



Hamburg

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR DAS PÄDAGOGISCHE PERSONAL AN SCHULEN



Berichtszeitraum: 01.05.2023-30.06.2024

Doreen Zacharias, Gleichstellungsbeauftragte

Magdalena Seils, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Juni 2024

INHALT

1. Einleitung	1
2. Fortschreibung des Gleichstellungsplans.....	2
2.1 Mitwirkung am neuen Gleichstellungsplan Schulen 2024-2028	2
3. Schwerpunkte	3
3.1 Zusammenarbeit mit Stakeholdern der BSB	3
3.2 Begleitung von Personalauswahlverfahren an allen Schulformen.....	3
3.3 Analyse von Stellenausschreibungen.....	4
3.4 Teilnahme an Sitzungen zur Arbeitssicherheit	4
3.5 Unterstützung bei der Gewinnung von weiblichem Führungskräftenachwuchs.	5
3.6 Begleitung des Kooperationsprojektes „Mehr Männer in Grundschulen“	5
3.7 Planung von Fortbildungsangeboten.....	6
3.8 Gleichstellung an Schule: Entwicklungskompass-Canvas-Schulberatung	6
3.9 Broschüre „Gleichstellung an Hamburger Schulen“	8
3.10 Aktualisierung der Beratung zum AGG	8
3.11 Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SB-V).....	9
3.12 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	9
4. Öffentlichkeitsarbeit.....	10
4.1 Podcast	10
4.2 Internet- und Intranetauftritt	10
4.3 Netzwerkarbeit	10
4.3.1 Vätternetzwerk	10
4.3.2 WIN-Netzwerk	11
4.3.3 Vernetzung Gleichstellungsbeauftragte	11
5. Digitalisierung	12
5.1 Begleitung laufender Digitalisierungsprojekte der BSB	12
6. Beratung	12
7. Fortbildungen	13
8. Fazit und Ausblick.....	13

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 richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG). Sie unterstützen, fördern und begleiten die Umsetzung dieses Gesetzes in allen staatlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (§ 20 Abs. 1 Satz 1 HmbGleiG). Dazu gehört neben der Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen auch eine Vorstellung davon, wie diese auf die spezifischen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der einzelnen Schule übertragen und soweit wie möglich operationalisiert werden können.

Als Ansprechpartnerinnen für alle Gleichstellungsfragen mit dem Fokus auf Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 20 Abs. 2 HmbGleiG) stehen wir dem gesamten pädagogischen Personal der BSB zur Verfügung.

Neben den bisherigen Schwerpunkten und Aufgaben möchten wir die Gleichstellungspraxis in den Einzelschulen systematisch unterstützen, begleiten sowie das Bewusstsein der Beschäftigten für die Gleichstellungsrelevanz schulischen Handelns fördern. Um Schulen eine erste Orientierung zu geben, wie Gleichstellung sichtbar in der Schulkultur verankert werden kann, haben wir einen Entwicklungskompass erarbeitet, der Schulen begleitet, indem er durch unterschiedliche Phasen der Prozesssteuerung navigiert und Reflexionsfragen anbietet, die gleichstellungsorientierte Fragestellungen auf den drei Ebenen **Kommunikation**, **Kooperation** und **veränderte Praxis** beleuchten. Der Kompass berücksichtigt Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Potenziale einzelner Schulen, um mögliche Handlungsspielräume für eine veränderte schulische Praxis zu identifizieren und mittel- und langfristige Veränderungsprozesse

zu unterstützen und zu verstetigen. Damit wollen wir einen Beitrag zu einem sukzessiven Kulturwandel an Schulen leisten, der integraler Bestandteil individueller Schulentwicklungsprozesse ist.

Zukünftig möchten wir unsere Projekte, Vorhaben sowie wichtige Informationen aus unseren Arbeitskreisen und Netzwerken für alle Beschäftigten der BSB in Form eines Conceptboards auf unserer Internetseite sichtbar machen. Wir laden Sie herzlich ein, sich über unsere aktuellen Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung zu informieren und uns Ihre Fragen, Anmerkungen und Wünsche mitzuteilen.

