



FRAUENFÖRDERPLAN 2023 - 2029

Anpassung 2025 - Druckversion

Berlinweit und Region Charlottenburg-Wilmersdorf

TV'in 16.04.2026



Impressum

Herausgeberin

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie
Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin

www.berlin.de/sen/bildung

www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung

Redaktion

Heike König

E-Mail: FFPI_Schule@senbjf.berlin.de

Gestaltung

SenBJF, Referat I B

Druck (digital)

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Auflage

Druckversion (digital zur Verfügung gestellt), August 2025

Inhalt

Grußwort	4
1. Evaluation Frauenförderplan 2023	5
2. Überblick	6
2.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer	6
2.2 Ziel	6
2.3 Struktur.....	7
3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung	8
3.1 Personalbestand an Schulen	8
3.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg	9
3.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten.....	11
3.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften	14
4. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit	15
4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	15
4.1.1 Arbeitszeitregelung	15
4.1.2 Teilzeitbeschäftigung.....	16
4.1.3 Innovative Arbeitszeitkonzepte.....	18
4.1.4 Eltern- und Pflegezeit.....	19
4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	20
4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung 20	
4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	21
4.3 Nachfolgesicherung.....	22
5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	23
5.1 Definition	23
5.2 Unterstützung für Betroffene	23

6. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen	25
I Geschlechtergerechte Sprache	26
II Informationen zum beruflichen Aufstieg	29
III Gespräche zum beruflichen Aufstieg.....	30
IV Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	31
V Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit	32
VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten	33
VII Beratung von Schulleitungen	34
VIII Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit	35
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	39
X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	40
7. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin	41
8. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen	43
9. Regionale Maßnahmen und Daten	44
Regionale Maßnahmen und Ziele	45
Bewerbungen und Besetzungen	48
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang	51
Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart	52
Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten.....	53
Künftige Fluktuation Lehrkräfte.....	54
Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal.....	54
Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal	55
Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin	56
10. Übersichten und Datenblätter	58
11. Abkürzungsverzeichnis	77

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen die Anpassung des Frauenförderplans für die Beschäftigten an den Berliner Schulen vorlegen zu können. Er weist eine insgesamt positive Lage auf – in allen Schulformen liegt der Anteil von Frauen in Leitungspositionen über 50 Prozent. Traditionell stechen dabei die Grundschulen und Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt besonders hervor, während an Gymnasien ein geringerer Frauenanteil in Leitungspositionen auffällt. Was ebenfalls deutlich wird: Die Steigerungen der letzten Jahre sind durch einen leichten Rückgang des Frauenanteils an fast allen Schulformen abgelöst worden. Und immer noch gibt es auffällige Unterrepräsentanzen insbesondere in den Schulleitungen. Um diese zu beseitigen, gibt es mehrere berlinweite Maßnahmen, von gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen für Leitungskräfte über Einbezug der Förderung von Gleichstellung als Leistungskrite-

rium in dienstliche Beurteilungen. Zudem wurden zu vielen Maßnahmen unterstützende Checklisten für Führungskräfte vereinbart. Diese Listen finden Sie ebenso im Förderplan wie informative und teils regionalisierte Datentabellen, hilfreiche Links oder Rechtshilfen.

Berliner Schulen sind heute Arbeitsorte für multiprofessionelle Teams mit verschiedensten Berufsgruppen. Eine gute Zusammenarbeit ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben unabdingbar. Dazu trägt bei, dass Frauen weiterhin aktiv ermuntert und dabei unterstützt werden, Leitungs- und Beförderungspositionen anzustreben und wahrzunehmen. Und auch eine familienbewusste Personalpolitik als Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt unverzichtbar.



Ihre

Katharina Günther-Wünsch

Katharina Günther-Wünsch

Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

1. Evaluation Frauenförderplan 2023

Die Referatsleitungen der Regionalen Schulaufsicht wurden zur Umsetzung von Eckpunkten des Frauenförderplanes befragt.

Diese Eckpunkte waren:

- **gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern in der Bewerbungskommunikation**
- **Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen**
- **Qualifikation, um sich auf Führungspositionen zu bewerben**
- **Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im schulischen Bereich**
- **Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte**
- **Rückkehrgespräche nach Elternzeit**

Im Ergebnis kann festgestellt werden:

Es ist zur Selbstverständlichkeit geworden, dass die Schulaufsicht aller Berliner Regionen, einschließlich der Verwaltungsmitarbeitenden, auf eine gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern in der Bewerbungskommunikation achtet.

Den Schulleitungen werden kontinuierlich Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen zur Verfügung gestellt. Die aktuellen Ausschreibungen werden regelmäßig an die Schulleitungen weitergeleitet, sowie auf die Nutzung des Karriereportals hingewiesen.

Um Frauen für die Übernahme von Leitungsaufgaben zu qualifizieren und sich auf Führungspositionen zu bewerben, werden sie aktiv von den Schulleitungen und Schulaufsichten angesprochen. Dieses erfolgt über regional spezifische Formate wie z. B. „Lust auf Leitung“, „Fit für Führung“, Frauen auf dem Weg in Leitung“, „Bewerberinnenseminar“, „Netzwerk für Führungskräfte“, „Einsteigen – Umsteigen – Aufsteigen“, Lust auf (mehr) Verantwortung“ sowie Workshops zur Laufbahnberatung für weibliche Lehrkräfte.

Im Kontext der „Dienstvereinbarung zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im schulischen Bereich“ wurde die Thematik mit den Schulleitungen beraten und entsprechend sensibilisiert.

Das Thema Sexuelle Belästigung wurde in Dienstbesprechungen behandelt und so Führungskräfte in Fortbildungen sensibilisiert und qualifiziert. Über das Leadership.lab werden Schulleitungen für dieses Thema qualifiziert und sensibilisiert. Auch die neue Handreichung zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Schule wird hier weitere Unterstützung bieten.

Das Thema der erforderlichen Entlastung für Teilzeitbeschäftigte im Spannungsfeld der Umsetzung der verpflichtenden Aufgabe von Schule wurde mit den Schulleitungen beratend besprochen. Die Gesamtkonferenzbeschlüsse waren wichtige Anlässe, um die Thematik auch in schulartenübergreifenden Schulleitungssitzungen zu besprechen und bei Bedarf bzw. Erfordernis die Schulleiterinnen und Schulleiter individuell beraten worden.

Rechtzeitige Rückkehrgespräche nach Elternzeit von Schulleitungen sind für die Schulaufsichten selbstverständlich, auch wenn sie hierfür eher selten Anlässe hatten.

2. Überblick

2.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer

Das Landesgleichstellungsgesetz von Berlin (LGG) verpflichtet die Einrichtungen der Berliner Verwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Unter dieser Prämisse sind Frauen in den Bereichen zu fördern, wo sie unterrepräsentiert sind, das heißt, dass ihr Anteil unter 50 Prozent liegt.

Wichtigstes Instrument, die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, ist der in § 4 LGG Berlin geregelte Frauenförderplan. Er muss verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils nach Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen unter Berücksichtigung voraussichtlich neu zu besetzender Stellen enthalten. Darüber hinaus ist nach der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur mindestens festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden kann.

In § 4 Absatz 1 schreibt das LGG die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplanes für jede Dienststelle im Land Berlin vor. Die jetzige Anpassung des Frauenförderplans passt die Daten der bisherigen Fortschreibung des Frauenförderplans an und ist bis zum 31.07.2027 gültig. Er wird von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie erstellt und gilt für die Dienstkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Berlin. Das sind: Lehrkräfte, Erzieherinnen und

Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Betreuerinnen und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, das durch die Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie beschäftigte nichtpädagogische Personal sowie weitere pädagogische Professionen in Multiprofessionellen Kollegien.

Die Frauenvertreterinnen in den Regionen haben ein klar umrissenes Aufgabengebiet auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG § 17 Aufgaben und Rechte der FV). Sie überwachen das Behördenhandeln in Hinblick auf Frauenförderung, etwaige geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Gleichstellung und beraten die Behörde dazu. Sie unterstützen und beraten auch die Kolleginnen in ihren dienstlichen Anliegen. Den Frauenvertreterinnen werden alle dienstlichen Maßnahmen zu den Beschäftigten vorgelegt, damit sie Diskriminierungen und den Stand der Gleichstellung ermitteln können. Dazu können die Frauenvertreterinnen ihr Auskunftsrecht nutzen, Stellung nehmen oder auch beauftragen, wenn ein Bruch des LGG vorliegt.

Berlinweit wird diese Aufgabe von der Gesamtfrauenvertreterin wahrgenommen. Gesetze, Verordnungen, Stellenausschreibungen etc. werden von der Gesamtfrauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin auf ihre Gleichstellungsrelevanz überprüft.

2.2 Ziel

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hat zwar Verfassungsrang, ist aber in der gesellschaftlichen Realität nur unzureichend durchgesetzt. In hohen leitenden Positionen sind Frauen nach wie vor in der Minderheit. Der öffentliche Dienst steht daher in einer besonderen Verpflichtung, dem Anspruch von Frauen auf Chancengleichheit durch eine beispielgebende Personalpolitik gerecht zu werden. Dazu gehört insbesondere der Abbau von Unterrepräsentanzen in Führungspositionen.

Im Schulbereich bedeutet das, mehr Frauen insbesondere als Schulleiterinnen und Abteilungsleiterinnen einzusetzen. Sowohl durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen als auch über die Möglichkeit, als Teilzeitkraft Führungspositionen einzunehmen, wird die Besetzung von Funktionsstellen durch Frauen gefördert. Die Formulierung berlinweiter und regionaler Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan erleichtert Frauen den beruflichen Aufstieg. Alle Maßnahmen sind verbindlich umzusetzen. Insbesondere zielen etliche Maßnahmen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher muss der Frauenförderplan durch die Schulleitung allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

2.3 Struktur

Die Anpassung des Frauenförderplans für Schulen erscheint erstmalig konsequent im Querformat, wodurch die digitale Lesbarkeit verbessert wird. Tabellen und Daten können über entsprechende **Hinweise** eingesehen werden.

Folgende Symbole leiten Sie zu den weiteren Informationen, Tabellen, Grafiken und Texten:

Symbol	Bedeutung
<i>Kursiv und fett</i>	Kursiv und fett geschriebene Wörter beziehen sich auf nachfolgende Hinweise zu weiterführenden Tabellen, Grafiken und Texten
 1 (S. 57)	Hinweis zu den weiterführenden berlinweiten Tabellen, Grafiken und Texten
	berlinweite Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der beruflichen Entwicklung
 (S. 26)	Hinweis zu Checklisten, die Zuständigkeit, Termine, Bereitstellungswege und Indikatoren zur jeweiligen Maßnahme genauer spezifizieren
Seite ...	Hinweis zu den weiterführenden regionalen Tabellen, Grafiken und Texten
	regionale Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der beruflichen Entwicklung

Zu jeder einzelnen Maßnahme gibt es **Checklisten**, die definierte Kriterien zur Umsetzung der Maßnahme enthalten. Sie sind daher Teil der Maßnahme. Standardisiert stellen sie sicher, dass Arbeitsschritte nicht übersehen bzw. vergessen, vereinbarte Elemente bearbeitet oder überprüft sowie Ist-Zustände dokumentiert werden. Damit stellen die Checklisten sowohl eine Hilfe für alle Agierenden als auch eine Maßnahme zur Qualitätssicherung und teilweise Best Practice dar.

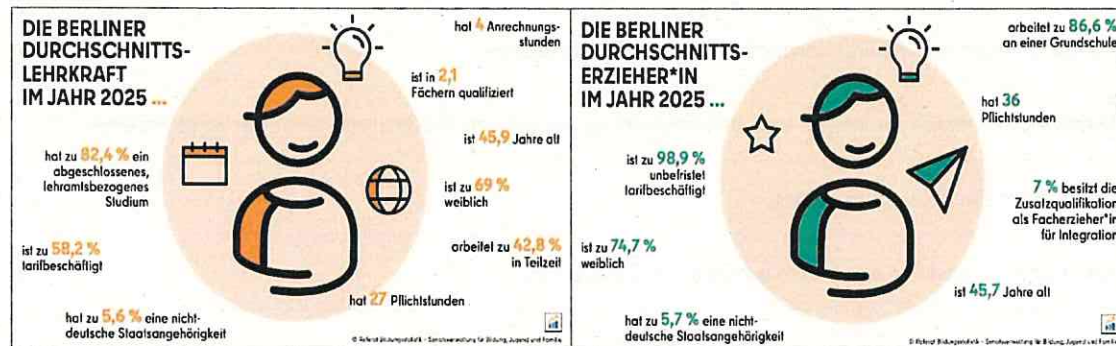
3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung

3.1 Personalbestand an Schulen

Berlin ist bunt. Berlin ist divers. Berlin ist vielseitig. Auch das Berliner Schulsystem ist mehrgliedrig.  **1** (S. 59)

Die verschiedenen Schularten mit ihrer individuellen Förderung bieten spannende und abwechslungsreiche Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel die Tätigkeiten als Lehrkraft, Erzieherin und Erzieher, Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter, Betreuerin und Betreuer, pädagogische Unterrichtshilfen, Psychologin und Psychologe, Schulsekretärin und -sekretär sowie weitere verwaltungs- und technische Mitarbeitende. Die digitale Version des Frauenförderplans gibt einen umfassenden Überblick über den Personalbestand an den allgemeinbildenden, beruflichen sowie zentral verwalteten Schulen Berlins. Der Beschäftigtenbereich an den allgemeinbildenden Schulen gliedert sich dabei in 12 Dienststellen, die regional den Bezirken Berlins entsprechen. Die beruflichen (Region 13) und die zentral verwalteten (Region 14) Schulen werden eigenständig verwaltet.  **2** (S. 62)

Als Lehrerin/Lehrer oder Erzieherin/Erzieher in multiprofessionellen Teams in Berlin zu arbeiten ist eine sinnstiftende und anspruchsvolle Tätigkeit mit Zukunft. Pädagogisches Personal und alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Berliner Schulen haben die Chancen und Möglichkeiten der jungen Generation im Blick und gestalten so die Zukunft unserer Gesellschaft in all ihrer Vielfalt.



Quelle: SenBJF | C 3.6, 2025 ¹

Aufgrund der Vielfalt der Tätigkeiten ist auch ein breites Spektrum an Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen vorhanden.  **3** (S. 63)

¹ Datenbasis sind hier ausschließlich zum Stichtag 01.11.2024 aktive Lehrkräfte; Beurlaubungen bleiben unberücksichtigt

Gleichstellung bedeutet die Realisierung der Chancengleichheit, das heißt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen hinzuwirken. Um dieses zu erreichen, wird eine ständige Analyse der Beschäftigungsstruktur vorgenommen. Maßnahmen auf ihre Auswirkung hinsichtlich der Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden überprüft und die Geschlechter-gerechtigkeit wird vorangebracht.



GI
(S. 26)

In allen Medien einschließlich der Bewerbungskommunikation ist auf eine gendergerechte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern zu achten. Das beinhaltet, dass

- in der Bildsprache mindestens genauso viele Frauen wie Männer abgebildet sind,
- gendergerechte Formulierungen (unter Berücksichtigung der Vorgaben der GGO - Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung) in den Texten berücksichtigt werden.

