



**TÄTIGKEITSBERICHT DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR DAS
PÄDAGOGISCHE PERSONAL AN SCHULEN**



Berichtszeitraum: 01.08.2020-31.07.2021

Isis Elena Giele, Gleichstellungsbeauftragte

Julia Neumann, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

April 2022

Inhalt

1. Einleitung

Aufgaben laut Hamburgischem Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG v. 01.01.2015)

—unterstützen, fördern, begleiten—

2. Vereinbarungen

- 2.1 Vereinbarung zu Arbeitsschwerpunkten und Kooperation
- 2.2 Gleichstellungsplan Schulen 2021-2024
 - 2.2.1 Mitwirkung an Entwurf und Erstellung des aktuellen Gleichstellungsplans
 - 2.2.2 Implementierung der Themen Diversity und Geschlechteridentität
- 2.3 Förderung von Führung in Teilzeit
- 2.4 Förderung des Kurz-Sabbaticals

3. Schwerpunkte

- 3.1 Begleitung von Personalauswahlverfahren an allen Schulformen
- 3.2 HIBB: Begleitung von Personalauswahlverfahren für Sozialpädagogen und –pädagoginnen
- 3.3 Grundschulen: Begleitung von Personalauswahlverfahren für Gesundheitsfachkräfte
- 3.4 Analyse von Stellenausschreibungen
- 3.5 Beratung und Begleitung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit /Gefährdungsbeurteilung
- 3.6 Unterstützung bei Gewinnung weiblichen Führungskräftenachwuchses
- 3.7 Männer an Grundschulen
- 3.8 Verwaltungsleitung an allgemeinbildenden Schulen
- 3.9 Planung von Fortbildungsangeboten der GB-S für 2022

4. Öffentlichkeitsarbeit

- 4.1 Auswahl zeitgemäßer Publikationsformate
- 4.2 Podcasts zum Themenbereich Gleichstellung an Schulen
- 4.3 Veröffentlichung von Beiträgen für PTF im BSB-Infobrief
- 4.4 Internetauftritt
- 4.5 Vernetzung innerhalb der Hamburger Behörden

5. Digitalisierung

- 5.1 Einarbeitung in laufende Digitalisierungsprojekte der BSB
- 5.2 Begleitung der Implementierung neuer Programme und Datenbanken unter dem Genderaspekt

6. Beratung

7. Fortbildungen (Schwerpunkte)

8. Ausblick und Fazit

1. Einleitung

Aufgaben laut Hamburgischem Gleichstellungsgesetz; (Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst v. 01.01.2015)

— unterstützen, fördern, begleiten—

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten für das pädagogische Personal der BSB sind gebunden an die gesetzlichen Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG). Die GB-S unterstützen, fördern und begleiten die Umsetzung dieses Gesetzes in der BSB sowie an allen staatlichen allgemein- und berufsbildenden Schulen (§ 20 Abs. 1 Satz 1 HmbGleiG).

Als Ansprechpartnerinnen für alle Gleichstellungsangelegenheiten mit Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§20 Abs.2 HmbGleiG) stehen die GB-S dem pädagogischen Personal der BSB und des HIBB zur Verfügung, auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung für das pädagogische Personal an Schulen kooperieren die GB-S mit dem LI. Die Änderungen des Personenstandsgesetzes auf Bundesebene mach(t)en weitere Anpassungen im behördlichen Geltungsbereich des Gesetzes notwendig und weisen zukünftig den Weg in ein diversitätsgerechtes Handeln.

2. Vereinbarungen

2.1 Vereinbarung zu Arbeitsschwerpunkten und Kooperation

Die Vereinbarung zwischen der Dienststelle und den GB-S regelt die Zusammenarbeit der GB-S mit BSB und HIBB. Die Vereinbarung gilt vom 04.06.2020 bis zum 31.12.2021 und umfasst im Wesentlichen die in der vorhergehenden Vereinbarung etablierten Schwerpunkte.