Herzlich Ihre Doreen Zacharias und Magdalena Seils

2. FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

2.1 MITWIRKUNG AM NEUEN GLEICHSTELLUNGSPLAN SCHULEN 2024-2028

An der Entwicklung des neuen Gleichstellungsplans ab September 2023 waren wir aktiv beteiligt. In Kooperation mit dem Referat für Personalentwicklung und Gleichstellung (V-413) haben wir die einzelnen Aufgaben der Handlungsfelder „Personalgewinnung und -ausbildung“, „Berufliche Entwicklung und Fortbildung“ und „Arbeitsformen und -zeiten“ überarbeitet und mit weiteren Ansprechpersonen abgestimmt und angepasst. Dabei standen neben einer ersten Bestandsaufnahme der Teilschritte und Maßnahmen auch die Erreichung der bisher vereinbarten Zielsetzungen im Vordergrund. Des Weiteren konnte anhand von Daten eine Überprüfung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen vorgenommen sowie weitere Handlungsschritte abgeleitet werden. Bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans wurden die aktuellen Neuerungen bei der Erarbeitung der neuen Gleichstellungspläne durch das Personalamt entsprechend berücksichtigt und umgesetzt.

3. SCHWERPUNKTE

3.1 ZUSAMMENARBEIT MIT STAKEHOLDERN DER BSB

Wir haben uns regelmäßig und anlassbezogen mit den Verantwortlichen der verschiedenen Abteilungen der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) getroffen. Halbjährlich bzw. vierteljährlich fanden die Jour fixe mit SV (Staatsrat Rainer Schulz) sowie Amtsleitung B (Thorsten Altenburg-Hack) statt. In diesen Sitzungen haben wir unsere aktuellen Arbeitsschwerpunkte, Aufgabenfelder und gleichstellungsrelevanten Fragestellungen vorgestellt, die im Rahmen unserer Tätigkeit wichtige Grundlagen für konkrete Vorhaben und Entwicklungen sowie Entscheidungen der Gleichstellung darstellen.

Mit den Abteilungen *Beratung* (LIB 3, Beate Proll) und *Führungskräfte* (LiF 24, Christiane von Schachtmeyer) des Landesinstituts für Lehrerbildung (LI) haben wir regelmäßig die Möglichkeit eines gemeinsamen Austauschs genutzt. Hierbei bildeten z.B. die gemeinsame Planung des *Fachtags Gleichstellung* einen Schwerpunkt sowie die Abstimmung zum *Mentoring für Führungsnachwuchs*.

Im sechswöchigen Turnus haben wir uns mit V-413 zum Jour fixe beraten und wichtige Fragen, aktuelle Vorhaben und Anregungen sowie mögliche Weiterentwicklungen in unserem Aufgabenfeld besprochen. Darüber hinaus haben wir aus konkreten Beratungsanfragen übergeordnete Themen abgeleitet und Möglichkeiten der Systematisierung und Konkretisierung innerhalb der Behörde diskutiert.

3.2 BEGLEITUNG VON PERSONALAUSWAHLVERFAHREN AN ALLEN SCHULFORMEN

Als Gleichstellungsbeauftragte haben wir während des Berichtszeitraums insgesamt 50 Findungsverfahren für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie das ReBBZ begleitet. Hierbei haben wir an Auswahlverfahren für *Funktionsstellen nach §96* sowie *Schulleiter-/stv. Schulleiterstellen* teilgenommen.

Zusätzlich haben wir der Auswahlkommission für eine:n Sozialpädagog:in beigewohnt.

Unsere Hauptaufgabe war die Beratung des Findungsausschusses bzw. der Auswahlkommission im Hinblick auf eine geschlechtersensible Gesprächsführung sowie mögliche Unterrepräsentanzen. Für die unterschiedlichen Kategorien der Auswahlgespräche haben wir gleichstellungsrelevante Fragestellungen entwickelt und in den Gesprächen eingebracht. Unsere Impulse im Kontext der Findungsverfahren haben wir für die verschiedenen Kategorien systematisiert und verschriftlicht. Diese haben die Beteiligten der Findungsausschüsse entsprechend berücksichtigt, wenn wir als Gleichstellungsbeauftragte nicht anwesend sein konnten. Dadurch wurden alle Teilnehmenden der Auswahlverfahren sowie die Schulaufsichten und deren Assistenzen für gleichstellungsrelevante Fragestellungen sensibilisiert. Als weitere Möglichkeit der Professionalisierung für und Vorbereitung auf potenzielle Funktionsstellen haben wir auch auf das Programm des Landesinstituts (LiF 24) „Mentoring für Führungskräftenachwuchs“ verwiesen.

