



Hamburg

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR DAS PÄDAGOGISCHE PERSONAL AN SCHULEN



Berichtszeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

Isis Elena Giele, Gleichstellungsbeauftragte

Julia Neumann, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Dezember 2022

Inhalt

1. Einleitung

Aufgaben laut HmbGleiG (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz v. 01.01.2015)

—unterstützen, fördern, begleiten—

2. Vereinbarungen

- 2.1 Vereinbarung mit der BSB zu Arbeitsschwerpunkten und Kooperation
- 2.2 Mitwirkung am aktuellen Gleichstellungsplan Schulen 2021-2024
- 2.3. Förderung von Führung in Teilzeit
- 2.4 Förderung des Kurz-Sabbaticals

3. Schwerpunkte

- 3.1 Begleitung von Personalauswahlverfahren (Leitungsgruppe) an allen Schulformen
- 3.2 Begleitung von Personalauswahlverfahren PTF am HIBB
- 3.3 Analyse von Stellenausschreibungen
- 3.4 Beratung und Begleitung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit /Gefährdungsbeurteilung
- 3.5 Unterstützung bei Gewinnung weiblichen Führungskräftenachwuchses
- 3.6 Unterstützung des Kooperationsprojektes „Mehr Männer in Grundschulen“
- 3.7 Verwaltungsleitung an allgemeinbildenden Schulen / Evaluation
- 3.8 Planung von Fortbildungsangeboten für 2022

4. Öffentlichkeitsarbeit

- 4.1 Podcasts: zeitgemäßes Publikationsformat zum Thema Gleichstellung an Schulen
- 4.2 Beiträge für den PTF im BSB-Infobrief
- 4.3 Internetauftritt
- 4.4 Vernetzung innerhalb der Hamburger Behörden zum Thema Väternetzwerk
- 4.5 WIN Netzwerk

5. Digitalisierung

- 5.1 Begleitung laufender Digitalisierungsprojekte der BSB
- 5.2 Begleitung der Dienstvereinbarungen ISERV und DiGLU

6. Beratung

7. Fortbildungen

- 7.1 LI
- 7.2 Fortbildungen der GB-S (Schwerpunkte)

8. Ausblick und Fazit

1. Einleitung

Aufgaben laut HmbGleiG (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 gesamten pädagogischen Personal der BSB zur Verfügung. Unsere Tätigkeit haben wir auch im vergangenen Tätigkeitsjahr weitgehend unter Pandemiebedingung ausgeübt und den Beratungsschwerpunkt nachfragebedingt gestärkt. Die Büropräsenz wurde dabei auch in Zeiten der Distanzmaßnahmen im Wechsel aufrechterhalten und so wohl vor Ort als auch im Home-Office eine durchgehende telefonische Beratung und E-Mailkontakt ermöglicht. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung für das pädagogische Personal an Schulen kooperieren die GB-S mit dem LI.

Mit dem Entwurf zum „Selbstbestimmungsgesetz“ könnte auf Bundesebene zukünftig eine neue Rechtsnorm geschaffen werden, ggf. mit gleichstellungspolitischer Auswirkung auf Länderebene.

2. Vereinbarungen

2.1 Vereinbarung mit der BS zu Arbeitsschwerpunkten und Kooperation

Die Vereinbarung zwischen der Dienststelle und den GB-S regelt die Zusammenarbeit der GB-S mit den jeweiligen Ämtern in der BSB. Die nunmehr zweite Vereinbarung seit 01.08.2019 gilt vom 01.01.2022 bis zum 31.07.2023 und schließt zeitlich direkt an die vorherige an. Sie umfasst im Wesentlichen die in der vorhergehenden Vereinbarung etablierten Tätigkeitsschwerpunkte.