Die Gremien an den Schulen dienen der Umsetzung der Grundsätze der Mitbestimmung und setzen sich entsprechend der schulgesetzlichen Regelungen aus den unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Zur angemessenen Berücksichtigung aller Gruppen wird dringend empfohlen, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Eine Einschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts ist mit der Empfehlung rechtlich nicht verbunden.

3.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg

Frauenförderung beginnt mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation, das heißt mit der Ausbildung und/oder dem Studium sowie dem Berufseinstieg. Neben den Universitäten unterstützt die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie die Ausbildung und Förderung des schulischen Personals und verfolgt grundsätzlich die Zielsetzung, ein ausgewogenes Verhältnis des Anteils der weiblichen Auszubildenden hinsichtlich der Anzahl männlicher Auszubildenden herzustellen.

Zu den Maßnahmen, um qualifizierte Frauen und Männer für eine Ausbildung/ein Studium oder den Berufseinstieg anzusprechen, gehören:

- die Erweiterung des Angebots von Ausbildung in Teilzeit
- bereits im Rahmen der Ausbildung erhalten die Auszubildenden Einblicke in den Frauenförderplan, der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält (vgl. 4.1, Seite 15)

An den Berliner Schulen werden folgende Beschäftigtengruppen **berufsbegleitend ausgebildet**:

- Erzieherin/Erzieher
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger für die Tätigkeit als Betreuerin/Betreuer
- Lehrkräfte im Quereinstieg  4 (S. 64)



Darüber hinaus leisten die Berliner Schulen intensive Unterstützung bei der Ausbildung von zukünftigen Lehrkräften im Rahmen von Praktika, einschließlich des Praxissemesters, sowie während der Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes. Die Teilnehmenden des Praxissemesters bzw. des Vorbereitungsdienstes nehmen an den schulischen Gremien teil und lernen so auch die Regelungen des Frauenförderplanes kennen.

Des Weiteren werden auch andere Berufsgruppen insbesondere im Rahmen des Praxisbezugs in ihrer Ausbildung gefördert. Die größte Gruppe unter ihnen ist die der angehenden Erzieherinnen und Erzieher.

3.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten

Alle **Aufstiegspositionen** werden ausgeschrieben. Bei absehbarer Stellenvakanz soll die Ausschreibung ca. ein Jahr vor Eintritt der Vakanz erfolgen, um einen guten Übergang zu sichern.  5 (S. 65)

Schulleitungsstellen können im Rahmen einer Pilotphase mit zwei Teilzeitbeschäftigten in Form eines „**Tandems**“ besetzt werden. Daher enthalten Stellenausschreibungen für Schulleitungsstellen den Hinweis, dass das Aufgabengebiet im Fall geeigneter Arbeitszeitkombinationen auch durch zwei Beschäftigte in Teilzeit wahrgenommen werden kann.

Im Falle einer angestrebten kommissarischen Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Führungsstelle wird schulintern ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt.

Die Frauenvertreterin wird durch die Referatsleitung der regionalen Schulaufsicht frühzeitig informiert und beteiligt. Bei notwendigen Nachbesetzungen der Funktions- und Führungspositionen sowie koordinierender Fachkräfte wird darauf geachtet, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich erfolgt die Stellenausschreibung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie öffentlich im **Karriereportal**.

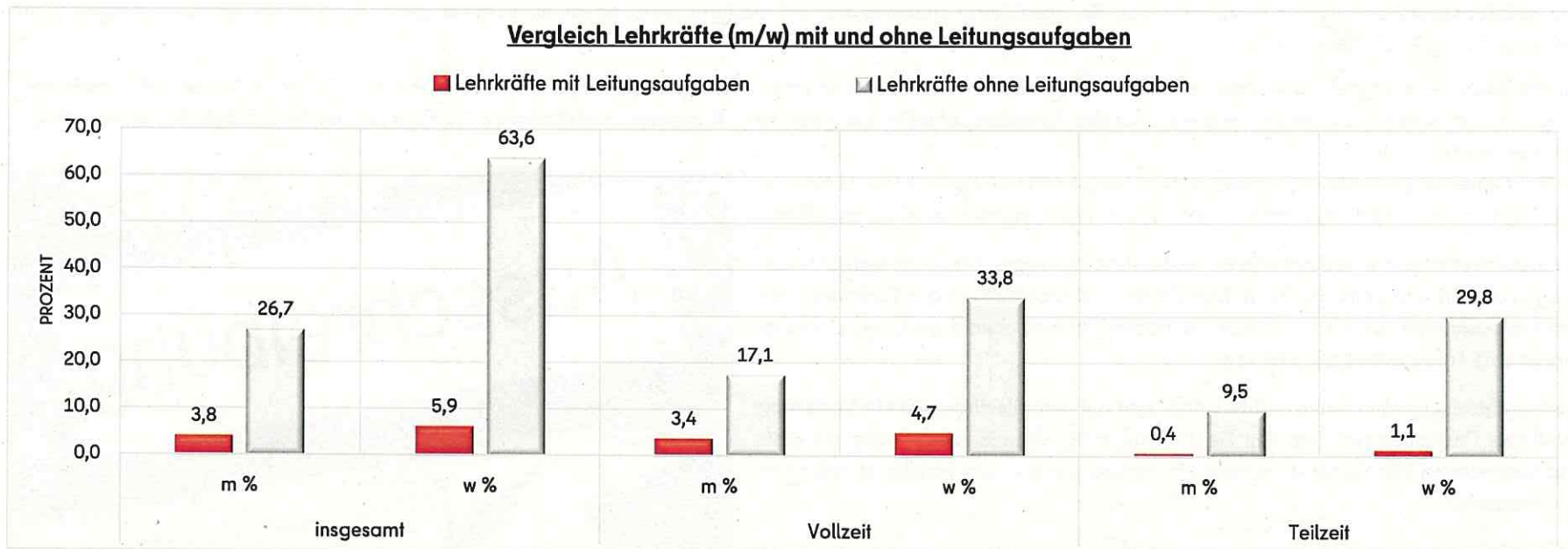
Siehe auch: <https://www.berlin.de/karriereportal/>



Schulleitungen stellen den Beschäftigten kontinuierlich Informationen über ausgeschriebene Aufstiegspositionen zur Verfügung.

 11
(S. 29)

Folgende Grafik verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen, die Leitungsaufgaben ausüben und in Teilzeit arbeiten, wesentlich geringer ist im Vergleich zu Frauen mit Leitungsaufgaben in Vollzeitbeschäftigung. Es macht aber auch deutlich, dass Frauen anteilig weniger häufig Funktionsstellen an den Berliner Schulen besetzen als Männer (jeder siebte Mann jedoch nur jede elfte Frau).

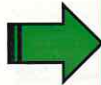


Verpflichtend ist, dass die Ausschreibungen gleichermaßen für alle Geschlechter gelten. (Vgl. **Ausführungsvorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes**).

Siehe: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-GleichstGBE2010V4P4>

Formulierungen in den Stellenausschreibungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind so zu wählen, dass sich Frauen verstärkt von den Angeboten angesprochen fühlen.

Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, **Unterrepräsentanzen von Frauen** in Führungspositionen abzubauen, das heißt ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw. beizubehalten. Um dieses zu erreichen, sind Beratungen zur beruflichen Förderung ein wichtiger Bestandteil der Jahresgespräche. **6** (S. 66)



III
(S. 30)

Schulleitungen und Schulaufsichten sprechen Frauen aktiv an, innerhalb der Schule Aufgabenbereiche zu übernehmen, die sie für die Übernahme von Leitungsaufgaben qualifizieren und sich auf Führungspositionen zu bewerben. Funktionsaufgaben entsprechend des Geschäftsverteilungsplanes der Einzelschule können ein Instrument für die Frauenförderung für die spätere Übernahme von Leitungsaufgaben darstellen.

Frauen werden in Beratungsgesprächen darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem möglichen Bewerbungsverfahren zu verbessern.

Kenntnisse über die berufliche Gleichstellung von Frauen werden bereits im Auswahlverfahren und damit mit Beginn der Führungstätigkeit vorausgesetzt.

Frauen in Leitungspositionen sind besonders an Grundschulen etabliert. An Gymnasien sind Frauen als Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen noch unterrepräsentiert, auch wenn es vielfach gelungen ist, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Dennoch ist der Anteil von Frauen an Integrierten Sekundar- und Gemeinschaftsschulen im Bereich der stellvertretenden Schulleiterinnen von 58,6 % auf 49,2 % gesunken. Im zweiten Bildungsweg sank im Bereich der Vertretungen der Frauenanteil von 66,7 % auf 50 %. Im Bereich der Koordination konnte der Anteil von Frauen von nur 25 % auf 44,4 % erhöht werden. Er liegt damit aber immer noch unter den angestrebten 50 %.  7 (S. 67)



*„Seit ca. 10 Jahren führen wir in der Region Steglitz-Zehlendorf die Fortbildungsreihe **Einsteigen - Umsteigen - Aufsteigen**. Frauen auf dem Weg nach oben durch. Ziel der drei Module ist es, Frauen für Funktionsstellen zu gewinnen, ihnen mögliche Karrierewege an den verschiedenen Schularten darzustellen, sie mit den Abläufen eines Stellenbesetzungsverfahrens vertraut zu machen, sie zu ermutigen und ihnen Wege aufzuzeigen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in einer Funktionsstelle Wirklichkeit werden kann. Besonders motivierend ist immer das Modul, in dem ehemalige Teilnehmerinnen, die jetzt bereits in einer Funktionsstelle sind, von ihren Erfahrungen und ihrem Rollenwechsel berichten.“*

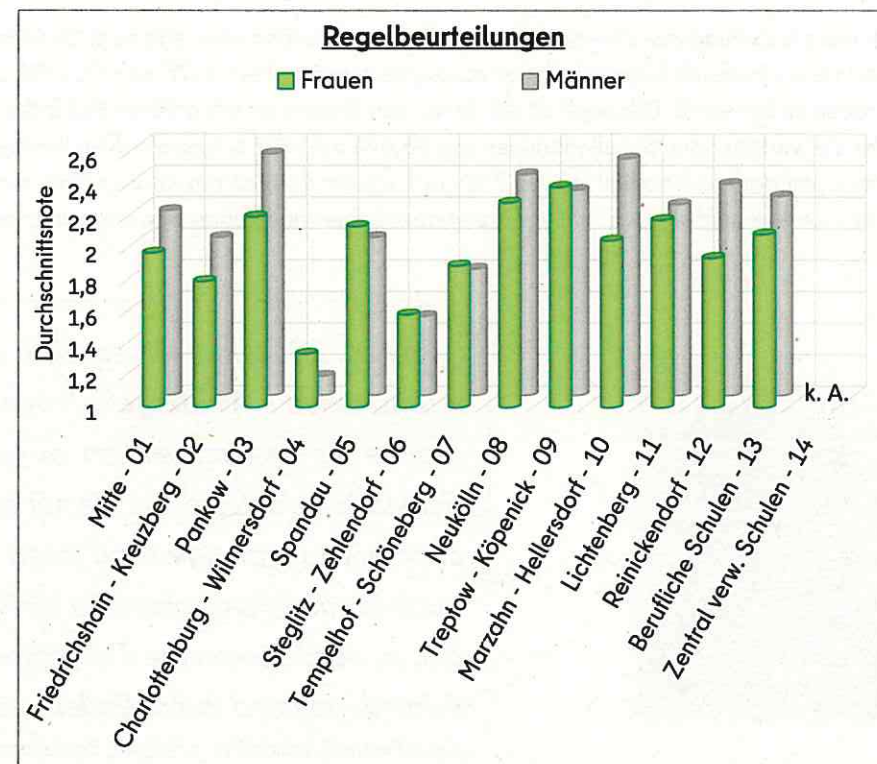
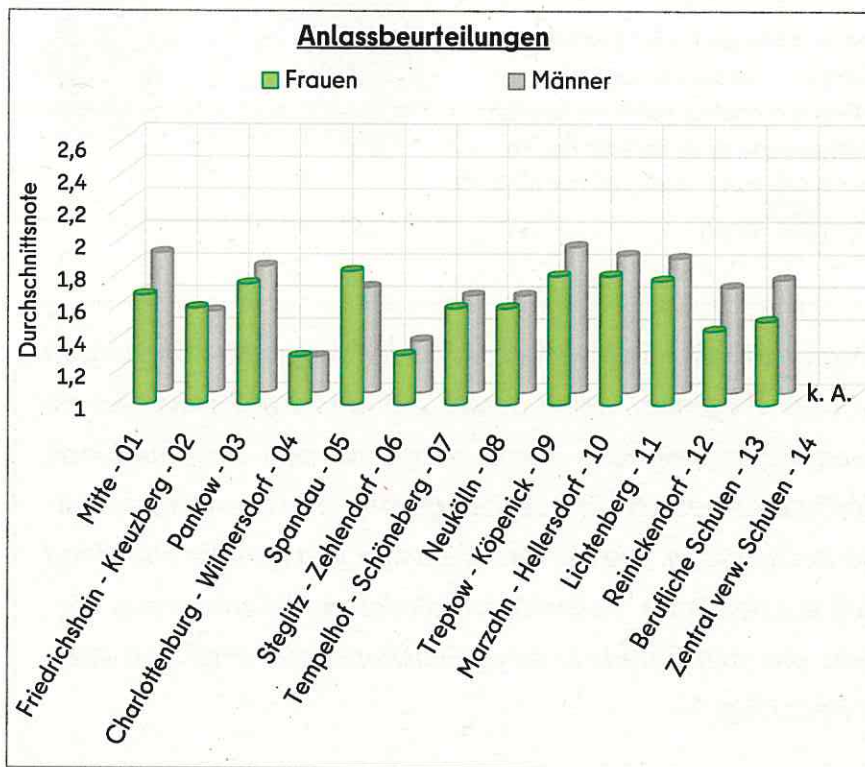
Anke Dethloff, Schulrätin in Steglitz-Zehlendorf

3.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

Dienstliche Beurteilungen haben zum Ziel, ein möglichst umfassendes und objektives Bild der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung darzustellen. Sie dienen auch als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen. Es wird dabei zwischen der **dienstlichen Beurteilung**, die alle fünf Jahre erfolgt, und der **Beurteilung aus besonderem Anlass** unterschieden.  8 (S. 71)

Für eine erfolgreiche Bewerbung kommt der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Bedeutung zu.

Die **Ergebnisse der Beurteilungen** werden geschlechtsdifferent erfasst und mit Blick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ausgewertet. Für die Beurteilenden finden Schulungen im Leadership.lab statt, um diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen. Das Landesgleichstellungsgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz, die Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.  9 (S. 72)



Erhebungszeitraum: 01.11.2022 - 31.10.2024

4. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1.1 Arbeitszeitregelung

Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen bringen einen gesellschaftlichen Gewinn und stellen eine persönliche Bereicherung jedoch auch eine Herausforderung dar. Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen an den Berliner Schulen sind darum notwendig und erleichtern die Vereinbarkeit. Sie gelten für alle Geschlechter und unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Vollzeit oder Teilzeit ausgeübt wird.