3.3 ANALYSE VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Wir haben regelmäßig eine interne Durchsicht der Stellenausschreibungen für *Lehrerstellen mit herausgehobenen Aufgaben, Funktionsstellen nach §96, Schulleiter-/stv. Schulleiterstellen* unter formalen Aspekten vorgenommen. Dabei wurde vor allem die „Ermutigungsklausel“ bei vorhandener Unterrepräsentanz geprüft. Je nach Funktion wurden die Stellenausschreibungen zudem auf die Möglichkeit der Ausübung in Teilzeit eingesehen. Die Ergebnisse der Auswertung wurden an die Abteilung V-413 kommuniziert sowie mögliche Schlussfolgerungen für die zukünftige Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Gestaltung und Formulierung von Stellenausschreibungen diskutiert.

3.4 TEILNAHME AN SITZUNGEN ZUR ARBEITSSICHERHEIT

Unsere Zusammenarbeit als Gleichstellungsbeauftragte mit dem Ausschuss für Arbeitssicherheit in der Behörde ist essenziell, um eine inklusive und sichere Arbeitsumgebung zu fördern. Wir nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) teil. Dabei beraten wir, wie Gleichstellungsaspekte in Sicherheitsmaßnahmen integriert werden können. Bei den drei ASA-Sitzungen haben wir gemeinsam

mit der Dienststelle (BSB), den Interessenvertretungen sowie dem Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) über wichtige Themen wie beispielsweise Barrierefreiheit an Schulen, Gefährdungsbeurteilung an Schulen, Gripeschutzimpfungen und Unfallmeldungen beraten.

3.5 UNTERSTÜTZUNG BEI DER GEWINNUNG VON WEIBLICHEM FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHS

Als Gleichstellungsbeauftragte ist es uns ein Anliegen, die Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses als einen wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit zu identifizieren. Dies manifestiert sich u.a. in der individuellen Beratung des pädagogischen Personals im Hinblick auf konkrete Karriereziele, potenzielle Karrierewege und den Abbau möglicher Barrieren. Darüber hinaus haben wir bei Arbeitskreisen und Netzwerkveranstaltungen auch auf das Mentoring für Führungsnachwuchs am Landesinstitut verwiesen und im Rahmen des WIN-Netzwerks eigene Überlegungen für ein Mentoring-Programm für Führungskräfte, die neu im Amt sind, diskutiert. Das Thema der Vereinbarkeit von Führung und Familie haben wir bei einer Veranstaltung unseres Väternetzwerks im Gespräch mit Frau Dr. Katharina Fegebank diskutiert und die Gestaltungsspielräume für Schule und Verwaltung identifiziert. Mit dem Referat "Personalentwicklung" (LiF 24) des Landesinstituts sind wir im Austausch bezüglich zukünftiger Formate sowie möglicher Angebote und Impulse aus Gleichstellungsperspektive für die Teilnehmenden am Mentoring-Programm, um das Selbstvertrauen des pädagogischen Personals zu stärken und konkrete Strategien für den Aufstieg in Führungspositionen zu entwickeln.

3.6 BEGLEITUNG DES KOOPERATIONSPROJEKTES „MEHR MÄNNER IN GRUNDSCHULEN“

Im Gespräch mit der Abteilungsleitung Beratung (Landesinstitut für Lehrerbildung), Frau Beate Proll, und Herrn Dr. Ayhan Tasdemir als Hauptverantwortlichen für das Projekt "Mehr Männer an Grundschulen" konnte ein vertiefender Austausch zu den Zielen und Maßnahmen des Vorhabens wahrgenommen und eine mögliche zukünftige Teilnahme von uns an den entsprechenden Veranstaltungen verabredet werden.

Ergänzend dazu konnten wir Frau Proll und Herrn Dr. Ayhan Tasdemir als Gäste für den geplanten Podcast gewinnen und dadurch eine zusätzliche Aufmerksamkeit für die Ideen des Projektes und die Relevanz des Konzeptes erreichen.

3.7 PLANUNG VON FORTBILDUNGSANGEBOTEN

In Zusammenarbeit mit Frau Proll, Abteilung Beratung (LIB 3) am Landesinstitut, haben wir den „2. Fachtag Gleichstellung an Schulen“ geplant und organisiert. Dieser wird am 16.10.2024 in der Zeit von 15:00-18:30 Uhr als Fortbildung in Präsenz am Landesinstitut stattfinden.