2.2 Mitwirkung am aktuellen Gleichstellungsplan Schulen 2021-2024

An der Entwicklung des neuen Gleichstellungsplans mit Gültigkeit von 2021 bis 2024 waren die Gleichstellungsbeauftragten in zwei Arbeitsphasen im Vorfeld aktiv beteiligt. Nach letzten redigierenden Tätigkeiten in Kooperation mit V 413 konnte der Gleichstellungsplan im Oktober 2021

final abgestimmt, digital veröffentlicht, gedruckt und an die Schulen versandt werden. Der aktuelle Gleichstellungsplan an Schulen gilt bis zum Jahresende 2024.

2.3 Förderung von Führung in Teilzeit

Die Förderung von Stellenausschreibungen in Teilzeit für Abteilungsleitung wurde 2020 von der BSB unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt. Bei der Umsetzung in die Praxis zeigt sich teilweise noch Optimierungsbedarf bzgl. der Abläufe. Die Gleichstellungsbeauftragten haben dazu einige konkrete Maßnahmen mit der Amtsleitung abgestimmt, die zum Ende des Berichtszeitraums vor der Umsetzung stehen. So soll z.B. die Ausschreibungsquote mit Teilzeioption für Funktionsstellen und Beförderungsstellen erhöht sowie eine Checkliste erstellt werden zur Überprüfung der Teilzeitfähigkeit einer Stelle. Die Auswertung der Stellenanzeigen zur Nennung einer Teilzeioption wird weiterhin quartalsweise von den Gleichstellungsbeauftragten ermittelt und der Amtsleitung zurückgemeldet. Eine Optimierung der Ausschreibungshinweise auf pbOn ist im Gespräch.

2.4 Förderung des Kurz-Sabbaticals

Das Kurz-Sabbatical für schulische Führungskräfte wurde trotz der Belastung der Verwaltung während der Pandemie von der BSB unter Beteiligung der GB-S umgesetzt und somit die Option der Ansparung von Zeiten für die sehr beanspruchten Schulleitungen geschaffen. Diese Maßnahme ist als wichtiger Baustein zur präventiven Gesunderhaltung von Führungskräften und als Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie bei fehlender Teilzeitmöglichkeit in Leitungsfunktion zu sehen. Vom Landesinstitut wird eine verstärkt positive Resonanz zum Kurz-Sabbatical als „Notanker“ rückgemeldet. De facto steigert das Kurz-Sabbatical die Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsaufgaben. Die GB-S begleiten und unterstützen die Bekanntmachung der Maßnahme auch weiterhin als Thema in Beratungsgesprächen.

3. Schwerpunkte

3.1 Begleitung von Personalauswahlverfahren (Leitungsgruppe) an allen Schulformen

Als GB-S haben wir während des Berichtszeitraums insgesamt 58 Findungsausschüsse im berufsbildenden als auch im gesamten allgemeinbildenden und ReBBZ-Bereich begleitet. Es handelte sich dabei um Besetzungsverfahren von der Abteilungsleitungsebene bis zur Schulleitungsebene. In die jeweiligen, 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. Zudem wurde an passender Stelle auf das „Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte“ der BSB bzw. LI hingewiesen, um ggf. Kolleginnen mit Führungspotential zu fördern.

3.2 Begleitung von Personalauswahlverfahren PTF am HIBB

Für die Berufsbildenden Schulen wurden am HIBB Vollzeitstellen für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen 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 6x die sorgfältig vorbereiteten Auswahlgespräche an Beruflichen Schulen.

3.3 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 bezüglich gleichstellungsrelevanter Aspekte erhöht. Die Teilzeitoptionen werden dabei gesondert in den Blick genommen und begleitet (siehe 2.3) Die Ergebnisse der Auswertung wurden und werden auch zukünftig im Bedarfsfall der Personalentwicklung und der Amtsleitung im Jour fixe zur Verfügung gestellt.