IV
(S. 31)

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG folgende Regelungen:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- transparente Pausenregelungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten sowie
- familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten

Die Schulkonferenzen müssen im Rahmen ihres Entscheidungsrechts gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 2

SchulG darauf hinwirken, dass im Schulprogramm und in den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind.

Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.



„Als Schulleiterin ist mir wichtig, dass alle pädagogischen Kräfte den beruflichen Anforderungen und den familiären Verpflichtungen nachkommen können.

Eine unterstützende Schulführung, die den Alltag für die Schülerinnen und Schüler organisiert, aber auch Verständnis für familiäre Bedürfnisse zeigt, trägt dazu bei, dass Pädagoginnen und Pädagogen in beiden Lebensbereichen erfolgreich agieren können.“

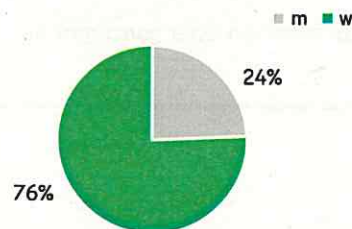
Barbara Reich, Schulleiterin der Beatrix-Potter-Grundschule

4.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen ist ein Aspekt der Chancengleichheit. Eine **steigende Tendenz** in den Teilzeitbeschäftigungen ist in der verlinkten Darstellung sichtbar. Immer noch sind insbesondere Frauen wegen Familienaufgaben in Teilzeit beschäftigt. Es ist zu beobachten, dass der Anteil der Männer in Teilzeit schrittweise zunimmt. **10** (S. 73)

Hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen verfügen Teilzeitbeschäftigte über die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Übernahme einer Führungsposition nicht entgegen.

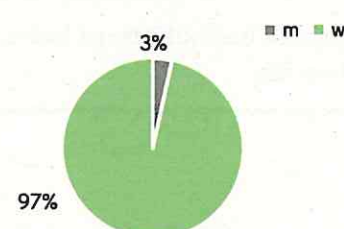
Lehrkräfte in Teilzeit



Weiteres päd. Personal in Teilzeit



Nichtpäd. Personal in Teilzeit



Eine Darstellung zur Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Berufsgruppen ist in der Verlinkung einsehbar.

11 (S. 74)



Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie prüft die Möglichkeit der Erfassung der Gründe für Teilzeitanträge.

OV
(S. 32)



„Ich denke, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht nur eine Möglichkeit bietet, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, sondern auch die individuelle Entwicklung der Lehrkräfte fördert. Sie ermöglicht eine höhere Zufriedenheit im Job und im Familienalltag.“

Dr. Trix Kopke, Schulleiterin des Max-Planck-Gymnasiums

Die Balance zwischen pädagogisch erforderlichen Stundenplanungen und Regelungen für Teilzeitbeschäftigte kann an Schulen zu Herausforderungen führen. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung frühzeitig zu begründen.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, insbesondere bei denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist nicht nur die unterrichtliche, sondern auch die außerunterrichtliche Tätigkeit anteilig der Teilzeitquote zu bemessen.



Die Gesamtkonferenzen treffen Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten, die auch allen hinzukommenden Beschäftigten bekannt gegeben werden. Die Wirksamkeit der Grundsatzbeschlüsse wurde bis Ende des Schuljahres 2023/2024 in einer Gesamtkonferenz überprüft.

VI
(S. 33)



Die Referatsleitungen der Schulaufsichten beraten Schulleitungen, wie Entlastungen für Teilzeitbeschäftigte möglich gemacht werden können und initiieren den Austausch zwischen den Schulleitungen zur Entwicklung von Maßnahmen für die Entlastung von Teilzeitbeschäftigten.

VII
(S. 34)

Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeiten der Aufstockung zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.

4.1.3 Innovative Arbeitszeitkonzepte

Teilzeitarbeit darf keinen negativen Einfluss auf das berufliche Fortkommen der Teilzeitbeschäftigten haben und steht der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.

Eine Möglichkeit zur Wahrnehmung von Führung in Teilzeit ist, Führungsfunktionen mit zwei Teilzeitbeschäftigten in Form eines „**Führungstandems**“ zu besetzen. An Schulen wird dies aktuell für Schulleitungsstellen ermöglicht. Stellenausschreibungen für Schulleitungsstellen enthalten den Hinweis, dass das Aufgabengebiet im Fall geeigneter Arbeitszeitkombinationen auch durch zwei Beschäftigte in Teilzeit wahrgenommen werden kann.

Dabei gilt es, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Führungskräfte bewusst zu gestalten. Etwa in Form von kreativen/neuen Führungsmodellen Führung wie z.B.

- Vollzeitnahe Führung,
- Führung in Teilzeit,
- Tandem-Führungsmodelle/Job-Sharing für Schulleitungen.



- Die Laufzeit ist zunächst beschränkt auf fünf Jahre, mit der Option auf Verlängerung.
- Bewerbungen sind auf alle Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter (alle Schulformen) an öffentlichen Berliner Schulen möglich.
- Die entsprechenden Stellenausschreibungen enthalten ab sofort einen Hinweis auf die Möglichkeit von Tandembewerbungen
- Es findet keine Limitierung von Fällen statt.
- Auch verbeamtete und tarifbeschäftigte Dienstkräfte können sich eine Stelle teilen.
- Die Stelle wird zu exakt 50% auf die beiden beteiligten Dienstkräfte übertragen (keine Erhöhung des Gesamtbeschäftigungsumfanges). Beide Tandembewerbenden sind zum Zeitpunkt der Aufgabenübertragung verpflichtet, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50% für die Dauer von fünf Jahren zu beginnen.
- Sowohl der Umfang der Unterrichtsverpflichtung, als auch der Umfang der Ermäßigungsstunden für die Funktionswahrnehmung beträgt jeweils die Hälfte.
- Hinsichtlich der Besoldung bzw. des tarifvertraglichen Entgelts bestehen keine Unterschiede zu anderen Dienstkräften oder Mitarbeitenden, die in Teilzeit beschäftigt sind. Die Bezahlung beträgt jeweils 50% der/des für die jeweilige Stelle üblichen Besoldung/Entgelts.
- Die Funktionsaufgaben müssen insgesamt in vollem Umfang wahrgenommen werden. Vereinbarungen über Aufgabenverteilung und Präsenzzeiten erfolgen individuell in Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht.
- Die für den geordneten Schulbetrieb erforderliche Präsenz ist durchgängig sicherzustellen.
- In der Schulkonferenz haben beide Dienstkräfte gemeinsam nur eine Stimme.

- Für den Fall, dass nach Ablauf des Pilotprojektes keine weiteren Teilzeitanträge (50%) gestellt werden, entscheidet die regionale Schulaufsicht auf der Grundlage der Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (DV-Umsetzungen) vom 01.08.2021, welche Dienstkraft an der Schule verbleibt.
- Sollte das Projekt im konkreten Fall vorzeitig beendet werden müssen, z.B. wegen Ausscheidens einer der beiden Dienstkräfte aus nicht vorhergesehenen Gründen, wird nach Eintreten dieser Situation eine Einzelfalllösung gesucht.

- Mit der Versendung der Eingangsbestätigung für die Bewerbung erfolgt eine Aufklärung über die Risiken, die mit eventuell auftretenden Störungsfällen verbunden sind (z.B. ggf. Rückernennung, Aufstockung der Arbeitszeit aufgrund zwingender dienstlicher Belange, wenn ein/eine Jobsharing-Partner/in die Teilzeit widerruft, sich in der Probezeit nicht bewährt oder aus dem Dienst ausscheidet).

Quelle: SenBJF Pilotprojekt Job-Sharing bei Schulleiterinnen und Schulleitern, Stand: 04/2024

4.1.4 Eltern- und Pflegezeit



Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie fördert die Chancengerechtigkeit auch durch eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** für alle Geschlechter. Neben der Betreuung von Kindern betrifft das auch die Pflege von kranken und/oder älteren Angehörigen. Auch wenn es eine zunehmende Offenheit für eine gleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gibt, so ist doch immer noch gesellschaftliche Realität, dass die Familien- und Pflege-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen wird, die in Teilzeit arbeiten. **12** (S. 75)



VIII
(S. 35)

Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung im Rahmen eines Gesprächs der Schulleitung mit der betreffenden Person mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte
- ob und wann sie bereit ist, Vertretungen zu übernehmen und/oder
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte

Rechtzeitig, spätestens 3 Monate vor Rückkehr an den Arbeitsplatz führt die Schulleitung ein Rückkehrgespräch mit der Dienstkraft. Ein Einsatz an der bisherigen Dienststelle wird laut Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (**DV Umsetzungen**) vom 01.08.2021 gewährleistet.

DV Umsetzung im Schulportal:

https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider_info/personal/dienstvereinbarungen_der_senatsverwaltung_fuer_bildung_jugend_und_familie

Durch die Inanspruchnahme der Eltern- und Pflegezeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es muss möglich gemacht werden, die bestehende Unterrichtsverpflichtung bei Lehrkräften, die in der Elternzeit Teilzeit arbeiten, auf wenige Wochentage zu legen.

Den betreffenden Personen ist die Möglichkeit einzuräumen, soweit fachlich und organisatorisch möglich, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.



4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung

Durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen im Beruf aktiv gefördert. Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder Funktionen mit besonderer Verantwortung vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden besonders unterstützt. Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind in besonderem Maße verpflichtet, noch aktiver auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen sind deshalb durch die Führungskräfte auf die Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu unterstützen und für die Teilnahme motivierende Rahmenbedingungen zu schaffen.



Es werden Maßnahmen zur Einbindung von Angeboten für Frauen in das Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätssicherung an Schulen (BLiQ) unterstützt, das am 01.01.2025 gestartet ist. Gezielt soll insbesondere die Karriereplanung von Frauen thematisiert und durch geeignete Qualifizierungen gefördert werden.

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Schulleitungen und durch Vorgaben und strukturelle Rahmenbedingungen aus dem BLiQ darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Führungsposition qualifizieren, sind mit dem Hinweis auf die Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich zu unterstützen. Neben der Durchführung von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das pädagogische Personal bestehen für das nichtpädagogische

Personal Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für den gehobenen oder höheren Verwaltungsdienst an der Verwaltungsakademie.

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren nicht zu Benachteiligungen führen. Aus familiären Gründen beurlaubten Personen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Erhalt der Qualifizierung auf Wunsch auch durch individuelle Regelungen ermöglicht, sofern dies mit den Rahmenbedingungen und Qualitätskriterien für wirksame Fortbildungen vereinbar ist. Beschäftigte, die sich im Anschluss an die Elternzeit für Fort- und Weiterbildungen bewerben, sind bei Vorliegen vergleichbarer dienstlicher Belange zu bevorzugen.

4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

Unter dem Leitsatz „Professionelles Leitungshandeln stärken, neue Impulse entwickeln“ bietet das Leadership.lab im BLiQ, als Teil des Fortbildungssystems, Führungskräften aus dem Bereich der Berliner schulischen Bildung die Möglichkeit zum fachlich-professionellen Austausch zu den Themen Gleichstellung, aktive Frauenförderung sowie geschlechtliche Vielfalt und den diskriminierungsfreien Umgang damit. Um schulische Führungskräfte bei der Entwicklung von Führungskompetenzen zu unterstützen, bietet das Leadership.lab verschiedene Qualifizierungsmöglichkeiten an. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben und vertiefen ihre Kenntnisse zu führungsrelevanten Themen, reflektieren eigene Einstellungen und Haltungen bezogen auf die Führungsrolle und erproben Kommunikations- und Handlungsoptionen. Das Instrument der Kompetenzanalyse wird insbesondere zur Nachwuchskräfteförderung ab dem Schuljahr 2025/26 eingesetzt werden. Die Förderung von weiblichen potentiellen Führungskräften steht dabei berlinweit im Vordergrund.

An wen richtet sich das Angebot?

- Schulaufsichten
- Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen
- Abteilungsleitungen/-koordinationen
- koordinierende Fachkräfte
- Fachleitungen und Fachbereichsleitungen/Qualitätsbeauftragte/mittleres Management
- Seminarleitungen
- Schulinspektionsleitungen

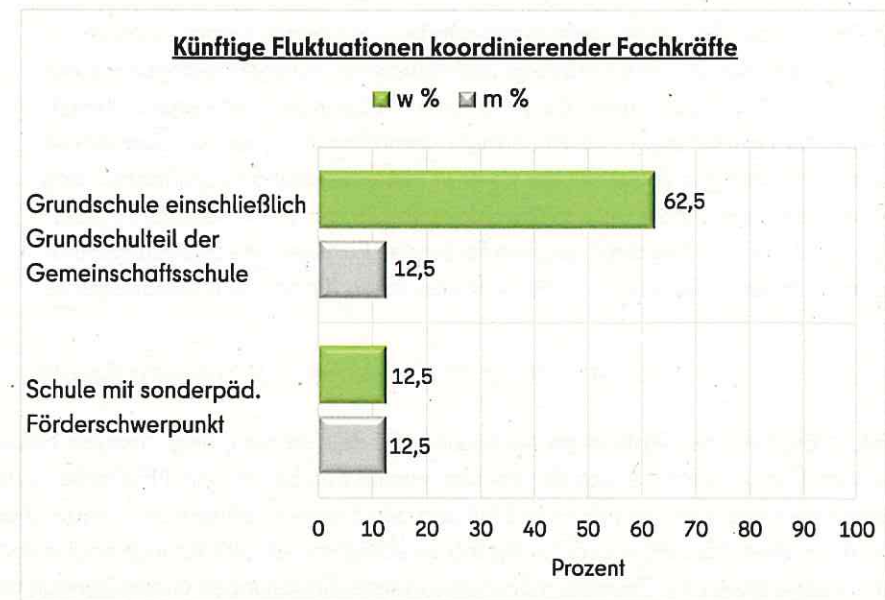
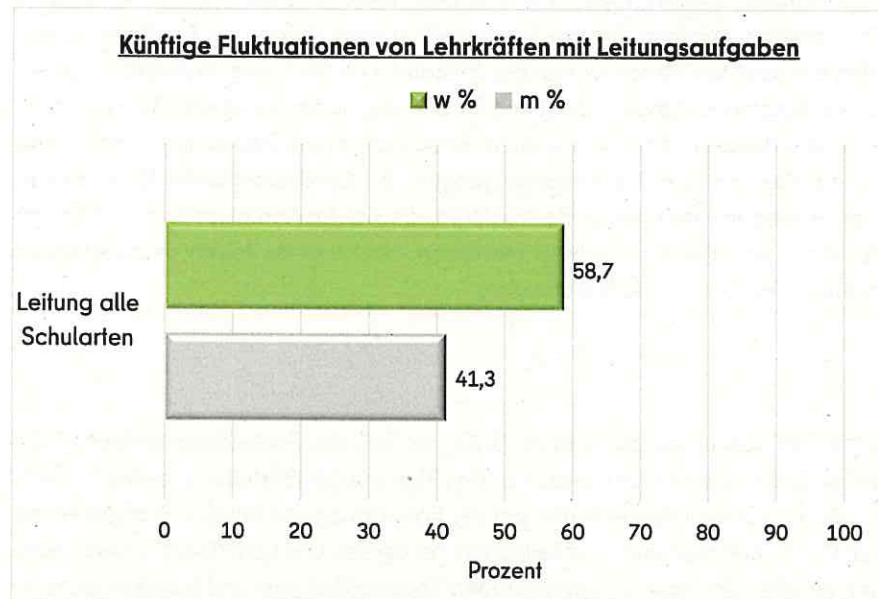
In der **Fortbildungsdatenbank Berlin** finden Sie das aktuelle Angebot des Leadership.lab.