Der Eröffnungsvortrag von der Mental-Load-Expertin Stefanie Mädler wird durch mehrere Workshops zu den Schwerpunkten *Netzwerkarbeit für Eltern im Rahmen des Väter- und Mütternetzwerks*, *Gleichstellung und Künstliche Intelligenz*, *Diversität in der FHH*, *Mental Load*, *Förderung von Führungsnachwuchs* und *Altersversorgung* ergänzt. Die Fertigstellung des Programmheftes ist für Juli 2024 geplant.

3.8 GLEICHSTELLUNG AN SCHULE: ENTWICKLUNGSKOMPASS-CANVAS-SCHULBERATUNG

Wir haben Schulen beraten, begleitet und dabei unterstützt, gleichstellungsrelevante Fragen, Anlässe und Schwerpunkte in ihren Systemen zu identifizieren. Um Schulen bestmöglich in diesem Prozess zu begleiten, haben wir einen Entwicklungskompass für die Umsetzung von Gleichstellung an Schulen erarbeitet, der durch unterschiedliche Stadien der Prozesssteuerung navigiert und Reflexionsfragen anbietet. Hierdurch werden gleichstellungsorientierte Fragestellungen auf den drei Ebenen der Kommunikation, Kooperation und veränderten Praxis fokussiert. Der Kompass geht auf die individuelle Situation der Einzelschule ein und bietet zudem eine Grundlage dafür, dass die Entscheidungen aller Beteiligten bei konkreten Projekten von allen nachvollzogen werden können. Dabei sollen gleichstellungsorientierte Fragestellungen auf den drei Ebenen (siehe oben) dem Kollegium helfen, die eigene schulische Praxis zu analysieren, Entscheidungsmodi zu verstehen und schulspezifische Handlungsmuster zu identifizieren. Die geplanten Entwicklungsvorhaben und Veränderungsprozesse im Bereich Gleichstellung sollen dabei unter Berücksichtigung der eigenen Schulrealität vorgenommen werden.

Dabei können schulisch Verantwortliche mithilfe von Daten schulinternen Auffälligkeiten und Ressourcen im Bereich Gleichstellung erkennen und gleichzeitig Gestaltungsspielräume entdecken. Die abstrakte Ebene unterschiedlicher Daten kann mit Unterstützung des Kompasses mit der operationalen Ebene der Schule (u.a. konkrete Anlässe) verknüpft und über ein Erkenntnisinteresse/Ziel in Maßnahmen für das schulische Personal umgesetzt werden.

So kann der Kompass kurz- und langfristig bei der konkreten Umsetzung gleichstellungsrelevanter Entwicklungsvorhaben helfen und auf ein gemeinsam gerichtetes Handeln des Kollegiums fokussieren. Dadurch können die bisherige Gleichstellungspraxis und die schulischen Gewohnheiten und Routinen überprüft und angepasst werden.

Durch unsere zusätzliche Arbeitshilfe **Canvas gleichstellungswirksame Projektsteuerung** erhalten die Schulen eine weitere Unterstützung bei der Koordination und Steuerung unterschiedlicher Vorhaben im Bereich Gleichstellung und behalten gleichzeitig die Übersicht über unterschiedliche Projekte. Gleichzeitig bietet das Canvas die Voraussetzung für eine transparente Kommunikation und Partizipation aller schulischen Beteiligten. Damit leistet das Canvas einen Beitrag zur langfristigen Verstetigung unterschiedlicher gleichstellungsrelevanter Entwicklungsvorhaben sowie zur wirksamen Zielerreichung.

Der Kompass und das Canvas können für die Schulen eine Unterstützungsmöglichkeit bieten, um Schulen anpassungsfähig und zukunftsfähig auf aktuelle und zukünftige gleichstellungsrelevante Herausforderungen vorzubereiten und durch kontinuierliche Erprobung der eigenen schulischen Praxis flexibler auf diese zu reagieren.