2.2 Gleichstellungsplan Schulen 2021-2024

2.2.1 Mitwirkung an Entwurf und Erstellung des aktuellen Gleichstellungsplans

An der Entwicklung des neuen Gleichstellungsplans mit Gültigkeit von 2021 bis 2024 waren die Gleichstellungsbeauftragten in zwei Arbeitsphasen aktiv beteiligt. Die öffentlichen Maßnahmen wurden gesammelt und in den Kontext der Zielsetzungen gestellt.

Der vorab abgestimmte Entwurf wurde sodann mit dem Referat V 41 besprochen und in Formulierungen angepasst. Die finale Bearbeitung des Textes wurde kooperativ zwischen V4 und den GB-S vorgenommen und verzögerten sich personalbedingt bis Sommer 2021. Viele der im neuen

Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen werden dabei fortgeführt. Druck und Veröffentlichung an den Schulen sind für das dritte Quartal 2021 geplant.

2.2.2 Implementierung der Themen Diversity und Geschlechteridentität

Die Aufnahme der Themen Diversity und Geschlechteridentität zeigt sich mit Blick auf die Hamburger Landepolitik als zeitgemäß. Dazu passend werden auch die Planungen der öffentlichen Maßnahmen der GB-S im Ausblick auf das Kalenderjahr 2022 erfolgen (z.B. „Gleichstellungstag 2022“ in Kooperation mit dem LI). Durch diese konzeptionelle Arbeit entspricht der neue Gleichstellungsplan für das pädagogische Personal an Schulen nicht nur weitgehend dem bestehenden Koalitionsvertrag, sondern spiegelt sich auch konkret in Fortbildungsmaßnahmen für die pädagogisch Beschäftigten wieder.

2.3 Förderung von Führung in Teilzeit

Die Förderung der Ausschreibung in Teilzeit wurde 2020 von der BSB unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 2020 umgesetzt. Bei der Umsetzung in die Praxis zeigt sich teilweise noch Optimierungsbedarf bzgl. der Abläufe. Dazu wurde ein Maßnahmenbündel mit der Amtsleitung abgestimmt, das insbesondere die Ausschreibungspraxis von Abteilungsleitungsstellen an Schulen z.B. in vollzeitnaher Teilzeit verbessern und erleichtern soll. Als Positivbeispiel können zum Ende des Berichtszeitraumes die Hamburger Grundschulen genannt werden, bei denen diese Praxis bereits gelebt wird.

2.4 Förderung des Kurz-Sabbaticals

Das Kurz-Sabbatical für schulische Führungskräfte wurde trotz der Belastung der Verwaltung während der Pandemie von der BSB umgesetzt und somit die Möglichkeit der Ansparung von Zeiten für die sehr beanspruchten Schulleitungsmitglieder ermöglicht. Die GB-S waren dabei stets im engen Austausch mit der Amtsleitung und der Personalabteilung der BSB. Diese Maßnahme ist als wichtiger Baustein zur präventiven Gesunderhaltung von Führungskräften und als Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf bei fehlender Teilzeitmöglichkeit in Leitungsfunktion zu sehen.

3. Schwerpunkte

3.1 Begleitung von Personalauswahlverfahren an allen Schulformen

Als GB-S haben wir während des Berichtszeitraums an insgesamt 47 Findungsausschüssen teilgenommen, sowohl im berufsbildenden als auch im gesamten allgemeinbildenden und ReBBZ-

Bereich. Es handelte sich dabei um Besetzungsverfahren von der Abteilungsleitungsebene bis zur Schulleitungsebene. In die begleiteten, am HIBB ganztägigen, Verfahren wurden stets Fragen aus den Bereichen „Gleichstellung“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eingebracht und dadurch eine allgemeine Sensibilisierung für diese Themenbereiche gefördert. Außerdem wurde an passender Stelle auf das „Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte“ der BSB bzw. LI hingewiesen, um ggf. Kolleginnen mit Führungspotential an den Schulen zu fördern.

3.2 HIBB: Begleitung von Personalauswahlverfahren für Sozialpädagogen und –pädagoginnen

Für die berufsbildenden Schulen wurden ab am HIBB Vollzeitstellen für Sozialpädagoginnen und –pädagogen ab Schuljahr 2020/21 eingerichtet. Aufgaben sind vor allem die neu zu erstellenden Förderkonzepte an der jeweiligen Beruflichen Schule sowie Beratungen vor Ort, jeweils in Abstimmung mit den Beratungsabteilungen und/oder Förderkoordinatorinnen und –koordinatoren. Die GB-S begleiteten 7x die sorgfältigen Auswahlgespräche an Beruflichen Schulen.