Siehe: <https://fortbildungen.berlin/>



4.3 Nachfolgesicherung

Die Führungspositionen sind frühzeitig zu identifizieren, um im Bedarfsfall eine adäquate Nachfolge sicherzustellen. Bei notwendigen Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass der angestrebte Frauenanteil erreicht wird.  **13** (S. 76)



In den kommenden Jahren sind die Berliner Schulen mit einer hohen Fluktuation der vor allem weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen konfrontiert, so dass die Personalentwicklung und die Aufstiegsqualifizierungen als wichtige Handlungsfelder der Führungskräfte angesehen werden.

5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5.1 Definition

Eine Belästigung liegt dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken“, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vergleiche § 3 Abs. 3 AGG).

Siehe: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html

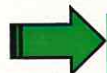
Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar. Ein Vorfall wird der Dienststellenleitung (ggf. anonymisiert) gemeldet.

Führungskräfte haben bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.



5.2 Unterstützung für Betroffene

Betroffene wenden sich an ihre Schulleitungen, in besonderen Fällen an ihre Dienststellenleitungen. Sie finden Unterstützung bei der zuständigen Frauenvertreterin und anderen Personalvertretungen sowie dem SIBUZ. Beschwerden über sexuelle Belästigung werden vertraulich behandelt und dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.



IX
(S. 39)

Eine Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie mit den Beschäftigtenvertretungen verhandelt.

Eine Handreichung wurde auf der Grundlage der DV erstellt.

„Die DV Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für mich ein wichtiges Instrument, um Betroffene zu schützen, klare Verhaltensrichtlinien zu schaffen und eine respektvolle Arbeitskultur zu fördern.

Sie gibt Betroffenen Sicherheit, dass Vorfälle ernst genommen werden und Unterstützung bereitsteht.“

Brita Tyedmers | 11 Referatsleiterin, Außenstelle der Senatsverwaltung Lichtenberg




(S. 40)

- Führungskräfte aller Ebenen achten gemäß § 12 LGG darauf, dass in ihrem Verantwortungsbereich Beschäftigte von keinen an Schule beteiligten Personen bzw. Personengruppen einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie haben sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegen zu wirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Eine offensive und eindeutige Haltung der Schulleitungen und aller am Schulleben Beteiligten ist erforderlich.
- Führungskräfte auf allen Ebenen werden in Fortbildungen zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. So werden unter anderem zielgruppenspezifische Informationsangebote zum angemessenen Umgang bei sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz angeboten. Die Schulungen haben das Ziel zu sensibilisieren und Handlungssicherheit zu vermitteln.
- In Dienstbesprechungen bzw. in schulinternen Fortbildungen wird der Aspekt „Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) thematisiert.
- Es werden regionale Fortbildungen insbesondere zu den Themen „sexuelle Vielfalt“ und „Schutz gegen sexuelle Gewalt“ angeboten.
- Betroffene werden durch Beratung unterstützt.

6. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen

I Geschlechtergerechte Sprache

Seite 26

II Informationen zum beruflichen Aufstieg

Seite 29

III Gespräche zum beruflichen Aufstieg

Seite 30

IV Arbeitszeitregelung

Seite 31

V Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit

Seite 32

Erfolgreich erledigt

VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von
Teilzeitbeschäftigten

Seite 33

VII Beratung von Schulleitungen

Seite 34

VIII Eltern- und Pflegezeit

Seite 35

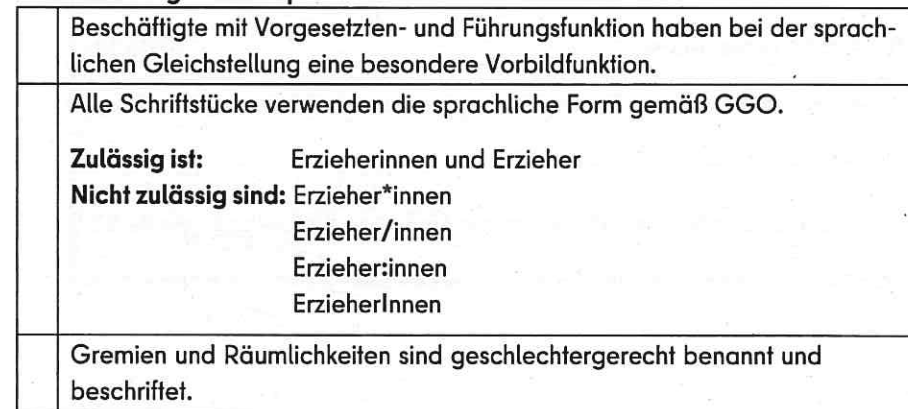
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz

Erfolgreich erledigt

Seite 39

X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Seite 40



26

Geschicktes gendergerechtes Formulieren

Quelle: <https://geschicktgendern.de/>, (07.02.2025, 13:52 Uhr)

Tipps & Tricks

Kreative Umformulierungen und neutrale Formen

Oft lassen sich Sätze umstellen und Worte kreativ umformulieren, so dass eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen wird.

Frau Dr. Schmitt trat ans Rednerpult.

→ *Frau Dr. Schmitt trat ans Redepult.*

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Grundkurses Business English können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen.

→ *Alle, die an einem Grundkurs Business English teilnehmen, können sich die Hälfte der Kosten von ihrem Unternehmen erstatten lassen.*

Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.

→ *Wenn Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*

→ *Wer einen Antrag stellt, muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.*

Partizip oder substantiviertes Partizip

Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Der Vorsitzende/die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.

→ *Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.*

der Schüler, die Schülerin

→ *die Lernenden*

der Lehrer, die Lehrerin

→ *die Lehrenden*

Mehrzahl

Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Der Vorsitzende/die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.

→ *Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.*

Direkte Anrede

Mit der direkten Anrede an die Lesenden kann eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern umgangen werden kann.

Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.

→ *Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.*

Abkürzungen

Werden bestimmte Begriffe in einem Dokument immer wieder benutzt, können diese abgekürzt werden, sodass sich eine gendergerechte Schreibweise wie die Paarform oder der Genderstern erübrigt.

Der Kurs wurde von 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) besucht. Die TN waren zwischen 35 und 55 Jahre alt.

Symmetrische Ansprache und korrekte Betitelung

Gendergerecht zu formulieren heißt auch, Männer und Frauen symmetrisch anzusprechen und korrekt zu betiteln.

Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.

→ *Am Samstag traf Bundeskanzlerin Merkel den Präsidenten Obama.*

Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.

→ *Eingeladen waren Frau Dr. Dr. Schmitt und Herr Professor Schmitt.*

Geschlechterspezifische Endungen

Werden bestimmte Einzelpersonen bezeichnet, achten Sie darauf, die jeweilige geschlechtsspezifische Endung zu benutzen. Auch bei Substantiven, die keine Personen sind, ist dies möglich.

Anette Hupf (Bürgermeister, Großdorf)

→ *Anette Hupf (Bürgermeisterin, Großdorf)*

Die Hochschule ist größter Arbeitgeber der Stadt Großdorf.

→ *Die Hochschule ist größte Arbeitgeberin der Stadt Großdorf.*

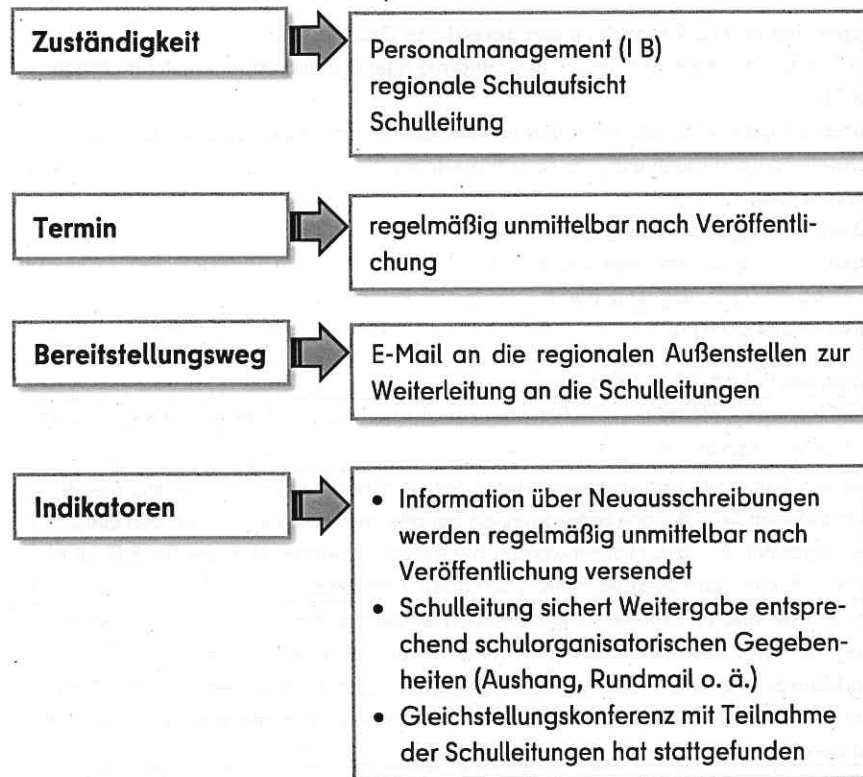
Stereotype Rollenzuschreibungen vermeiden

In Beispielen und Verallgemeinerungen können Sie stereotype Rollenzuschreibungen aufbrechen, indem Sie diese durch Neutralisierung vermeiden oder „untypisch“ darstellen.

Der Arzt und die Krankenschwester sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.

→ *Die Ärztin und der Krankenpfleger sind bereits für die anstehende OP vorbereitet.*

II. Informationen zum beruflichen Aufstieg Was ist zu tun?



Checkliste II für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

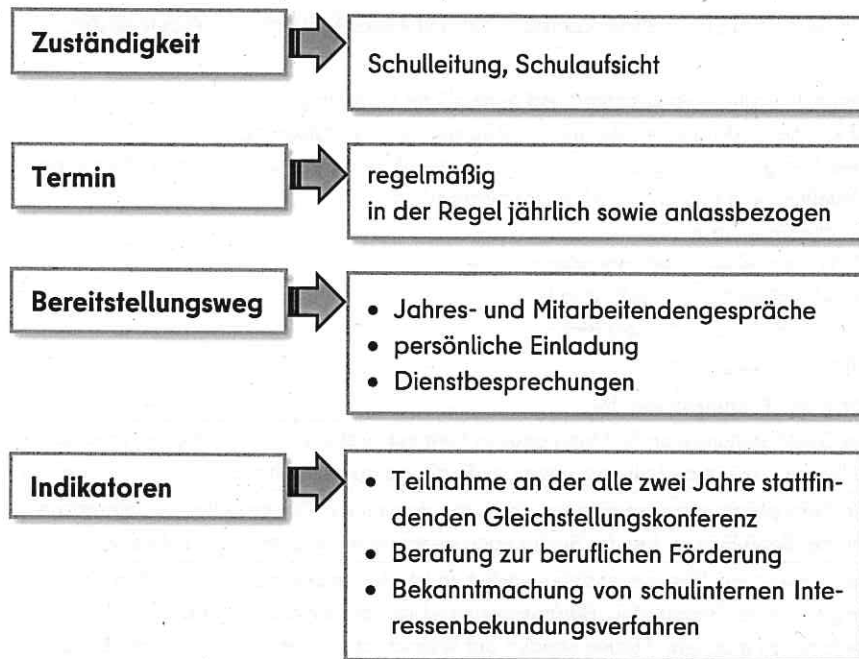
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 aktueller Frauenförderplan
 - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Die Gleichstellungsverpflichtung erfüllen Führungskräfte u. a. durch die regelmäßige Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen.
	Die Referatsleitungen werden bei der Organisation der Gleichstellungskonferenzen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die mögliche Funktionsstelle aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit qualifizieren.
	An Führungspositionen interessierte Frauen erhalten die Möglichkeit, diese im Rahmen von Hospitationen kennenzulernen und werden dafür freigestellt.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso der Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.
	Die Teilnahme an Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen fließt als Leistungskriterium in die dienstliche Beurteilung der Leitungskraft mit ein.

III. Gespräche zum beruflichen Aufstieg Was ist zu tun?



Checkliste III für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

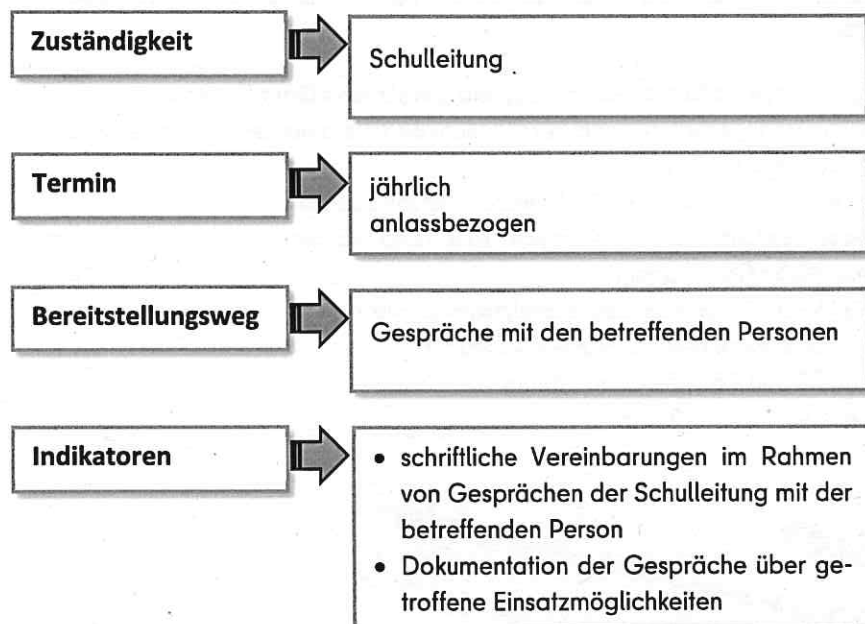
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Quereinsteigende
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 2 aktueller Frauenförderplan
 - §§ 1 und 69 (2) Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

Grundsätze des Führungshandelns

	Schulleitungen informieren jährlich über das Angebot von Jahresgesprächen in den Dienstbesprechungen.
	Die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen nehmen innerhalb der Regionalverbünde, ggf. nach Schularten, an der alle zwei Jahre stattfindenden Gleichstellungskonferenz teil. Hierbei werden die Referatsleitungen von der SenBJF, u. a. bei der Suche nach geeigneten Referierenden unterstützt.
	Bei Jahres- und Mitarbeitendengesprächen ist die Beratung zur beruflichen Förderung ein fester Bestandteil. Beispielsweise ist auf die mögliche Funktionsstelle aufmerksam zu machen. Frauen werden auf Wunsch darauf hingewiesen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, um ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren zu verbessern.
	Schulleitungen ermuntern Frauen aller Berufsgruppen, innerhalb der Schule Aufgaben zu übernehmen, die sie für die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit qualifizieren.
	An Führungspositionen interessierte Frauen erhalten die Möglichkeit, diese im Rahmen von Hospitationen kennenzulernen und werden dafür freigestellt.
	Die kommissarische Besetzung beziehungsweise die Aufgabenübertragung einer Funktions- bzw. Leitungsstelle sowie die einer koordinierenden Fachkraft und ebenso der Verwaltungsleitung ist schulintern auszuschreiben und bekannt zu machen.