Im ersten Jahr unserer Tätigkeit haben wir bereits einige Schulen in dieser Angelegenheit besucht und über die von uns entwickelten Interventionen informiert. Einige Schulen haben bereits mit dem Kompass sowie dem Canvas gearbeitet und unterschiedliche Schwerpunkte für die Umsetzung von Gleichstellung an ihren Schulen daraus abgeleitet. Die Tools werden zukünftig für alle Beschäftigten in Schule über unser Conceptboard zugänglich gemacht sowie auf dem Fachtag Gleichstellung von uns vorgestellt. Darüber hinaus besteht weiterhin die Möglichkeit der kontinuierlichen Beratung, Begleitung und Unterstützung von Schulen sowie die genauere Beschreibung der Arbeit mit Kompass und Canvas in einer zukünftigen Folge unseres Podcasts.

3.9 BROSCHÜRE „GLEICHSTELLUNG AN HAMBURGER SCHULEN“

Zusätzlich zu den von uns entwickelten Instrumenten des Kompasses und Canvas haben wir eine Broschüre “Praxisempfehlungen für die Umsetzung von Gleichstellung an Schulen” verfasst, die für alle schulischen Beschäftigten Hinweise geben soll, wie einzelne Maßnahmen der vier Handlungsfelder des aktuellen Gleichstellungsplans für die Schulpraxis operationalisiert und Schwerpunkte gesetzt werden können. Dadurch kann es gelingen, gleichstellungsrelevante Fragestellungen dezentral an der Schule zu verorten, zu reflektieren und realistisch umzusetzen.

Dabei sind die strukturellen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen sowie die Schulkultur und die gelebte Praxis des jeweiligen Systems Schule entscheidend.

Das bedeutet einen transparenten Umgang mit Gleichstellungsthemen an der Schule, eine aktive Kommunikation mit allen Beteiligten der Schulgemeinschaft sowie die Benennung von schulspezifischen Zielen, Maßnahmen, Einsatzmöglichkeiten und Ansprechpersonen vor Ort. Die Initiative für die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Themen sollte von der Schulleitung der jeweiligen Schule ausgehen, die Umsetzung selbst jedoch vom gesamten Schulpersonal mitgetragen werden.

Die Praxisempfehlung stellt dar, wie sich die unterschiedlichen Handlungsfelder des Gleichstellungsplan Schulen auf das einzelne System übertragen lassen. Dabei entwickelt sie für das pädagogische Personal Anregungen und Fragen, um konkrete Schwerpunkte zu identifizieren, z.B. in Form einer Personalstrukturanalyse oder eines Equality Assessments und einer ersten Bestandsaufnahme der Ausgangssituation der Schule.

Die Praxisempfehlung richtet sich an das gesamte schulische Personal und soll durch formatives Feedback der Beschäftigten weiterentwickelt werden. Aktuelle Anregungen der schulischen Beteiligten wurden bereits in die Weiterentwicklung der Handreichung aufgenommen.

3.10 AKTUALISIERUNG DER BERATUNG ZUM AGG

Um allen schulischen Beschäftigten umfassende Hilfsangebote zu ermöglichen, stellt die Überarbeitung der Beratung zum AGG einen wichtigen Aufgabenbereich dar. Nach

einer ersten Bestandsaufnahme mit anderen Gleichstellungsbeauftragten sowie Vertretungen der Behörden der FHH ist das Ziel formuliert worden, einen Beratungsleitfaden für (mögliche) AGG-Beschwerdefälle zu entwickeln und Unterstützungsangebote während eines laufenden Beschwerdeverfahrens auszuarbeiten. Durch die Entwicklung eines detaillierten Beratungsleitfadens können Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden und erhalten so einen Überblick über die Vorgehensweisen z.B. im Falle einer Diskriminierungsbeschwerde. Während eines laufenden Beschwerdeverfahrens sollen spezifische Unterstützungsangebote bereitgestellt werden, die den Betroffenen helfen, sich sicher und unterstützt zu fühlen. Ergänzend dazu soll eine detaillierte Aufschlüsselung der verschiedenen Beratungsangebote dafür sorgen, dass Beschäftigte leichter Zugang zu den benötigten Ressourcen finden. 2025 werden voraussichtlich erste Dokumente veröffentlicht.

3.11 ZUSAMMENARBEIT MIT DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG (SB-V)

In Gesprächen mit den SB-V haben wir gemeinsame Arbeitsschwerpunkte und Entwicklungsperspektiven ausgetauscht und dokumentiert. Hierbei haben wir auch gemeinsame Arbeitsthemen festgelegt und unsere Kommunikation und Kooperation im Kontext von Beratungsfällen sowie Personalauswahlverfahren abgestimmt. Im Berichtszeitraum konnten Anfragen des pädagogischen Personals weitergeleitet und durch die Zusammenarbeit mit den SB-V weiterbearbeitet werden.

Bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind wir aktuell im Austausch mit den SB-V, um die doppelte Benachteiligung von schwerbehinderten Frauen entsprechend im Gleichstellungsplan zu berücksichtigen sowie die Perspektive der SB-V einzubeziehen.

3.12 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Wir haben uns als Gleichstellungsbeauftragte im 4. Quartal 2023 als BEM-Ansprechpartnerinnen aufgestellt. Im Zuge dessen haben wir an einer Informationsveranstaltung der BEM-Akteur:innen teilgenommen, um konkrete Ideen und Vorschläge mit anderen Beteiligten zum BEM-Verfahren zu entwickeln und im Austausch mit anderen Beschäftigten abzugleichen.

4. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

4.1 PODCAST

Als wichtiges Instrument unserer Öffentlichkeitsarbeit haben wir den Podcast "all*in" ins Leben gerufen, um gleichstellungsrelevante Themen aufzugreifen und mit aktuellen und interessanten Gästen und Referenten zu diskutieren. Das Ziel des Podcasts ist es, sowohl die Anliegen der pädagogischen Beschäftigten aufzugreifen als auch neue Themen zu initiieren. Themen sind u.a. mehr Männer an Grundschulen, die Förderung von Diversität als Potenzial für eine erfolgreiche Personalentwicklung an Schulen sowie die Thematisierung weiterer relevanter Gleichstellungsthemen als Potenzial für die Organisation. Der Podcast erscheint vierteljährlich und ist als kurzer Pausen-Podcast von 20 Minuten konzipiert, so dass er niedrighschwellig und überall zugänglich ist. Die erste Folge des Podcasts wird im Oktober 2024 erscheinen.

4.2 INTERNET- UND INTRANETAUFTRITT

Seit Beginn unserer Tätigkeit im April 2023 wurden die bestehenden Internet- und Intranet-Auftritte überarbeitet und angepasst, um den Beschäftigten die Möglichkeit zur Information und Kontaktaufnahme zu ermöglichen.

Seit Mai 2024 haben wir die beiden Websites weiterentwickelt, sodass der Fokus auf einem neu gestalteten Internetauftritt liegt, auf den zukünftig im Intranet nur noch verwiesen wird. Dies vereinfacht die Pflege und die Aktualität der Informationen. Ausgangspunkt für diese Überlegung war, dass die pädagogisch Beschäftigten den Kontakt vorrangig außerhalb des Intranets suchen. Weitere wichtige Aspekte der Überarbeitung betreffen die genaue Darstellung der Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten und die differenzierte Beschreibung der Zuständigkeiten. Die Überarbeitung soll im Oktober 2024 abgeschlossen sein.

4.3 NETZWERKARBEIT

4.3.1 Väternetzwerk

Neben der Zusammenarbeit mit den bereits bestehenden Väternetzwerken der HPA, BWI und BVM haben wir seit Beginn unserer Tätigkeit ein eigenes Väternetzwerk in

der Hamburger Meile mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) und der Sozialbehörde etabliert. Im Rahmen dieser Kooperation haben wir eine erste Veranstaltung für interessierte Väter mit dem Männlichkeitsforscher Prof. Stephan Höyng aus Berlin zum Thema *Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Väter* angeboten sowie einen Austausch mit der Gleichstellungssenatorin Frau Dr. Katharina Fegebank zur *Rolle der Väter und Männer in Bezug auf Gleichstellung und eine entsprechende Ausrichtung der Gleichstellungspolitik*. Aktuell sind wir im Gespräch mit dem Unternehmens-Netzwerk *Conpadres* und ihrem Gründer und Geschäftsführer Volker Baisch. Gemeinsam mit der Amtsleitung B, Herrn Altenburg-Hack, sowie der Abteilungsleitung Beratung am Landesinstitut, Frau Proll, wird darüber beraten, inwiefern die Behörde für Schule und Berufsbildung ein eigenes Väternetzwerk gründet und dabei dem Netzwerk von *Conpadres* sowie perspektivisch auch *Conmadres* beitrifft. Ein spezifisches Väternetzwerk für die Behörde soll sowohl den pädagogisch Beschäftigten als auch dem Verwaltungspersonal die Möglichkeit zur Vernetzung, zum Austausch und zur gemeinsamen Erarbeitung von Strategien für die Vereinbarung von Familie und Beruf bieten.