3.4 Beratung und Begleitung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit / Gefährdungsbeurteilung

Der Begleitung der ASA-Sitzungen kam weiterhin eine große Bedeutung zu. Bei den drei ASA-Sitzungen wurde gemeinsam mit der Dienststelle (BSB), den Interessenvertretungen sowie dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) über wichtige gesundheitliche Themen wie z.B. den Einsatz von schwangeren und stillenden Kolleginnen im schulischen Präsenzunterricht beraten. Dabei mussten die dynamischen Begleitumstände der Pandemie, die medizinische Einschätzung des AMD und die rechtlich abgesicherten Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Kolleginnen berücksichtigt werden. Weiterhin begleiten die GB-S im Rahmen der sogenannten „94er Vereinbarung“ die Einrichtung eines Steuerungsgremiums zur Gefährdungsbeurteilung mit entsprechender Teilnahme an den Terminen der Dienststelle.

3.5 Unterstützung bei Gewinnung weiblichen Führungskräftenachwuchses

Zur Unterstützung (weiblichen) Führungskräftenachwuchses trugen die GB-S auf unterschiedliche Weise bei. So wurde u.a. auf Findungsausschüssen weiterhin 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 entsprechender Bekanntmachung und Teilnahme ermutigt.

Analog zum HmbGleiG wurde der Austausch zur Förderung (weiblichen) Führungskräftenachwuchses gemeinsam mit der Leitung des LI und LIF 24 fortgesetzt. So ist die Konzeption einer zweiten gemischtgeschlechtlichen Mentoring-Gruppe durch das LI als Erweiterung des Programms mittlerweile abgeschlossen und die erste gemischtgeschlechtliche Gruppe startet im Schuljahr 2022/2023. Beide Gruppen werden mittlerweile vom LI koordiniert.

Die familienfreundliche Durchführung von Führungs-Fortbildungsangeboten bleibt ein Schlüsselthema für die nächsten Jahre. Digitale Fortbildungsformate haben dabei die Realisierung von Fortbildungszeiten für Lehrkräfte bzw. PTF mit Familienaufgaben deutlich erhöht, da Wegzeiten entfallen und mehr Teilnahmekapazitäten geschaffen werden, 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.

3.6 Unterstützung des Kooperationsprojektes „Männer in Grundschulen“

Durch Leitung und Fachabteilung des LI sowie des ZLH wurde u.a. nach vorheriger Unterstützung der GB-S im Frühjahr 2021 ein Antrag an die ZEIT-Stiftung gestellt, der eine vielschichtige Förderung von männlichen Studienanwärtern für die Wahl des Lehramts 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. Inzwischen ist in 2022 jedoch erfreulicherweise eine Finanzierungszusage für das Projekt „Mehr Männer in Grundschulen“ von der ZEIT-Stiftung erfolgt, und es wird von LI/BSB an dessen Durchführung gearbeitet.

3.7 Verwaltungsleitung an allgemeinbildenden Schulen / Evaluation

Der von der Behördenleitung und V2 initiierte Prozess der Stellenausschreibung und -besetzung für Verwaltungsleitungen an Schulen ist abgeschlossen. Alle im Anschluss ausgeschriebenen Stellen für Verwaltungsleitung in Hamburger Schulbüros wurden in kürzester Zeit besetzt.

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.

Die anberaumte erste Evaluationsphase unter Leitung von V2 beginnt in Kürze.

3.8 Planung von Fortbildungsangeboten für 2022

In Zusammenarbeit mit LIB, Fachreferat Beratung, wurde gemeinsam mit der Abteilungsleitung und dem Event-Management die Planung für den „1. Fachtag Gleichstellung an Schulen“ vorangetrieben. Dieser wird voraussichtlich am 30.11.2022 als Fortbildung in Präsenz am LI stattfinden.

Ein Fachvortrag von Frau Prof. Dr. Hipp von der Universität Potsdam/ dem WZB Berlin wird durch mehrere Workshops mit unterschiedlichem Fokus auf Gleichstellungsthemen begleitet werden. Die Fertigstellung des Programmheftes ist für August 2022 geplant.