IV. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen - Was ist zu tun?



Checkliste IV für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)

IV

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

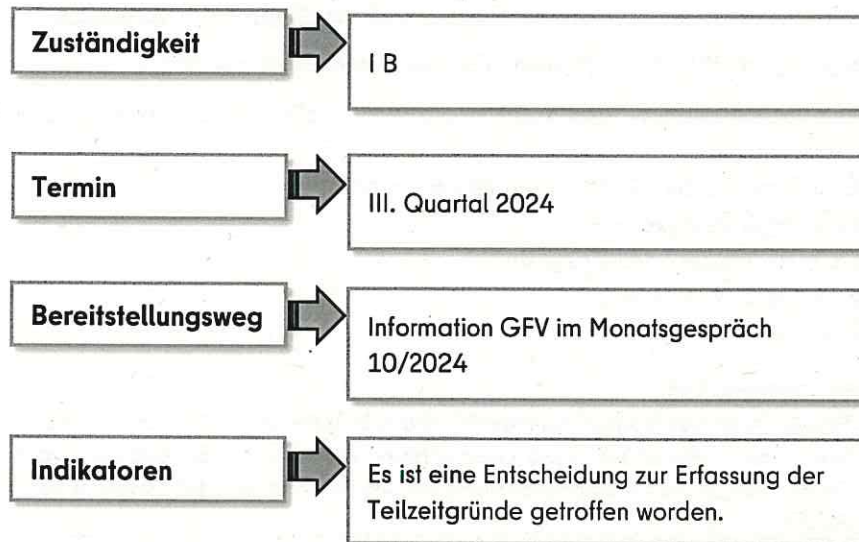
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 10 Landesgleichstellungsgesetz
 - § 76 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz
 - Artikel 3 Grundgesetz

Arbeitszeitregelungen

	Schulleitungen sowie koordinierende Fachkräfte besprechen im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten und Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz <u>vor</u> der Stunden- sowie Unterrichtsverteilung mit den Beschäftigten den Einsatz in der Schule.
	Bei Abweichungen von begründeten Einsatzbedarfen sucht die Schulleitung bzw. koordinierende Fachkraft mit den Betroffenen <u>vor</u> einer abschließenden Klärung das Gespräch. Dies ist zeitlich so zu terminieren, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Falls es zu keiner Einigung kommt, muss die Schulleitung dies innerhalb einer Woche schriftlich begründen. Die Schulaufsicht ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.
	Dienstbeginn und Dienstende werden im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten und Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz unter Berücksichtigung der Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen/Öffnungszeiten von Schulen und Pflegeeinrichtungen abgestimmt.
	Bei unausweichlichen Situationen werden Beschäftigte mit Kindern (bis 12 Jahre) und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt.
	Die Schulkonferenzen wirken im Rahmen ihres Entscheidungsrechts, gemäß § 76 Abs. 1 Nummer 2 SchulG darauf hin, dass im Schulprogramm und den sich daraus ergebenden Grundsätzen für die Organisation von Schule und Unterricht die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien gegeben sind.

V. Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit - Was ist zu tun?



Checkliste V für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

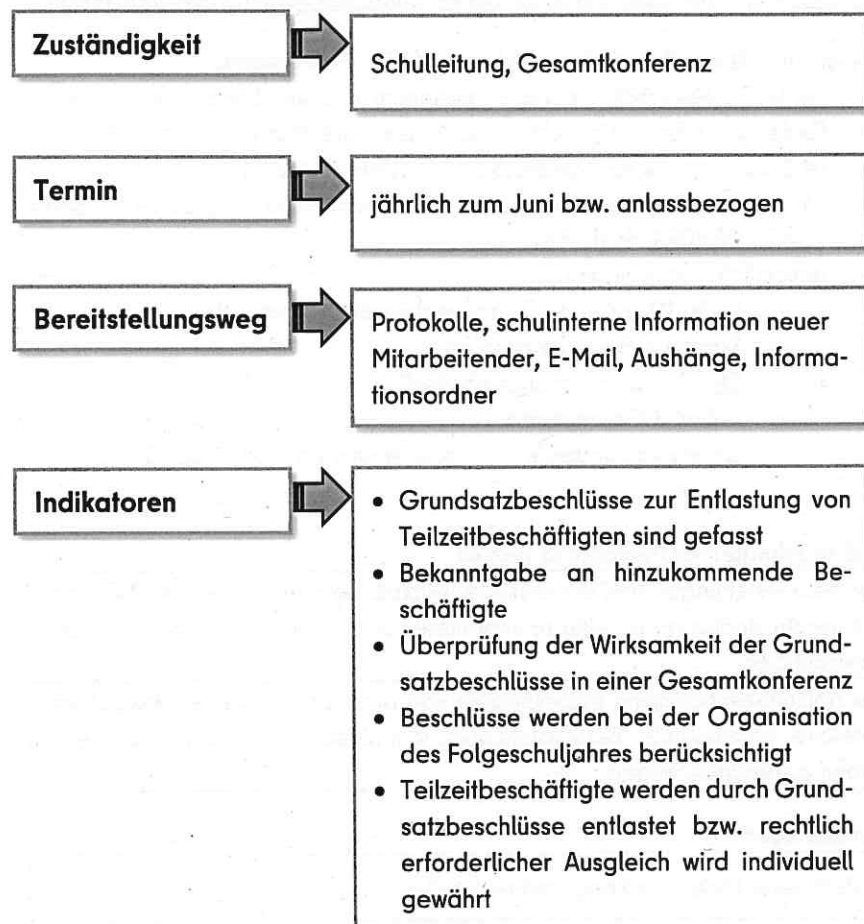
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz

Erledigt

Die Gründe für Teilzeiten werden mit Bezug zur jeweils unterschiedlichen Rechtsgrundlage regelhaft in LIV erfasst.

VI. Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten - Was ist zu tun?



Checkliste VI für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

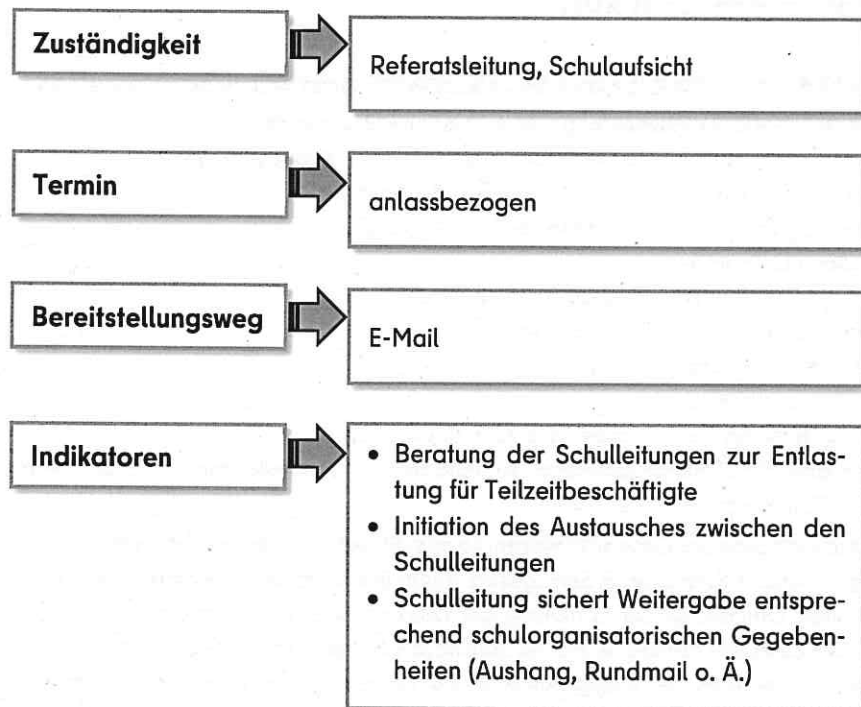
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz
 - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14
- Aktualisierte Empfehlungsschreiben zu teilbaren und unteilbaren Aufgaben vom 26.06.2024, SenBJF II C 4.2

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

Gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, über Grundsätze der Verteilung der Lehrerstunden aus dem Gesamtstundenpool, des Einsatzes der Lehrkräfte und der sonstigen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung, der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben sowie besondere Formen der Arbeitszeitregelung zu entscheiden. Das betrifft auch Grundsätze zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter.

	Jede Schule fasst Grundsatzbeschlüsse, die zur tatsächlichen Entlastung Teilzeitbeschäftigter führen. Diese sind regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen.
	Die Grundsatzbeschlüsse müssen der Schulaufsicht vorgelegt werden. Die Schulaufsicht stellt das rechtsichere Handeln der Schulleitungen sicher und berät diese.
	Die Grundsatzbeschlüsse orientieren sich an den o.g. aktualisierten Empfehlungsschreiben und den schulorganisatorischen Möglichkeiten zur Umsetzung des Bildungsauftrages der Schule.
	Die Referatsleitung stellt im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung sicher, dass die Grundsatzbeschlüsse gemäß des Frauenförderplanes und des Urteils des BVerG zur Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen.

VII. Beratung von Schulleitungen - Was ist zu tun?



Checkliste VII für Schulaufsichten - Frauenförderplan (FFPl)

☐ VII

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- Aktualisierte Empfehlungsschreiben zu teilbaren und unteilbaren Aufgaben vom 26.06.2024, SenBJF II C 4.2
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 Frauenförderplan
 - §§ 79 und 76 Schulgesetz Berlin
 - Artikel 3 Grundgesetz
 - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 2 C 16/14

Arbeitszeitregelungen für Personal in Teilzeit

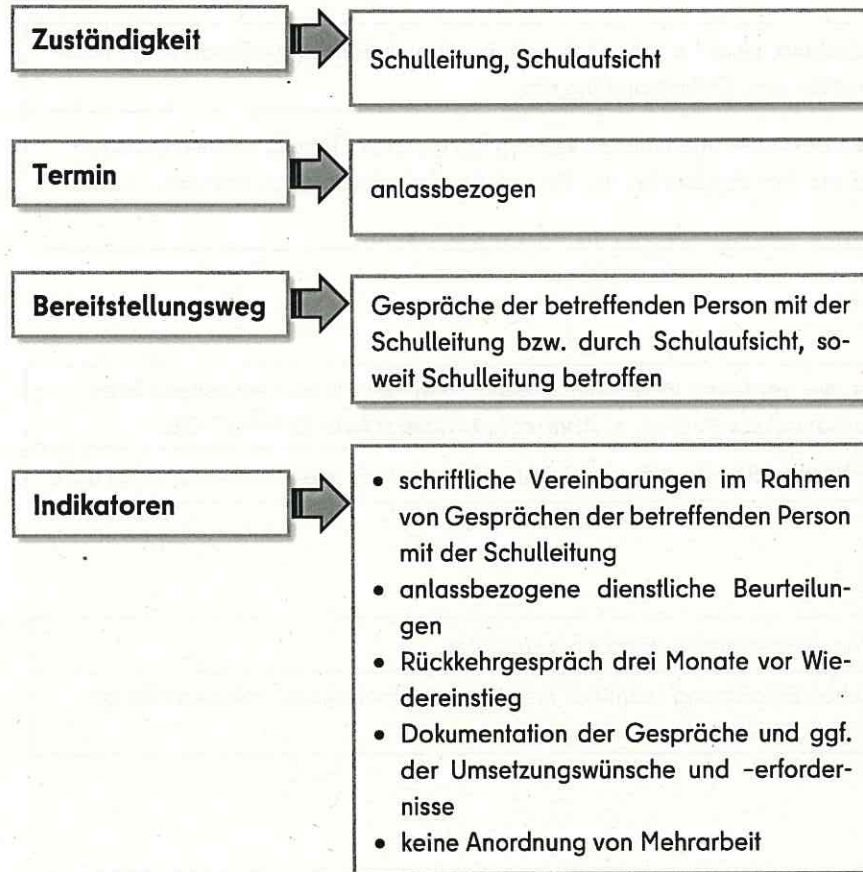
	Vor Neueinstellungen sind unbefristete Teilzeitbeschäftigte über die Möglichkeit der Aufstockung frühzeitig zu informieren und auf Antrag vorrangig zu berücksichtigen.
	Bei Teilzeitbeschäftigung insbesondere von Lehrkräften sind alle Aufgabengebiete anteilig unter Berücksichtigung von teilbaren und unteilbaren Aufgaben zu berücksichtigen.

Teilzeit in Elternzeit

	Es darf keine Mehrarbeit angeordnet werden.
--	---

Vgl.: Checkliste VI für Schulleitungen S. 33

VIII. Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit - Was ist zu tun?



Checkliste VIII für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

□VIII

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen auch für Auszubildende
- Frauen dürfen keine Nachteile durch Schwangerschaft erfahren, die Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind ist zu schützen. Die SenBJF hat sich einer familienbewussten Personalpolitik verpflichtet.
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 2 (2) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 Frauenförderplan
 - Mutterschutzgesetz, Mutterschutzverordnung
 - § 2 (1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - Artikel 3 Grundgesetz
 - AV Lehrkräftebeurteilung - AV LB vom 02. Dezember 2024

Informationen zu Detailfragen wie:

- **Einstellung einer Dienstkraft**
- **Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte**
- **Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit**
- **Wiedereinstieg nach Elternzeit**

Siehe: Seite 36

Informationen zu Detailfragen Mutterschutz

Einstellung einer Dienstkraft

	In Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben rechtswidrig und stellen eine Diskriminierung dar.
	Bei Schwangerschaft und Mutterschutz sind den Bewerberinnen, bei Elternzeit den Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Einzustellenden frühzeitig zu erfassen und im Rahmen der schulorganisatorischen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte

	Unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die werdende Mutter aus Infektionsgründen bis zur Feststellung ihres ausreichenden Immunschutzes freizustellen und ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen, s. Ablaufplan Mutterschutz Seiten 37/38.
	Die Handreichung Mutterschutz für die Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen stellt alle weiteren Schritte übersichtlich und rechtsverbindlich dar.

Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit

	Bei Elternzeit von mehr als einem halben Jahr ist die Anfertigung einer dienstlichen Beurteilung verbindlich anzubieten.
	Vor Beginn der Elternzeit oder Beurlaubung halten Sie zur Förderung der beruflichen Entwicklung schriftlich fest, welche Informationen die betreffende Person erhalten möchte: u. a. schulische Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Stellenausschreibungen.