3.3 Grundschulen: Begleitung von Personalauswahlverfahren für Gesundheitsfachkräfte

Die GB-S nahmen beratend teil an 2 Personalauswahlverfahren für Gesundheitsfachkräfte an Grundschulen; die Bewerbungs- und Findungsverfahren werden vom LI in Kooperation mit den einzelnen Grundschulen durchgeführt.

3.4 Analyse von Stellenausschreibungen

In jedem Quartal erfolgte eine interne Durchsicht der Stellenausschreibungen für das pädagogische Personal unter formalen Aspekten. Dabei wird je nach Funktion die Möglichkeit zur Ausübung in Teilzeit und die Verwendung einer Ermutigungsklausel bei vorhandener Unterrepräsentanz geprüft. Unter aktueller Bezugnahme bei den Jour fixes versuchen die GB-S, zukünftige Formabweichungen zu vermeiden. Dabei hat sich die Qualität der Stellenausschreibung in der Gesamtheit für die gleichstellungsrelevanten Aspekte erhöht. Die Ergebnisse der Auswertung wurden und werden auch zukünftig im Bedarfsfall der Personalentwicklung und der Amtsleitung im Jour fixe zur Verfügung gestellt.

3.5 Beratung und Begleitung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit

Der Begleitung der ASA-Sitzungen kam mit der Corona-Pandemie eine zunehmend große Bedeutung zu. So wurden beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, das neue Hygienekonzept für die BSB und die Auflösung sogenannter Risikogruppen erörtert.

Währenddessen wurden ebenfalls gleichstellungsrelevante Themen, wie z.B. die Neuerungen in der Mutterschutzverordnung erörtert. Seit Beginn der Pandemie sind in kurzen zeitlichen Abständen neue Informationsstände zu Arbeitsschutz, Hygieneplänen und Risikoeinschätzung z.B. beim Dienst- und Beschäftigungseinsatz von Schwangeren zu verarbeiten, so dass dieses Themengebiet auch weiterhin als Tätigkeitsschwerpunkt gilt. Weiterhin begleiten die GB-S im Rahmen der sogenannten „94er Vereinbarung“ die Einrichtung eines Steuerungsgremiums zur Gefährdungsbeurteilung mit entsprechenden Teilnahmen an den Terminen der Dienststelle.

3.6 Unterstützung bei Gewinnung weiblichen Führungskräftenachwuchses

Zur Unterstützung weiblichen Führungsnachwuchses trugen die GB-S auf unterschiedliche Weise bei. So wurde auf Findungsausschüssen kontinuierlich auf das „Mentoring-Programm für weiblichen Führungsnachwuchs“ verwiesen und insbesondere die Gewinnung und Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren für das Programm unterstützt. Es wurden aber auch Personalratsmitglieder und Vertreterinnen und Vertreter der Kollegien zur entsprechenden Bekanntmachung und Teilnahme ermutigt.

Strategische Überlegungen zur Förderung (weiblichen) Führungskräftenachwuchses erfolgten gemeinsam mit der Leitung des LI. So ist die Einsetzung einer zweiten gemischtgeschlechtlichen Mentoring-Gruppe durch das LI als Erweiterung des Programms in Konzeption.

Die familienfreundliche Durchführung von Führungs-Fortbildungsangeboten bleibt ein Schlüsselthema für die nächsten Jahre. Digitale Fortbildungsformate haben dabei die Realisierung von Fortbildungszeiten für Kolleg*innen mit Familienaufgaben deutlich erhöht, da Wegzeiten entfallen und mehr Teilnahmekapazitäten geschaffen werden können, während Präsenzformate häufig frühzeitig ausgebucht waren. Es besteht Einigkeit zwischen LI, Behördenleitung und den GB-S, dass es die neuen digitalen Fortbildungsmöglichkeiten unter anderem aus dem Gleichstellungsaspekt heraus zu erhalten und auszubauen gilt.