4.3.2 WIN-Netzwerk

Von April 2023 bis März 2024 haben wir in verschiedenen Projektgruppen des WIN-Netzwerks mitgearbeitet. Im Bereich der *Veranstaltungs-AG* haben wir hierbei eine umfangreiche Präsenzveranstaltung mitgeplant und organisiert. In der Projektgruppe *Mentoring-AG* wurde gemeinsam mit dem Netzwerk "Staat-up" ein Programm für Führungsnachwuchs geplant. Neben der aktiven Projektarbeit nehmen wir darüber hinaus auch regelmäßig an den Veranstaltungen des WIN-Netzwerkes teil.

4.3.3 Vernetzung Gleichstellungsbeauftragte

Wir haben uns regelmäßig mit den Gleichstellungsbeauftragten der Behörden der Hamburger Meile zum Austausch getroffen. Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der BWFGB, der Sozialbehörde und dem Landesbetrieb Erziehung und Beratung (LEB) wurden in diesem Rahmen Veranstaltungen geplant und aktuelle Themenschwerpunkte beraten. Zusätzlich haben wir zu einem Austauschtreffen aller Bewerbenden für die Position als Gleichstellungsbeauftragte für das pädagogische Personal der BSB eingeladen, um aktuelle Fragestellungen in den Schulen und die Bedarfe der Beschäftigten zu diskutieren.

Eine weitere Möglichkeit der Vernetzung bietet der *Arbeitskreis Gleichstellung (AK Gleichstellung)* des Personalamtes. Hier werden regelmäßig aktuelle gleichstellungspolitische Themen wie beispielsweise Führung im Tandem, Teilzeitbeschäftigung oder Karriereplanung während der Elternzeit diskutiert. Der Arbeitskreis hat uns zudem die Gelegenheit geboten, während eines Workshops zur Evaluation des HmbGleiG Impulse zur Überarbeitung des Gesetzes zu geben.

5. DIGITALISIERUNG

5.1 BEGLEITUNG LAUFENDER DIGITALISIERUNGSPROJEKTE DER BSB

Als Gleichstellungsbeauftragte nahmen wir regelmäßig an verschiedenen Sitzungen zu laufenden Digitalisierungsprojekten der BSB teil. Im Fokus der Treffen des PV-Befragungsportals stand die Vereinbarung zur Gestaltung und Pilotierung sowie die Einführung des Hamburger Befragungsportals (BEP) an staatlichen Schulen und am Landesinstitut für Lehrerbildung. Diese Vereinbarungen wurden letztlich auch unterzeichnet.

Bei den Sitzungen des Projekts "Pilotierung und Einführung von ELDORADO an Schulen" wurden der Stand der Projektumsetzung, Handlungsempfehlungen für das weitere Vorgehen und die Statistiken zur Nutzung des HIM-Workflows sowie der DIM-Produkte in der BSB besprochen.

Die Besprechungen zu DV-Fortbildungen und TiS widmeten sich dem Bereich Fortbildung, einschließlich der Regelungen für Mitbestimmungsprozesse an Schulen, sowie der Barrierefreiheit von Tools wie TaskCard und YuLinkc. Zudem wurde die Veröffentlichung des Veranstaltungskalenders in TiS für das Schuljahr 2024/2025 thematisiert.

6. BERATUNG

Als Gleichstellungsbeauftragte haben wir eine Vielzahl komplexer Beratungsanfragen bearbeitet. Die Beratung erfolgte überwiegend per E-Mail oder Telefon, in dringenden Fällen jedoch auch persönlich. Die behandelten Themen umfassten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, berufliche Benachteiligungen während der Elternzeit und des Mutterschutzes, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Genderfragen.

Zudem wurden Beratungen zum Bundeslandwechsel und Sabbatical im Zusammenhang mit familienbezogenen Fragestellungen angefragt.

In bestimmten Fällen war die Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle des Landesinstituts, dem Referat V-413, der Rechtsabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung sowie den zuständigen Schulaufsichts- und Personalabteilungen erforderlich. Auch Schulpersonalräte und Schwerbehindertenvertretungen wurden in die Beratungen einbezogen. Bei Fragen zum Schulwechsel und zur Personalplanung wurden zudem die Personalreferentinnen und -referenten konsultiert.