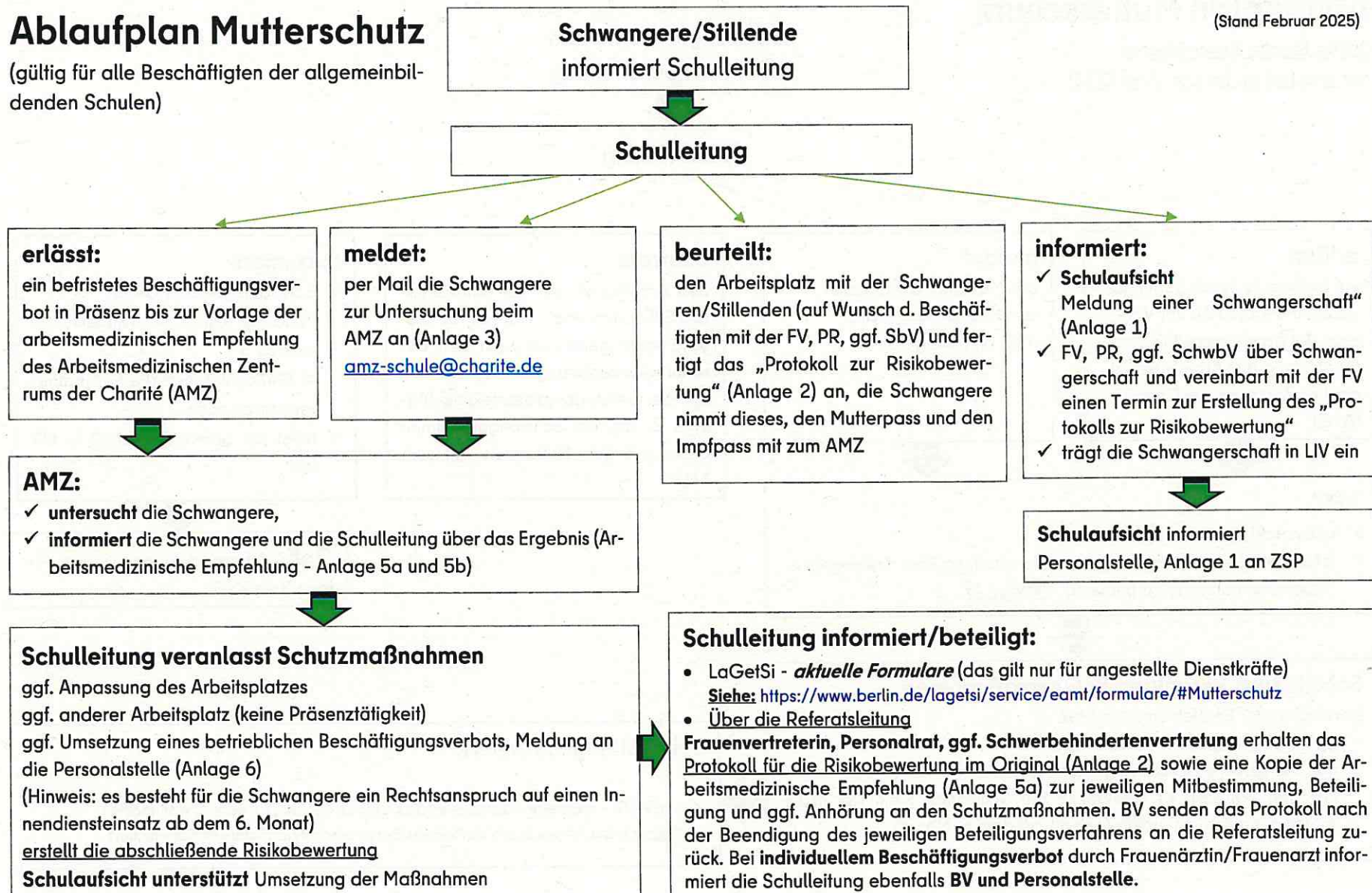
Wiedereinstieg nach Elternzeit

	Zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung bieten Sie drei Monate vor Rückkehr ein Gespräch an, in dem Einsatzbedarfe und Teilzeit- bzw. Vollzeiteinsatz geplant werden. Es gelten die Festlegungen der DV Umsetzung.
	Beschäftigte, die sich auf eine Fort- oder Weiterbildung im Anschluss an die Elternzeit bewerben, sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Ablaufplan Mutterschutz

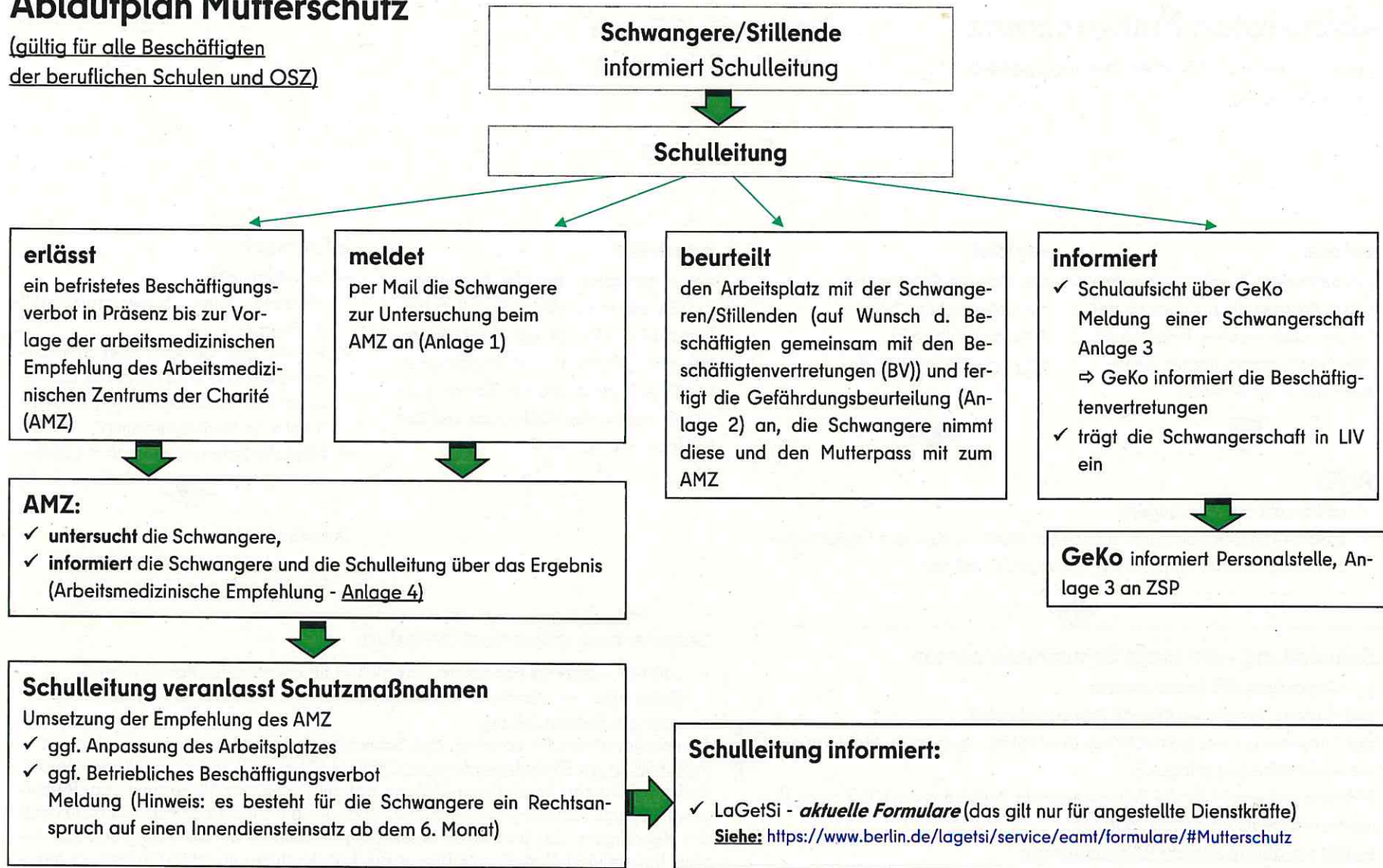
(gültig für alle Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen)

(Stand Februar 2025)

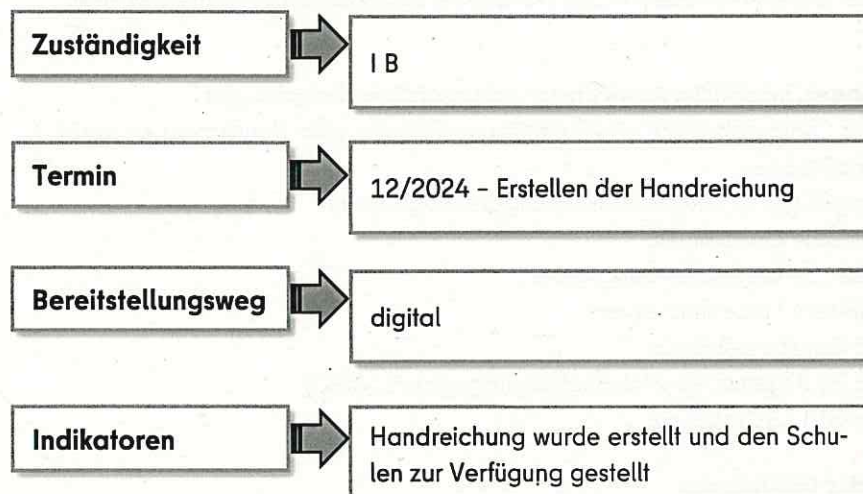


Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten
der beruflichen Schulen und OSZ)



IX. Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung - Was ist zu tun?



Checkliste IX für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

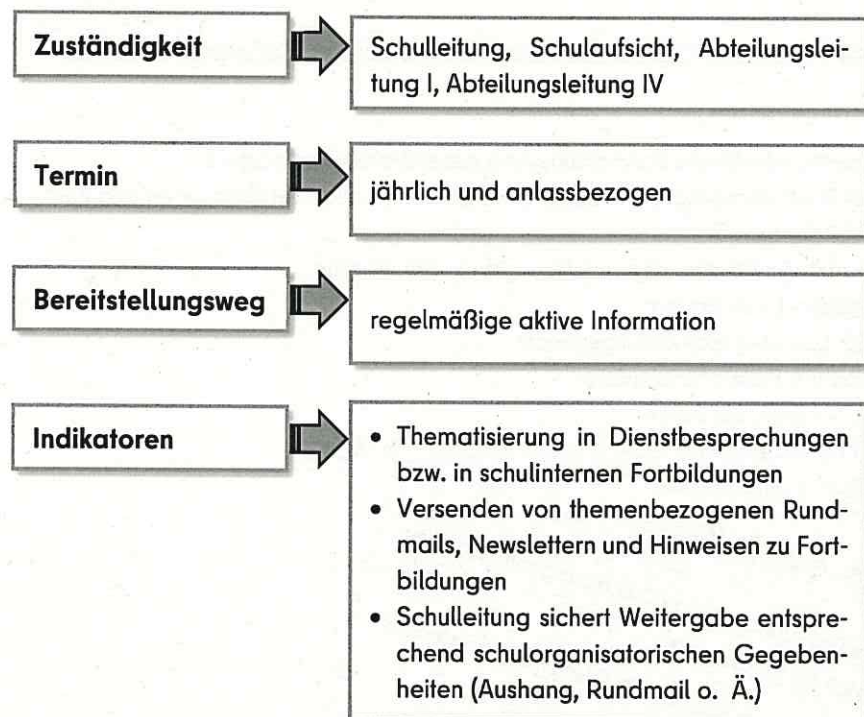
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 4 Frauenförderplan
 - § 1 Schulgesetz Berlin
 - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Artikel 1 Grundgesetz

Erfolgreich erledigt

Vgl.: Handreichung zur Dienstvereinbarung Prävention von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Schulbereich im Schulportal:
[\(Berliner Schulportal\)](#) → Dokumente → Personal an Schulen → Dienstvereinbarungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie)

X. Schutz vor sexueller Belästigung - Was ist zu tun?



Definition

Nach § 3 Abs. 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken“, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen dar.

*Vgl.: Handreichung zur Dienstvereinbarung Prävention von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Schulbereich im **Schulportal**:*

([Berliner Schulportal](#) → Dokumente → Personal an Schulen → Dienstvereinbarungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie)

Checkliste X für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 12 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 4 Frauenförderplan
 - § 1 Schulgesetz Berlin
 - § 3 (3) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Artikel 1 Grundgesetz

Präventive Maßnahmen

	Schulleitung etabliert mit der Schulgemeinschaft eine Kultur des Hinschauens.
	Führungskräfte werden in Fortbildungen über das leadership.lab zu diesem Thema sensibilisiert und qualifiziert. Schulinterne Fortbildungen können vereinbart werden.
	Führungskräfte vertreten eine offensive und eindeutige Haltung, dass sie sexuellen Belästigungen bzw. Vorfällen jeglicher Gewalt entgegenwirken. Keine Personen bzw. Personengruppen dürfen an der Schule einer Diskriminierung ausgesetzt sein.
	In Dienstbesprechungen wird das Thema regelmäßig proaktiv behandelt.

Meldung eines Vorfalls

	Jedem Vorfall muss von der Führungskraft nachgegangen werden.
	Die betroffene Person wird durch eine persönliche Beratung innerhalb einer Woche unterstützt.
	Schulleitung sichert der betroffenen Person Vertraulichkeit und Schutz zu.
	Schulleitung führt mit der beschuldigten Person zeitnah ein Gespräch.

7. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die von uns geführte **Auseinandersetzung** mit der Senatsbildungsverwaltung (SenBJF) um den hier vorliegenden **Frauenförderplan** begann bereits im Sommer 2024 und ist nun beendet, da die Gleichstellungsverwaltung (SenASGIVA) der SenBJF einen Entscheidungsvorschlag vorgelegt hat. Uns ist es in dem von uns geführten Beanstandungsverfahren leider nicht gelungen, die Veränderungen des Frauenförderplans zu verhindern. Die Checklisten zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte sind nun verkürzt und enthalten weniger Festlegungen zur Entlastung der Teilzeitbeschäftigten. Am höchststrichterlichen Grundsatz von 2015 hat sich jedoch nichts geändert:

Es ist rechtlich erforderlich, die Beschäftigung entsprechend der Teilzeitquote zu reduzieren. Wenn das nicht erfolgt, ist ein Ausgleich zu gewähren.

Diesem Anspruch gerecht zu werden, ist nach § 69 Schulgesetz Aufgabe der Schulleitung. Die Schulaufsichten müssen ihre Aufsichtsfunktion gem. § 106 Schulgesetz wahrnehmen und sicherstellen, dass Schulleitungen ihren Aufgaben nachkommen. Wir kritisieren scharf, dass die dezidierten Orientierungen durch die Checklisten im aktuellen Frauenförderplan gestrichen wurden. Es fehlen Aussagen dazu, wie Teilzeitbeschäftigte konkret in Bezug auf die außerunterrichtlichen Aufgaben entlastet werden können, bzw. wie ein Ausgleich zu gewähren ist.