3.7 Männer an Grundschulen

Durch Leitung und der Fachabteilung des LI sowie des ZLH wurde im Frühjahr 2021 ein Antrag an die ZEIT-Stiftung gestellt, der eine vielschichtige Förderung von männlichen Studienanwärtern für die

Primarstufe sicherstellen sollte. Die Mittel sollten zweckgebunden vom LI verwaltet werden, wobei ein Schülercampus als zentrales Element geplant war.

In der Corona-Pandemie änderte sich vieles in der Bildungslandschaft durch eine lange Phase des Distanzunterrichts, begleitet von den anhaltenden (Teil-)Schulschließungen bis zum Sommer 2021: Durch die dadurch neu entstandenen Bedarfe zur Förderung gleicher Bildungschancen wurde zunächst ein anderer Antrag von der ZEIT- Stiftung vorgezogen. Es ergab sich aber zumindest eine Zusage zu einer Teilförderung des Projekts „Mehr Männer an Grundschulen“. Die weiteren Planungen hierzu sollen in Absprache mit der Leitung des LI sowie den beteiligten behördlichen und universitären Gremien unter der Beteiligung der GB-S im nächsten Berichtszeitraum erfolgen.

3.8 Verwaltungsleitung an allgemeinbildenden Schulen

Der von der Behördenleitung und V2 initiierte Prozess der Stellenausschreibung und –besetzung für Verwaltungsleitungen an Schulen durchzog den Berichtszeitraum.

Die GB-S nahmen an allen Treffen z.T. im 14tägigen Rhythmus teil; immer per Skype mit den betroffenen Dienststellen, Personalräten sowie Schwerbehinderten-Vertretungen für den Bereich V. Im Ergebnis konnte eine gemeinsam detailliert ausformulierte Stellenbeschreibung nebst Fortbildungsoptionen und Evaluation etabliert werden.

Alle im Anschluss ausgeschriebenen Stellen für Verwaltungsleitung in Hamburger Schulbüros wurden in kürzester Zeit besetzt. Die anberaumte erste Evaluationsphase unter Leitung von V2 beginnt in Kürze.

3.9 Planung von Fortbildungsangeboten der GB-S für 2022

Die geplanten Fortbildungen in Präsenz (Bar Camp u.a.) mussten pandemiebedingt verschoben werden. Die vom LI und den GB-S gemeinsam begonnene Planung des „Fachtag für Gleichstellung“ im November 2022 wurde durch regelmäßige Treffen per Skype fortgesetzt.

4. Öffentlichkeitsarbeit

4.1 Auswahl zeitgemäßer Publikationsformate

In der Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit der FHH / dem Staatsrat ist die Publikation von Best-Practice-Beispielen vermerkt. Da Newsletter aktuell wenig rezipiert werden, war im Austausch mit den GB-V die Idee eines Podcasts als zeitgemäßes Publikationsformat entstanden.

Die ersten Folgen des Podcasts wurden mittlerweile aufgenommen und sind über die Internetseite der GB-S sowie über hamburg.de zugänglich.

4.2 Podcasts zum Themenbereich Gleichstellung an Schulen

Mit der Podcast-Serie „Gleichstellung im Fokus“ informieren die Gleichstellungsbeauftragten der BSB über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen und fördern auf diese Weise den Kontakt zu Ratsuchenden, die eine Beratung erwägen oder Kolleg*innen, die ihr Gleichstellungswissen erweitern möchten. Da es innerhalb der Verwaltungsstrukturen keine Möglichkeit zum Hosting der Podcasts gibt (auch nicht durch das Podcast-Studio des ZAF), handelt es sich genau genommen um abrufbare Audiodateien und nicht um Podcast. Im behördlichen Kontext werden solche Dateien gewohnheitsmäßig als Podcast bezeichnet - eine auch für diese Reihe verwendete Bezeichnung. Im Behördennewsletter wurde bereits auf die Podcast-Reihe hingewiesen.

Die Arbeit zu den Podcasts begann nach einigen Vorüberlegungen mit den GB-V im März 2021. Ein erster gemeinsamer Podcast „Wir über uns“ wurde im Berichtszeitraum aufgenommen und über die Homepages der GB-S/GB-V zur Verfügung gestellt: <https://www.hamburg.de/bsb/gleichstellung-schule/15454984/podcasts/>

Weitere Podcasts zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen werden bis Ende des Kalenderjahres 2021 und darüber hinaus folgen.