4. Öffentlichkeitsarbeit

4.1 Podcasts: zeitgemäßes Publikationsformat zum Thema Gleichstellung an Schulen

In der Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit der FHH / BSB ist die Publikation von Best-Practice-Beispielen vermerkt. Da der Newsletter wenig rezipiert wurde, entstand im Austausch mit den GB-V die Idee, Podcasts als zeitgemäßes Publikationsformat zu nutzen.

Die ersten Podcast-Folgen zu gleichstellungsaktuellen Themen und Arbeitsweisen sind als Audiodatei über die Internetseite der GB-S sowie über *hamburg.de* allgemein zugänglich.

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 Kolleginnen und Kollegen, 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-Beiträge. Im behördlichen Kontext werden solche Dateien gewohnheitsmäßig als Podcast bezeichnet - eine auch für diese Reihe verwendete Bezeichnung.

Im Behörden-Newsletter wurde bereits auf die Podcast-Reihe hingewiesen.

Die Arbeit zu den Podcasts begann nach einigen Vorüberlegungen mit den GB-V im März 2021. Einem ersten gemeinsamen Podcast „Wir über uns“ folgten weitere Beiträge, u.a. *Frauen „der ersten Stunde“*; *Homeoffice und Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie* und *Schwangerschaft während der Corona-Pandemie*. Über die Homepages der GB-S/GB-V wurden sie zur Verfügung gestellt: <https://www.hamburg.de/bsb/gleichstellung-schule/15454984/podcasts/>

Weitere Podcasts zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen sind in Planung.

4.2 Beiträge 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 werden in Absprache mit den Zuständigen in der BSB in gewissen Abständen kurze Beiträge oder Hinweise der GB-S in den jeweiligen Newslettern veröffentlicht; weitere z.B. zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ sind in Planung.

4.3 Internetauftritt

Da für Kollegien der avisierte Zugang zu Intranetseiten der BSB in absehbarer Zeit nicht erfolgen wird und auch keine konkreten Planungsschritte in Aussicht stehen, ist eine Neugestaltung und Erweiterung des Internetauftritts seitens der GB-S geplant und soll bis Winter 2022/23 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 Kollegien 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 Kolleginnen oder Kollegen 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 waren.

4.4 Vernetzung innerhalb der Hamburger Behörden zum Thema Väternetzwerk

Die Vernetzung innerhalb des Behördennetzwerks „Hamburger Meile“ ging mit pandemiebedingten Unterbrechungen weiter. Der digitale Austausch im Behördennetzwerk „Hamburger Meile“ findet

gelegentlich unter Beteiligung der GB'S statt und ein behördenübergreifenden digitales Vätternetzwerks ist inzwischen etabliert, für pädagogisches Personal an Schulen jedoch zeitlich und informationstechnisch nur schwer zugänglich. An dieser Stelle wäre eine separate Lösung am LI vorteilhafter. Weitere Vernetzungsmöglichkeiten wurden über den Arbeitskreis Gleichstellung des Personalamts situationsbezogen wahrgenommen.

4.5 WIN Netzwerk

Während des Berichtszeitraums wurde das WIN-Netzwerk (WoMen impact network) von der Senatskanzlei und dem Personalamt eröffnet, und es gab insgesamt drei Themen- und Vernetzungstreffen. Die stellv. GB-S nahm diese Angebote wahr und arbeitet in der Teilgruppe „Führung in Teilzeit“ weiter an Maßnahmen zur besseren Platzierung des Themas innerhalb der Hamburger Behörden.