Die SenASGIVA merkte in ihrem Schreiben an, was wir bereits seit langem feststellen, dass die Bemessung der Arbeitszeit der Teilzeitlehrkräfte grundsätzlich die **Gefahr einer systematischen Mehrbelastung bzw. Überlastung** mit sich bringt. Zudem sind davon viele Beschäftigte betroffen, denn in Teilzeit arbeiten: 10.622 Frauen und 3.103 Männer. Frauen sind demnach in einem höheren Maße der Gefahr einer systematischen Mehrbelastung bzw. Überlastung ausgesetzt. **Einen Handlungsauftrag sieht die SenBJF aus diesem Sachstand nicht.** Wir werden uns daher weiterhin für die Rechte der Beschäftigten in Teilzeit aller Berufsgruppen gegenüber den Verantwortlichen in Verwaltung und Politik starkmachen.

Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungspositionen

Eine **steigende Unterrepräsentanz von Frauen** ist sowohl im Amt als auch bei den Bewerbungen im vorliegenden Frauenförderplan feststellbar. Es liegen Unterrepräsentanzen von Frauen in den höchst dotierten Funktionsstellen - vor allem der Gymnasien - vor. Sogar in den Grundschulen gehen die Bewerbungen von Frauen für Leitungspositionen zurück, der Schulform mit dem höchsten Frauenanteil (80,6 Prozent).

All dies erfordert gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz ein aktives Handeln der Verantwortlichen, das wir derzeit vermissen, denn Fortbildungen für Frauen, die in Führung gehen wollen, werden derzeit nicht in allen Regionen und nicht durch das Berliner Landesinstitut (BLiQ) angeboten.

Fachleitungsstellen an Grundschulen

Auf unsere beharrliche Initiative hin hat die SenBJF zwei Fachleitungsstellen für Grundschulen geschaffen, je eine für Mathematik und Deutsch. Berlin ist das einzige Bundesland, das flächendeckend diese Funktionsstellen an Grundschulen vorhält. Wir sehen darin eine Maßnahme der Gleichstellung der Geschlechter, denn an Grundschulen sind acht von zehn Beschäftigten weiblich. Die ersten Ausschreibungen dieser Stellen erfolgten Anfang des Schuljahres 2024/25. Die Auswahlverfahren für die Fachleitungsstellen laufen jedoch schleppend, bis heute sind nur knapp zehn Prozent der Stellen besetzt. In einigen Regionen wurden noch gar keine Fachleitungsstellen besetzt. Fordern Sie die Fachleitungsstellen gegenüber Ihrer Schulleitung ein, wenn Sie bereits unbezahlt diese Tätigkeit an Ihrer Schule übernommen haben. Ihre regionale Frauenvertreterin berät Sie gern.

Handreichung zur Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die SenBJF hat im Nachgang zur „Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ einen praxisorientierten Leitfaden für Beschäftigte und Schulleitungen entwickelt. Die in der Dienstvereinbarung avisierten umfangreichen Fortbildungen sind bislang leider nur vereinzelt realisiert. Die Handreichung stellen wir Ihnen zur Information bereit unter: -> **Schulportal Kachel der Gesamtfrauenvertreterin**

In unserer Kachel im Schulportal liefern wir Ihnen viele weitere Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit, beruflicher Aufstieg sowie Umsetzung und Versetzung (unter *Informationen - Gesamtfrauenvertreterin*). Weiterhin finden Sie dort alle unsere Schreiben an die Beschäftigten.

Elke Gabriel

Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser

stellv. Gesamtfrauenvertreterin



8. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen

Die 43 Oberstufenzentren und beruflichen Schulen (Region 13) vereinen unterschiedliche Bildungsgänge verschiedener Berufsfelder unter einem Dach. Zur Region 14 gehören die 11 zentral verwalteten Schulen mit berufsbezogenen Fachrichtungen. Die Zahl der Beschäftigten in diesen beiden Regionen beträgt 4.914 Personen, 2.955 davon sind Frauen. Organisatorisch gehören diese 54 Schulen zur Abteilung IV der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Ich übernehme zusätzlich zu meinen regionalen Aufgaben auch überregionale Aufgaben. Im Rahmen dieser Aufgaben, die alle Schulformen betreffen, tausche ich mich eng mit der Gesamtfrauenvertreterin (GFV) der allgemeinbildenden Schulen aus. Informationen rund um die Frauenförderung erhalten Sie auch in dem von der GFV für die allgemeinbildenden Schulen initiiertem Bereich im Schulportal (unter Serviceangebote und GFV).

Die GFV der allgemeinbildenden Schulen und ich arbeiten gemeinsam an den Arbeitsgruppen zur Neufassung des Frauenförderplans und zur Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung (DV) zum Schutz vor sexueller Belästigung mit. Nach den Unterschriften aller Beteiligten zur DV wird noch ein Handlungsleitfaden entwickelt, der anhand von Beispielen konkrete Maßnahmen für den schulischen Kontext festlegen wird. Diesen Prozess werde ich als Frauenvertreterin weiterhin eng begleiten. Die DV und der Handlungsleitfaden werden einen großen Beitrag zu mehr Transparenz und zu mehr Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung an unseren Schulen führen. Meine ausführliche Stellungnahme für die Region 13 und 14 finden Sie unter dem Gliederungspunkt 8.

Ines Riedel
Frauenvertreterin



Conny Großmann
stellvertretende Frauenvertreterin



Weitere Informationen zu unseren Aufgaben und Schwerpunkten entnehmen Sie bitte unserem Tätigkeitsbericht und unserem „Frauenvertretung Update“. Beide Zusammenfassungen versenden wir digital an alle Beschäftigten im Rahmen unserer jährlich im März stattfindenden Frauenversammlung für das pädagogische und nicht pädagogische Personal. Wenn Sie Fragen zu den im Frauenförderplan aufgelisteten Maßnahmen haben oder wir Sie mit weiteren Informationsmaterialien und Beratungsangeboten unterstützen können, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf:

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de
Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

9. Regionale Maßnahmen und Daten



04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Regionale Maßnahmen	Seite 45	Künftige Fluktuation Lehrkräfte	Seite 54
Bewerbungen und Besetzungen	Seite 48	Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal	Seite 54
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang	Seite 51	Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal	Seite 55
Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart	Seite 52	Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin	Seite 56
Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten	Seite 53		

Regionale Maßnahmen

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

1. Grundsätze des Führungshandelns
2. Einstellungen
3. Fort- und Weiterbildung
4. Stellenausschreibung
5. Auswahlverfahren
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 6.1 Arbeitszeitregelungen
 - 6.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 6.3 Zielvorgaben regional

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Auf der jährlich stattfindenden Schulleitungssitzung im Rahmen der AV-Dienstliche Beurteilungen wird auf die Statistik der DBs hingewiesen. In begründeten Fällen der Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz von DBs führt die Schulaufsicht unterstützende Gespräche mit der jeweiligen Schulleitung.
- Auf den regelmäßigen sechs- bis achtwöchigen Sitzungen der Dienststelle mit der Frauenvertreterin erfolgt der Austausch über alle aufgelisteten Aspekte.
- Schulleiterinnen und Schulleiter an weiterführenden Schulen erörtern einmal im Schuljahr mit den Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern ihrer Schule die Aufgaben der Führungskräfte, die sich aus dem Frauenförderplan und dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz ergeben. Die Schulleiterinnen und Schulleiter machen dabei transparent, wie sie jeweils das aktive Fördern der Gleichstellung als Leistungskriterium in der Dienstlichen Beurteilung bewerten gemäß AVen zu § 3 LGG. Sie weisen auf die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen“ §10 (1) LGG) hin.
- Einmal im Schuljahr informiert die zuständige Fachaufsicht die koordinierende Fachkraft zu der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 10 (1) LGG und Frauenförderplan sowie zu der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Dienstplangestaltung und der mittelbaren pädagogischen Arbeit.

Zuständigkeit	➡	Referatsleiterin, Schulaufsicht, Schulleitung, Fachaufsicht
Termin	➡	einmal im Schuljahr
Indikatoren	➡	Abfrage der Referatsleiterin/Schulaufsicht

2. Einstellungen

- Schulaufsicht und Schulleitung bemühen sich aktiv Einsatzort- und Umsetzungswünsche von Beschäftigten zu realisieren. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Frauenvertreterin zu entsprechenden Gesprächen herangezogen.
- Fragen zu Teilzeitwünschen vor oder während eines Einstellungsgesprächs sind unzulässig. Erst beim Beschluss eines Einstellungsangebotes kann der gewünschte Stundenumfang erfragt werden.

Zuständigkeit	Schulaufsicht
Termin	bei Bearbeitung der Umsetzungsanträge im Juni/Juli und Januar/Februar eines jeden Jahres
Bereitstellungsweg	Umsetzungsanträge
Indikatoren	schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

4. Stellenausschreibungen

- Karrierefördernde Stellenausschreibungen werden den Berufsgruppen des weiteren pädagogischen Personals und des nichtpädagogischen Personals direkt durch die Schulleitung übergeben.

Zuständigkeit	Schulleitung
Termin	laufend bei Ausschreibung
Bereitstellungsweg	Aushang oder per Dienstmail an Kolleg*in-
Indikatoren	Anzahl der Bewerbenden

3. Fort- und Weiterbildung

- Für den Oberschulbereich wird weiterhin die Fortbildungsreihe „Bewerberinnenseminar für Lehrerinnen, die am beruflichen Aufstieg interessiert sind“ angeboten. Ergänzt wird die Reihe durch „Netzwerktreffen – für Lehrerinnen in Funktionsstellen“. An Leitungsstellen interessierte Frauen werden durch Schulaufsicht, Schulleitung und Frauenvertreterin auf diese Fortbildung aufmerksam gemacht.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	jeweils einmal pro Schuljahr zusätzlich wird eine Veranstaltung für Frauen, die das Amt der stellv. Schulleiterin anstreben, angeboten
Bereitstellungsweg	Information durch Schulaufsicht, Frauenvertreterin und regionale Fortbildung
Indikatoren	weiterhin hohe Anmeldezahlen

5. Auswahlverfahren

- In den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen für Leitungsstellen wird auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

Zuständigkeit	Schulaufsicht, Schulleitung
Termin	laufend bei Bewerbungsverfahren
Bereitstellungsweg	Notwendigkeit der geschlechtergerechten Sprache wird in der Einladung zum Bewerbungsgespräch formuliert
Indikatoren	durchgehende Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Verfahren

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Arbeitszeitregelungen

- Bei Abweichungen von familiär begründeten Einsatzerfordernissen sucht die Schulleitung bzw. die koordinierende Fachkraft mit den Betroffenen **vor** einer abschließenden Entscheidung das Gespräch. Dies soll zeitlich so terminiert sein, dass noch die Möglichkeit einer Einigung besteht. Die Frauenvertreterin ist im Bedarfsfall hinzuzuziehen.

Zuständigkeit → Schulleitung und koordinierende Fachkraft

Termin → in der Regel zum Ende des laufenden Schuljahres mit Planung für das folgende Schuljahr

Bereitstellungsweg → Abfrage, eigener Bedarf der/des Beschäftigten

Indikatoren → schwer messbar, da Einzelfallentscheidungen

6.2 Teilzeitbeschäftigung

- Auf der Basis der Gesamtkonferenzbeschlüsse sind die dort formulierten Maßnahmen anzuwenden. Die Beschlüsse sind für das jeweils laufende Schuljahr anzupassen.

Zuständigkeit → Schulleitung und Schulaufsicht

Termin → in der Regel in der letzten Gesamtkonferenz des laufenden Schuljahres für das nächste Schuljahr

Bereitstellungsweg → Beschluss der Gesamtkonferenz

Indikatoren → Beschlüsse werden jährlich evaluiert und erneut in der Gesamtkonferenz beschlossen

6.3 Zielvorgaben regional 01.11.2024 - 31.10.2026

Schulart	Funktionsstelle	Stand 01.11.2024	Ziel 31.10.2026	Besetzbare Stellen
Gymnasium	stellv. Schulleiterin/ Schulleiter	12,5%	30%	3 von 11
	Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter	41,4%	50%	14 von 43
ISS	stellv. Schulleiterin/ Schulleiter	33,3%	50%	1 von 7

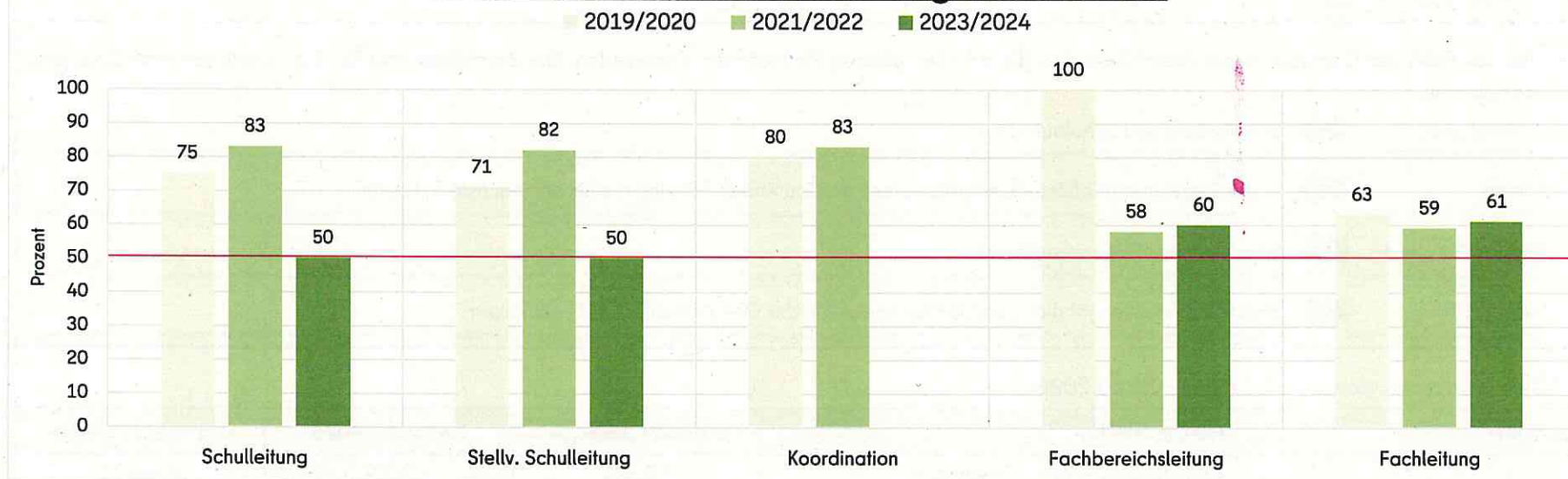
Bewerbungen und Besetzungen - Region Charlottenburg-Wilmersdorf

Zahlen und grafische Darstellungen

Erhebungszeitraum: 01.11.2022 -31.10.2024; Quelle: I B 2.08 - i.V. mit 04 I FV

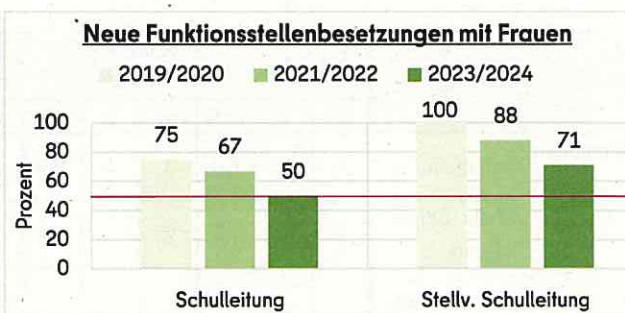
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022 ²			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Alle Schulen	Schulleitung	11	11	50	5	9	64	4	4	50	1	5	83	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	12	6	33	8	6	43	6	6	50	2	9	82	2	5	71
	Koordination										1	5	83	1	4	80
	Fachbereichsleitung	7	7	50	4	6	60	4	6	60	5	7	58	0	4	100
	Fachleitung	12	17	59	9	14	61	9	14	61	12	17	59	6	10	63
	Summe	42	41	49	26	35	57	23	30	57	21	43	67	11	29	73

Neue Funktionsstellenbesetzungen mit Frauen

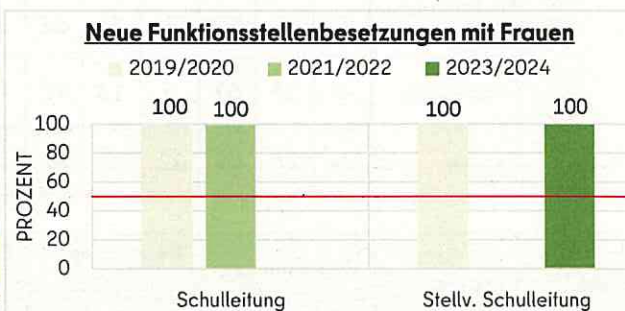


² Die Daten aus 2022 wurden fehlerhaft übertragen, da ein falscher Bezug zur Gesamtzahl vorlag.