4.3 Veröffentlichung von Beiträgen für PTF im BSB-Infobrief

Pädagogische Fachkräfte z.B. aus dem sozialpädagogischen Bereich sind oft nicht ausreichend über die Zuständigkeit und Beratungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten an Schule informiert. Auch diese Berufsgruppen sollen von gleichstellungsrelevanten Informationen und dem Beratungsangebot der GB-S profitieren. Daher wird in Absprache mit den Zuständigen in der BSB in gewissen Abständen ein kurzer Beitrag der GB-S in den Newslettern veröffentlicht. Dies ist im Berichtszeitraum bereits einmal geschehen, weitere Beiträge z.B. zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ sind in Planung.

4.4 Internetauftritt

Da der avisierte Zugang für Lehrer*innen zu Intranetseiten der BSB in absehbarer Zeit nicht erfolgen wird und auch keine konkreten Planungsschritte in Aussicht stehen, wurde eine Neugestaltung und Erweiterung des Internetauftritts seitens der Gleichstellungsbeauftragten des pädagogischen Personals an Schulen in Angriff genommen und soll bis Frühjahr 2022 abgeschlossen werden. Hintergrund ist die Notwendigkeit für Kolleginnen und Kollegen, sich transparent und sachlich korrekt über das Beratungsangebot sowie das Spektrum gleichstellungsrelevanter Themen informieren zu können. Für Kolleg*innen mit Beratungsanliegen ist das Internet die wichtigste

Informationsquelle und in Zeiten der Pandemie ist die Kontaktaufnahme via E-Mail und Telefon essentiell geworden. Die Beratungspraxis zeigt, dass viele Kolleg*innen zögern, Kontakt aufzunehmen, wenn sie die Zuständigkeit nicht transparent aufgezeigt bekommen. Hier soll ein passgenauer Internetauftritt Abhilfe schaffen, da Vor-Ort-Veranstaltungen an Schulen weiterhin pandemiebedingt ausgeschlossen sind.

4.5 Vernetzung innerhalb der Hamburger Behörden

Die Vernetzung innerhalb des Behördennetzwerks „Hamburger Meile“ ging mit pandemiebedingten Unterbrechungen weiter. Insbesondere gab es Vorüberlegungen und entsprechenden digitalen Austausch im Behördennetzwerk hinsichtlich eines behördenübergreifenden Väternetzwerks. Weitere Vernetzungsmöglichkeiten wurden über den Arbeitskreis Gleichstellung des Personalamts situationsbezogen wahrgenommen.

5. Digitalisierung

5.1 Einarbeitung in laufende Digitalisierungsprojekte der BSB

Einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt bildet die Begleitung der Digitalisierung an der BSB durch die GB-S im Rahmen des Digitalpakts. Die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Beteiligten der Stabsstelle erfolgte pandemiebedingt leider unregelmäßig. Eine Jour-fixe-Struktur konnte trotz regelmäßiger Nachfrage seitens der GB-S noch nicht etabliert werden; daher wurde der gesetzliche Auftrag von den GB-S in diesem Bereich bisher nicht angemessen ausgeführt. Es bleibt festzuhalten, dass die Handlungsempfehlungen der Senatorin für Wissenschaft und Gleichstellung derzeit trotz Kenntnis nicht ausreichend in die operative Ebene übertragen werden. Diese Verfahrensweise und die damit verbundenen Erfahrungen für Gleichstellung an Schulen bedürfen dringend einer grundlegenden Optimierung. Die Erfahrung bei pbOn beispielsweise zeigt, dass durch nachträgliche Implementierungen dem gesetzlichen Anspruch des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes nicht zeitgerecht entsprochen werden kann. Eine Mitarbeit an der 94er Vereinbarung zur „Gefährdungsbeurteilung digitale Endgeräte“ und eine Mitwirkung an einer Dienstvereinbarung wurden anberaumt und stehen pandemiebedingt z.Zt. noch aus.