5. Digitalisierung

5.1 Begleitung laufender Digitalisierungsprojekte der BSB

Einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt bildet zukünftig die Begleitung der Digitalisierung an der BSB durch die GB-S im Rahmen des Digitalpakts. Die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Beteiligten der Stabsstelle erfolgte nunmehr regelmäßig. Eine Jour-fixe-Struktur führte zu einem zweimonatigen Austausch der GB-S und GB-V mit der Stabsstelle ab Januar 2022. Mit der personellen Umbesetzung innerhalb der Stabsstelle ist der Informationsfluss derzeit unterbrochen. Wir sind aber zuversichtlich, dass die Weiterführung der Jour Fixe- Struktur von der Behördenleitung unterstützt wird. Ein entsprechender Handlungsleitfaden wird dazu derzeit von GB-S und GB-V erstellt. Die Erfahrung bei pbOn beispielsweise zeigt, dass durch nachträgliche Implementierungen dem gesetzlichen Anspruch lt. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz nicht zeitgerecht entsprochen werden kann; es bedarf einer kontinuierlichen Begleitung der Digitalprojekte durch die Gleichstellungsbeauftragten.

5.2 Begleitung der Dienstvereinbarungen ISERV und DiGLU

In der Verhandlungsgruppe zur Erarbeitung von Dienstvereinbarungen zu ISERV, DIGLU; IAM und einer Gefährdungsbeurteilung zu den digitalen Endgeräten an Schule war die Gleichstellung behördenseits regelmäßig beteiligt und beratend tätig. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum dazu 22 Termine wahrgenommen, und die Dienstvereinbarungen zu DIGLU und ISERV wurden von Behörde und BSB bereits abgeschlossen und veröffentlicht. Die übrigen Themen werden nach der Sommerpause fortgesetzt.

6. Beratung

Die Beratung von an Schule tätigem pädagogischem Personal nahm einen erheblichen Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit im letzten Jahr in Anspruch. Als GB-S bearbeiteten wir 97 komplexere Beratungsanfragen. Die Beratung fand per Mail oder telefonisch, in Krisenfällen auch persönlich statt. Das Spektrum des Beratungsbedarfs bezog sich auf die wichtigsten Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten, d.h. unter anderem auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die berufliche Benachteiligung in Phasen des Beschäftigungsverbots und des Mutterschutzes, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Genderfragen etc. In mehreren Fällen wurde Kontakt aufgenommen mit dem AMD, den Beratungsabteilungen des LI und/oder der Amtsleitung sowie der Rechtsabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung, den zuständigen Schulaufsichten und der Personalsachbearbeitung, wodurch die Komplexität einiger Fallhistorien verdeutlicht werden möge.. Ebenso waren die jeweiligen schulischen Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen häufig in die Beratung eingebunden. In Fällen der Beratung zur Gestaltung von Führung in Teilzeit und der Zählung des Stammpersonals mussten sogar die Personalreferentinnen und -referenten eingebunden werden. Dies soll durch eine bessere Information der schulischen Führungskräfte über Fortbildungsinhalte des LI zukünftig vermieden werden. Gespräche hierzu wurden von den GB-S mit LIF bereits zeitnah und mit Unterstützung der Amtsleitung geführt.

7. Fortbildung

7.1 LI

Mit der neuen Leitung des Landesinstituts für Lehrerfortbildung wurde die Jour Fixe-Struktur erneut verstetigt, ab Juni 2022 unter Beteiligung der neuen stellvertretenden Direktorin. Dabei zeichneten sich bei diversen Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan und aus initiativen Projekten der GB-S Fortschritte für Projekte ab, die eine beginnende Umsetzung im Schuljahr 2022/2023 erwarten lassen. Exemplarisch hierfür sei hier das Großprojekt „Mehr Männer in Grundschulen“ genannt. Zur Planung und Organisation des Fachtags Gleichstellung an Schulen fanden regelmäßig Jour fixes mit der zuständigen Abteilungsleitung des LIB statt; dieser ist für den 30.11.2022 unter dem Titel „1. Fachtag Gleichstellung an Schulen“ im Programm des LI als reguläre Fortbildungsveranstaltung für Hamburger Lehrkräfte und PTF verzeichnet und soll verstetigt werden.

