79%	44	20,37%	172	79,63%	216	10,00%
35-39	266	32,16%	561	67,84%	827	15,90%	47	12,91%	317	87,09%	364	16,84%
40-44	244	32,40%	509	67,60%	753	14,48%	56	14,58%	328	85,42%	384	17,77%
45-49	259	34,12%	500	65,88%	759	14,59%	43	11,72%	324	88,28%	367	16,98%
50-54	246	36,55%	427	63,45%	673	12,94%	65	23,64%	210	76,36%	275	12,73%
55-59	161	29,49%	385	70,51%	546	10,50%	41	18,39%	182	81,61%	223	10,32%
60-64	177	30,26%	408	69,74%	585	11,25%	45	17,93%	206	82,07%	251	11,61%
65-69	24	35,82%	43	64,18%	67	1,29%	7	26,92%	19	73,08%	26	1,20%
Summe:	1.677		3.524		5.201		355		1.806		2.161	

Tabelle 15: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulform	Eingr. (Soll)	weibl.	männl.	gesamt	weiblicher Anteil in %
Grundschulen	A 12 Z	1		1	100,0%
Grundschulen	A 13	21	4	25	84,0%
Grundschulen	A 13+ Z	80	9	89	89,9%
Grundschulen	A 14	53	12	65	81,5%
Grundschulen	A 14+ Z	1	1	2	50,0%
Förderzentren	A 14	4		4	100,0%
Förderzentren	A 14+ Z	1	1	2	50,0%
Förderzentren	A 15		1	1	0,0%
Oberschulen	A 15	38	26	64	59,4%
Oberschulen	A 15+ Z	22	11	33	66,7%
Oberschulen	A 16	4	4	8	50,0%
Gymnasien	A 15	6	6	12	50,0%
Gymnasien	A 15+ Z	4	4	8	50,0%
Gymnasien	A 16	6	2	8	75,0%
Berufsbildende Schulen	A 15	4	10	14	28,6%
Berufsbildende Schulen	A 15+ Z	5	5	10	50,0%
Berufsbildende Schulen	A 16	2	7	9	22,2%
Schulzentren Sek.II	A 15	5	3	8	62,5%
Schulzentren Sek.II	A 15+ Z	3	4	7	42,9%
Schulzentren Sek.II	A 16	1	5	6	16,7%
Erwachsenenschule	A 15			0	
Erwachsenenschule	A 15+ Z	1		1	100,0%
Erwachsenenschule	A 16	1		1	100,0%
Insgesamt		263	115	378	69,6%

Tabelle 16: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Besoldungsgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulform	Eingr. (Soll)	weibl.	männl.	gesamt	weiblicher Anteil in %
Oberschulen	A 14	122	75	197	61,9%
Gymnasien	A 14	25	21	46	54,3%
Berufsbildende Schulen	A 14	28	41	69	40,6%
Schulzentren Sek.II	A 14	26	15	41	63,4%
Erwachsenenschule	A 14	3	3	6	50,0%
Insgesamt		204	155	359	56,8%

Tabelle 17: Funktionsstellen innerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulform	Ge- schlecht	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65 und älter	ge- samt
Grundschulen	weiblich	7	16	23	27	22	45	13	3	156
Grundschulen	männlich	2	3	5	7	3	2	4		26
Förderzentren	weiblich		1		1	1	2			5
Förderzentren	männlich			1				1		2
Oberschulen	weiblich		10	6	10	13	13	11	1	64
Oberschulen	männlich	1	7	3	11	11	5	3		41
Gymnasien	weiblich			4	3	4		4	1	16
Gymnasien	männlich	1		2	5	3	1			12
Berufsbildende Schulen	weiblich		1	1	3	4	1	1		11
Berufsbildende Schulen	männlich			4	5	5	5	3		22
Schulzentren Sek.II	weiblich			3	2	1	2	1		9
Schulzentren Sek.II	männlich		1	4	1	3	1	1	1	12
Erwachsenenschule	weiblich					1	1			2
Erwachsenenschule	männlich									0
insgesamt		11	39	56	75	71	78	42	6	378

Tabelle 18: Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung nach Altersgruppen

Stand: 01.08.2018

Schulform	Ge- schlecht	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65 und älter	ge- samt
Oberschulen	weiblich	20	29	21	16	12	16	6	2	122
Oberschulen	männlich	7	15	10	22	12	5	4		75
Gymnasien	weiblich	2	4	4	3	5	3	4		25
Gymnasien	männlich	1	3	3	4	6	3		1	21
Berufsbildende Schulen	weiblich	1	3	3	6	8	6	1		28
Berufsbildende Schulen	männlich	2	4	7	6	10	6	5	1	41
Schulzentren Sek.II	weiblich	3	2	6	4	6	2	3		26
Schulzentren Sek.II	männlich		1	3	4	3	1	3		15
Erwachsenenschule	weiblich				1			2		3
Erwachsenenschule	männlich				2			1		3
insgesamt		36	61	57	68	62	42	29	4	359

Tabelle 19: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Besoldungsgruppen (ohne Lehrmeisterinnen/Lehrmeister)