5.2 Begleitung der Implementierung neuer Programme und Datenbanken unter dem Genderaspekt

Die Mitwirkung an der Erprobung von pbOn plus unter Benutzer- und Gleichstellungsaspekten wurde der Senatskanzlei zugesagt. Dies erfolgt ausdrücklich mit dem Ziel, zukünftig über ein Programm zu verfügen, welches die formal korrekte und damit rechtskonforme Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen sicherstellt. Eine Umsetzung steht im Berichtszeitraum noch aus.

6. Beratung

Die Beratung von an Schule tätigem pädagogischem Personal nahm einen erheblichen Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch. Als GB-S haben wir 47 komplexere Beratungsanfragen bearbeitet. Die Beratung fand per Mail oder telefonisch statt. Das Spektrum des Beratungsbedarfs bezog sich auf die wichtigsten Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten, d.h. unter anderem Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, beruflicher Benachteiligung in Phasen des Beschäftigungsverbots und des Mutterschutzes, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Genderfragen etc. In einigen Fällen wurde Kontakt aufgenommen mit den Beratungsabteilungen des LI und/oder der Amtsleitung sowie der Rechtsabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung, wodurch die Komplexität einiger Fallhistorien verdeutlicht werden möge. Auch die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretungen vor Ort bzw. der BSB waren häufig in die Beratung eingebunden.

7. Fortbildung

7.1 LI

Mit der Leitung des Landesinstituts für Lehrerfortbildung fanden aufgrund des Leitungswechsels keine Gespräche statt. Die Konkretisierung einiger angedachten Maßnahmen steht demnach noch aus. Zur Planung des „Fachtags Gleichstellung 2022“ wurden regelmäßig Jour fixes mit der zuständigen Abteilungsleitung des LIB durchgeführt.

Ein sich abzeichnender Schwerpunkt ist der bessere und zeitlich flexiblere Zugang zu Fortbildungsangeboten für den PTF, ermittelt u.a. im gemeinsamen Gespräch mit der entsprechenden Dienststelle, Grundsatzreferat für PTF an Hamburger Schulen.

7.2 Fortbildungen GB-S (Schwerpunkte)

Den GB-S standen Fortbildung zum Themenbereich Gleichstellung von Seiten des ZAF kaum zur Verfügung. Nachfragen im AK Gleichstellung konnten in Zeiten der Pandemie keine Veränderung der Situation herbeiführen. Ersatzweise wurden von den GB-S digitale Fortbildungen im Bereich Digitalisierung der BSB, Coaching oder Personalmanagement wahrgenommen.

8. Ausblick und Fazit

Die im letzten Berichtszeitraum angesprochene thematische Verschiebung von Arbeitsschwerpunkten ging auch an der BSB nicht vorbei. Nicht wenige Termine mussten storniert oder erheblich nach hinten verschoben werden. Am schwierigsten zu bewältigen waren die Absagen aller eingeplanten Fortbildungen am ZAF, die viele gleichstellungsrelevante Themen umfassten, u.a. geschlechtergerechte Sprache und Gender, Sexismus am Arbeitsplatz sowie Gesundheits- und pflegespezifische Themen. Teilweise entstand dadurch ein erhöhter Rechercheaufwand.

Dennoch dominierte angesichts der neuen Herausforderungen in der Gesamtheit innerbehördlicher Kooperationen eine konstant innovative und konstruktive Zusammenarbeit.

Insbesondere die jeweiligen Beschäftigten der BSB, des HIBB und des LI, vor allem die GB-V, haben uns bei der Bearbeitung unseres Aufgabenspektrums zuverlässig und kompetent unterstützt. Dafür möchten wir uns sehr herzlich bedanken. Dies gilt für die Schulleitungen aller Hamburger Schulformen und Beratungszentren gleichermaßen.

In Zeiten von Corona ist jeder Ausblick mit Vorsicht zu genießen. Es bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass das HmbGleiG vom 01.01.2015, die abgeschlossene Vereinbarung mit der BSB/FHH v. 2020 und der 2021 in Kraft tretende Gleichstellungsplan Schulen den GB-S einen rechtlichen Handlungsrahmen vorgeben, der maßgeblich sein wird.