7. FORTBILDUNGEN

Als Gleichstellungsbeauftragte nahmen wir an verschiedenen Fortbildungen des ZAF sowie des Landesinstituts teil, darunter: „Gleichstellung – Arbeitsgrundlagen erwerben“, „Zürcher Ressourcen Modell“, „Diversitätssensible Veranstaltungsplanung“, „Schreibtraining – Gendergerecht schreiben“, „Diversitätsorientierte Personalarbeit“ und „HIM-Workflow effektiv nutzen“. Zusätzlich besuchten wir den „Qualitätsdialog trifft LI-Forum: Diversitätsbewusste Schulentwicklung – neue Konzepte“. Zur Verbesserung unserer Beratungskompetenz absolvierten wir die Schulung „Belästigung und Sexuelle Belästigung nach AGG“ unter der Leitung der Rechtsanwältin Inge Horstkötter.

Wir nahmen regelmäßig an den Sitzungen des *AK Gleichstellung* teil. Im Mittelpunkt dieser Treffen standen die Themen „Informationsangebote bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, „rechtliche Grundlagen“ und Best-Practice-Handlungsmöglichkeiten, die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, sowie ein Workshop zur Evaluation des HmbGleiG. Weitere Impulsvorträge zu den Themen „Wechseljahre am Arbeitsplatz“ und „Unterschiedlichkeit als Ressource“ bildeten wichtige Schwerpunkte für gemeinsamen Austausch und Diskussion.

8. FAZIT UND AUSBLICK

Gleichstellung in Schulen entwickelt sich vor dem Hintergrund bestimmter gesellschaftlicher, wirtschaftspolitischer und technischer Rahmenbedingungen. In unserem ersten Tätigkeitsjahr haben wir versucht, die unterschiedlichen Anliegen und Bedürfnisse der Beschäftigten zu identifizieren, zu systematisieren und für die schulische

Praxis zu operationalisieren. Eine erfolgreiche und gelebte Gleichstellungspraxis an den Schulen zu verankern, stellt jedoch eine Aufgabe des gesamten pädagogischen Personals dar und erfordert ein Bewusstsein für die Gleichstellungsrelevanz entsprechender Anlässe sowie ein Verständnis für die Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebenssituationen. Diese Fähigkeit zur Multiperspektivität ist die Voraussetzung dafür, dass Gleichstellung einen wichtigen Beitrag zur Schulentwicklung leistet und von allen Beteiligten an der Schule mitgetragen wird. Die Förderung von Chancengleichheit im System Schule setzt voraus, dass das Wissen und der Umgang mit gleichstellungsrelevanten Fragestellungen in die Breite des Kollegiums einer Einzelschule getragen wird und das pädagogische Personal selbstverantwortlich handeln kann. Gleichstellung ist darüber hinaus auch ein wichtiges Thema auf allen Führungsebenen, denn ein wichtiger Impuls bei der wirksamen Gestaltung sollte von der Schulleitung ausgehen. So kann das Potenzial von Gleichstellung sichtbar gemacht und die Vorteile für alle Beteiligten sowie für die gesamte Schulentwicklung verdeutlicht werden.

Uns ist es ein Anliegen, die Kompetenzen für den Umgang mit gleichstellungsrelevanten Fragen und Anlässen in den Schulen zu fördern und dabei von den Erfahrungen der andern zu lernen. Dies möchten wir durch den Ausbau entsprechender Netzwerke sowie durch die Zusammenarbeit mit Beratungsstellen unterstützen.

Wir wünschen uns eine intensive Zusammenarbeit und Partizipation der pädagogisch Beschäftigten, indem wir die an uns herangetragenen Anliegen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie weiterer Themen aufnehmen, systematisieren und Möglichkeiten für weiterführende Themen identifizieren. Zukünftig sollen alle pädagogisch Beschäftigten über unseren neuen Internetauftritt und unser Conceptboard die Möglichkeit erhalten, sich transparent über unsere Aufgaben und Projekte zu informieren und eigene Anregungen und Fragestellungen aktiv einzubringen, um einen sichtbaren und gelebten Diskurs über die Gleichstellungspraxis an den Schulen zu ermöglichen.