Stand: 01.08.2018

Tarifwerk	Tarif-Gruppe	Anzahl Personen				
		Verwaltungs- personal	Erziehungs- und Betreuungs- personal für Jugendliche und Kinder	Betriebspersonal	sonstiges Personal	Gesamt
TV-L	5	1	7			8
TV-L	6	177	41			218
TV-L	8	1	83			84
TV-L	9		111			111
TV-L	09V		18		1	19
TV-L	11		1			1
Besoldungsordnung A Bremen	07	1				1
Besoldungsordnung A Bremen	09S	1				1
Summe weiblich		181	261	0	1	443
TV-L	5			1		1
TV-L	6	2	6			8
TV-L	7			1		1
TV-L	8		19			19
TV-L	9	2	51			53
TV-L	09V	1		1		2
TV-L	11	1				1
TV-L	14	1				1
Summe männlich		7	76	3	0	86
Gesamt NUP (ohne Lehrmeister)		188	337	3	1	529

Tabelle 20: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Voll/Teilzeitbeschäftigung (ohne Lehrmeisterinnen/Lehrmeister)

Stand: 01.08.2018

Schulform	Personen					Anteil in %
	Insgesamt	davon Teilzeit	VZ	davon ATZ	davon in ATZ-Freist.	Teilzeit
Grundschulen	217	189	28	1	1	87,10%
Förderzentren	10	8	2			80,00%
Oberschulen	123	86	37		1	69,92%
Gymnasien	24	21	3			87,50%
Berufsbildende Schulen	44	24	20			54,55%
Schulzentren Sek.II	24	10	14			41,67%
Erwachsenenschule	1		1			0,00%
Summe weiblich	443	338	105	1	2	76,30%
Grundschulen	22	15	7			68,18%
Oberschulen	42	22	20			52,38%
Gymnasien	5	5				100,00%
Berufsbildende Schulen	12	3	9			25,00%
Schulzentren Sek.II	4		4			0,00%
Erwachsenenschule	1	1				100,00%
Summe männlich	86	46	40	0	0	53,49%
Insgesamt:	529	384	145	1	2	72,59%

Tabelle 21: Unterrichtsergänzendes Personal/Verwaltungspersonal/Betriebspersonal nach Altersgruppen (ohne Lehrmeisterinnen/Lehrmeister)

Stand: 01.08.2018

Altersgruppe	Mitarbeitende insgesamt						darunter Teilzeitkräfte					
	weiblich		männlich		insgesamt		weiblich		männlich		insgesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
19-24	2	0,45%	2	2,33%	4	0,76%		0,00%	1	2,17%	1	0,26%
25-29	11	2,48%	3	3,49%	14	2,65%	8	2,37%	1	2,17%	9	2,34%
30-34	20	4,51%	8	9,30%	28	5,29%	10	2,96%	4	8,70%	14	3,65%
35-39	33	7,45%	3	3,49%	36	6,81%	22	6,51%	1	2,17%	23	5,99%
40-44	52	11,74%	19	22,09%	71	13,42%	43	12,72%	9	19,57%	52	13,54%
45-49	49	11,06%	8	9,30%	57	10,78%	36	10,65%	3	6,52%	39	10,16%
50-54	97	21,90%	15	17,44%	112	21,17%	76	22,49%	7	15,22%	83	21,61%
55-59	108	24,38%	12	13,95%	120	22,68%	83	24,56%	8	17,39%	91	23,70%
60-64	70	15,80%	12	13,95%	82	15,50%	59	17,46%	9	19,57%	68	17,71%
65-69	1	0,23%	4	4,65%	5	0,95%	1	0,30%	3	6,52%	4	1,04%
Summe	443	100,00%	86	100,00%	529	100,00%	338	100,00%	46	100,00%	384	100,00%

Tabelle 22: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Stand: 01.08.2019

Beschäftigungsform	Mitarbeitende insgesamt	davon		Frauenanteil in %
		männlich	weiblich	
Vollbeschäftigung	115	82	33	28,70%
Teilzeitbeschäftigung	17	4	13	76,47%
Sabbatjahr - Ansparphase	2	2		0,00%
Altersteilzeit Blockmodell - anwesend -	0			0,00%
Altersteilzeit Blockmodell - abwesend -	4	3	1	25,00%
Summe:	138	91	47	34,06%

Tabelle 23: Lehrmeisterinnen/Lehrmeister nach Altersgruppen

Stand: 01.08.2018

Altersgruppe	Mitarbeitende insgesamt						darunter Teilzeitkräfte					
	weiblich		männlich		insgesamt		weiblich		männlich		insgesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
25-29		0,00%	1	1,10%	1	0,72%		0,00%		0,00%	0	0,00%
30-34	3	6,38%	4	4,40%	7	5,07%		0,00%		0,00%	0	0,00%
35-39	1	2,13%	4	4,40%	5	3,62%		0,00%		0,00%	0	0,00%
40-44	5	10,64%	6	6,59%	11	7,97%	1	7,69%		0,00%	1	5,26%
45-49	4	8,51%	17	18,68%	21	15,22%	1	7,69%	2	33,33%	3	15,79%
50-54	15	31,91%	25	27,47%	40	28,99%	3	23,08%	1	16,67%	4	21,05%
55-59	10	21,28%	24	26,37%	34	24,64%	4	30,77%	2	33,33%	6	31,58%
60-64	8	17,02%	10	10,99%	18	13,04%	4	30,77%	1	16,67%	5	26,32%
65-69	1	2,13%		0,00%	1	0,72%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Summe:	47	91,49%	91	94,51%	138	100,00%	13	100,00%	6	100,00%	19	100,00%