Unter dem Schwerpunkt: „Führen in Teilzeit“ wurde mit der Amtsleitung B und LIF 24 abgestimmt, in den Fortbildungen „Neu im Amt“ zukünftig „Best-Practice“-Beispiele und Delegierbarkeit von Führungsaufgaben stärker zu thematisieren. Dieser Schwerpunkt soll ab Schuljahr 2022/23 fokussiert werden, um die zukünftigen schulischen Führungskräfte in ihrer Personalführungskompetenz zu stärken. Ebenso begrüßen und fördern die Gleichstellungsbeauftragten das aktuelle Fortbildungsprogramm für den PTF, quasi eine Frauenfördermaßnahme: die Zielgruppe besteht

zurzeit überwiegend aus Frauen. Es wäre wünschenswert, wenn die qualifizierenden Fortbildungen zukünftig auch mehr Männer überzeugen würden, sich in diesem Berufsfeld zu betätigen. Die GB-S weisen stets in Beratungsgesprächen darauf hin, dass diese Fortbildungsveranstaltungen den PTF offiziell hinsichtlich der Übernahme von speziellen Aufgaben an Schulen qualifizieren.

7.2 Fortbildungen GB-S (Schwerpunkte)

Den GB-S standen Fortbildungen zum Themenbereich Gleichstellung von Seiten des ZAF kaum zur Verfügung. Nachfragen im AK Gleichstellung konnten auch nach Auslaufen der Kontaktbeschränkungen keine Veränderung der Situation herbeiführen. Ersatzweise wurden von den GB-S digitale Fortbildungen im Bereich Digitalisierung (der BSB); Genderaspekte bei Konfliktgesprächen; neue Gesetzesvorhaben des Bundes und Väternetzwerke sowie Vortragsreihen und Workshops von externen Anbietern wahrgenommen.

8. Ausblick und Fazit

Die BSB ging im Berichtszeitraum zunehmend mit großen Herausforderungen um; es galt, unerwartet Tausende neuzugezogener Schülerinnen und Schüler aus der Ukraine ins Hamburger Bildungssystem zu integrieren. Dementsprechend rückten auch in diesem Berichtszeitraum einige Gleichstellungsvorhaben in den Hintergrund bzw. bedürfen weiterhin der Umsetzung. Exemplarisch sei hier das Maßnahmenbündel zur Förderung von „Führung in Teilzeit“ genannt. Auch beim Thema Digitalität bedarf es verstärkter Anstrengungen zur Einbindung der Gleichstellung.

Eine unbefriedigende Lage ergibt sich für die GB-S bei der Auswahl der Fortbildungen am ZAF, die noch im Jahr 2019 und 2020 viele gleichstellungsrelevante Themen umfasste, u.a.

geschlechtergerechte Sprache und Gender, Sexismus am Arbeitsplatz sowie Gesundheits- und pflegespezifische Themen. Diese waren auch unter dem neuen Schwerpunkt „Diversity“ kaum noch zu finden. Teilweise entstand dadurch ein erhöhter Rechercheaufwand.

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

Die jeweiligen Beschäftigten und Leitungen innerhalb der BSB, des HIBB, des LI und vor allem die GB-V unterstützten uns im gesamten Berichtszeitraum zeitnah, kompetent und zuverlässig bei der Bearbeitung unseres Aufgabenspektrums. Dafür möchten wir uns sehr herzlich bedanken. Dies gilt für die Schulleitungen aller Hamburger Schulformen und Beratungszentren gleichermaßen.

Es bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass das HmbGleiG vom 01.01.2015, die abgeschlossene Vereinbarung mit der BSB/FHH v. 2022 und der Gleichstellungsplan Schulen 2021-2024 den GB-S einen rechtlichen Handlungsrahmen vorgeben, der weiterhin maßgeblich sein wird.