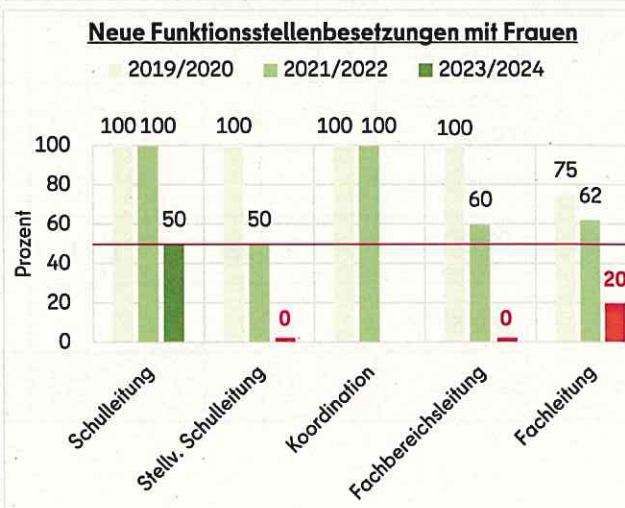
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022 ³			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	4	2	33	1	2	67	1	1	50	1	2	67	1	3	75
	Stellv. Schulleitung	2	5	71	2	5	71	2	5	71	1	7	88		1	100
	Summe	6	7	54	3	7	70	3	6	67	2	9	82	1	4	80



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022*			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Schule mit sonderpädagogischem Förder-schwerpunkt	Schulleitung											1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung		1	100		1	100		1	100					1	100
	Summe		1	100		1	100		1	100	0	1	100	0	2	100

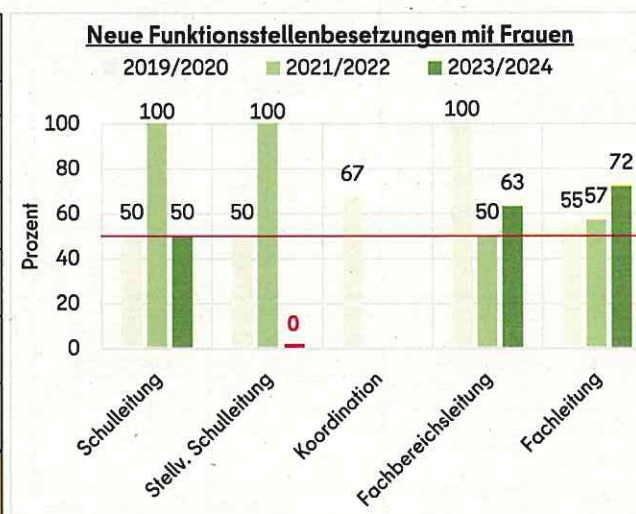


Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022*			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Integrierte Sekundar- und Gemein- schafts- schule	Schulleitung	1	5	83	1	3	75	1	1	50		1	100		1	100
	Stellv. Schulleitung	2		0	2		0	2		0	1	1	50		1	100
	Koordination											5	100		2	100
	Fachbereichsleitung	1		0	1			1		0	4	6	60		1	100
	Fachleitung	4	1	20	4	1	20	4	1	20	5	8	62	1	3	75
	Summe	8	6	43	8	4	33	8	2	20	10	21	68	1	8	89

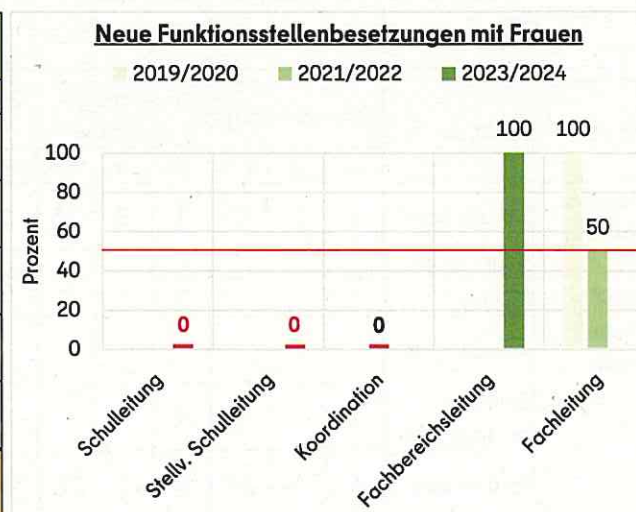


³ *Die Daten aus 2022 wurden fehlerhaft übertragen, da ein falscher Bezug zur Gesamtzahl vorlag.

Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022 ⁴			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung	4	4	50	1	4	80	1	1	50		1	100	1	1	50
	Stellv. Schulleitung	6		0	2		0	1		0		1	100	2	2	50
	Koordination													1	2	67
	Fachbereichsleitung	6	6	50	3	5	63	3	5	63	1	1	50		3	100
	Fachleitung	8	16	67	5	13	72	5	13	72	6	8	57	5	6	55
	Summe	24	26	52	11	22	67	10	19	66	7	11	61	9	14	61



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022*			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
2. Bildungsweg	Schulleitung	2		0	2		0	1		0						
	Stellv. Schulleitung	2		0	2		0	1		0						
	Koordination										1		0			
	Fachbereichsleitung		1	100		1	100		1	100						
	Fachleitung										1	1	50		1	100
	Summe	4	1	20	4	1	20	2	1	33	2	1	33	0	1	100



⁴ *Die Daten aus 2022 wurden fehlerhaft übertragen, da ein falscher Bezug zur Gesamtzahl vorlag.

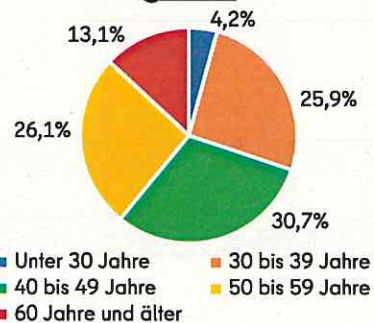
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Altersgruppen	Gesamt				Teilzeit			
	insgesamt	w			gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
unter 30 Jahre	110	88	80,0	80,4	42	33	78,6	78,4
30 bis 39 Jahre	674	475	70,5	71,6	288	222	77,1	77,1
40 bis 49 Jahre	800	569	71,1	72,1	408	323	79,2	80,6
50 bis 59 Jahre	679	494	72,8	71,7	281	226	80,4	81,1
60 Jahre und älter	340	241	70,9	71,9	114	90	78,9	80,2
Lehrkräfte insgesamt	2.603	1.867	71,7	72,2	1.133	894	78,9	79,6

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: SenBJF I C 5

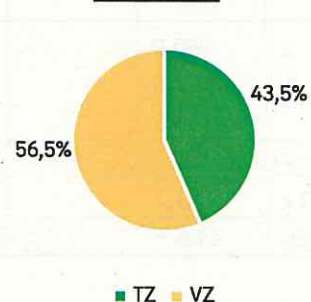
Altersstruktur Lehrkräfte

gesamt



Beschäftigungsumfang

Lehrkräfte



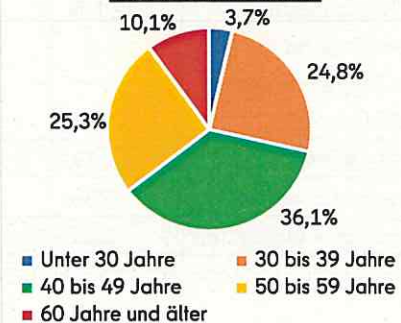
Teilzeitbeschäftigung

Lehrkräfte gesamt



Teilzeitbeschäftigte

Frauen in Prozent



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten
Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Leitungsfunktion	Grundschule				Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule				Gymnasium			
	gesamt/ einschl. NN	Frauen			gesamt/ einschl. NN	Frauen			gesamt/ einschl. NN	Frauen		
		absolut	in %	% 2022 ⁵		absolut	in %	% 2022*		absolut	in %	% 2022*
Schulleitung	24	19	79,2	76,2	7	5	71,4	85,7	11/1 NN	6	60,0	44,4
Vertretung	24/6 NN	12	66,7	68,4	7/1 NN	2	33,3	50,0	11/3 NN	1	12,5	22,2
2. Konrektor/in	5/2 NN	3	100,0									
Koordination					7/2 NN	5	100,0	84,6	14/1 NN	7	53,8	50,0
Fachbereichsleitung					30/3 NN	18	66,7	52,9	43/14 NN	12	41,4	37,9
Fachleitung					36/5 NN	21	67,7	76,0	79/16 NN	37	58,7	52,9
Leitung insgesamt	53/8 NN	34	75,6	72,5	87/11NN	51	67,1	71,6	123	63	51,2	46,0
weitere Lehrkräfte	950	800	84,2	84,4	474	290	61,2	61,7	653	399	61,1	61,5
Lehrkräfte insgesamt	1.003/16NN	834	83,8	83,9	561/11NN	341	62,0	62,9	776	462	59,5	59,1

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt				Zweiter Bildungsweg				gesamt			
	gesamt/ einschl. NN	Frauen			gesamt/ einschl. NN	Frauen			gesamt/ einschl. NN	Frauen		
		absolut	in %	% 2022*		absolut	in %	% 2022*		absolut	in %	% 2022*
Schulleitung	5	4	80,0	75,0	2	1	50,0	100,0	44	31	70,5	72,1
Vertretung	5	5	100,0	80,0	2	1	50,0	100,0	43	25	58,1	57,9
2. Konrektor/in	2/2 NN	0	0,0									
Koordination					2	1	50,0	0,0	24	16	66,7	64,3
Fachbereichsleitung					2	1	50,0	66,7	45	21	46,7	44,9
Fachleitung	1	1	100,0	100,0	6	5	83,3	66,7	95	61	64,2	61,4
Leitung insgesamt	11	10	90,9	80,0	14	9	64,3	69,2	251	154	61,4	60,1
weitere Lehrkräfte	258	213	82,6	84,3	17	11	64,7	70,8	2.352	1.713	72,8	73,4
Lehrkräfte insgesamt	269	223	82,9	84,2	31	20	64,5	70,3	2.603	1.867	71,7	72,2

Quelle: SenBJF | C (Stichtag: 01.11.2024) - i.V. mit 04 | FV

⁵ * Die Daten aus 2022 wurden fehlerhaft übertragen, da ein falscher Bezug zur Gesamtzahl vorlag.

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: I C

Alle Schularten				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	12	12	100,0	92,3
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0	100,0
Erzieherin/Erzieher	263	184	70,0	73,8
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	-	-	-	100,0
Päd. Unterrichtshilfe	68	49	72,1	75,4
Betreuerin/Betreuer	51	31	60,8	65,5
gesamt	407	289	71,0	74,3

Integrierte Sekundarstufe/Gemeinschaftsschule				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Erzieherin/Erzieher	12	9	75,0	84,6
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter				100,0
gesamt	12	9	75,0	85,7

Grundschule				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	11	11	100,0	91,7
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	13	13	100,0	100,0
Erzieherin/Erzieher	247	173	70,0	74,2
Päd. Unterrichtshilfe	2	2	100,0	100,0
Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0	100,0
gesamt	275	201	73,1	76,5

Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0	100,0
Erzieherin/Erzieher	4	2	50,0	33,3
Päd. Unterrichtshilfe	66	47	71,2	74,6
Betreuerin/Betreuer	49	29	59,2	64,3
gesamt	120	79	65,8	68,3

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.10 (aus LIV) - i.V. mit 04 I FV

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	0	1	100,0
	Stellvertretende Schulleitung	0	1	100,0
	gesamt	0	2	100,0
Gymnasium	Schulleitung	0	0	0,0
	Fachbereichsleitung	2	0	0,0
	Fachleitung	0	1	100,0
	Koordination Oberstufe	0	1	100,0
	gesamt	2	2	50,0
Integrierte Sekundarschule / Gemeinschaftsschule	Schulleitung	0	0	0,0
	Stellvertretende Schulleitung	0	1	100,0
	Fachleitung	0	1	100,0
	gesamt	0	2	100,0
Zweiter Bildungsweg	Koordination Oberstufe	1	0	0,0
	gesamt	1	0	0,0
Alle Schularten	insgesamt	3	6	67,7

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2024

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	-	1	100,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	-	-	
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	0	1	100,0

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang

Region 04 Charlottenburg-Wilmersdorf

Tätigkeit	Gesamt				Teilzeit			
	gesamt	w			gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Verwaltungsleitung	37	33	87,88	87,9	5	5	100,00	100,0
Schulsekretärin / Schulsekretär / Schreibdienst	60	60	100,00	100,0	24	24	100,00	100,0
Handwerks- / Werkstattmeisterin / Handwerks- / Werkstattmeister	3	1	33,33	0,0	1	0	0,00	0,0
Vervielfältigerin / Vervielfältiger	2	2	100,00	100,0	1	1	50,00	0,0
gesamt	102	96	94,12	95,2	31	30	96,77	100,0

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: 04 | VL

Stellungnahme Ihrer Frauenvertreterin



Liebe Kolleginnen,

die **Anpassung des Frauenförderplans 2025-2029** wird im Februar 2026 von der Behörde veröffentlicht. Digital ist sie unter folgendem Link abrufbar:

https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider_info/personal/allgemeines.

Diese Behördenpublikation, **Anpassung Frauenförderplan 2025-2029**, beinhaltet erhobene Behördendaten zum Stichtag 1.11.2024 zur beruflichen Entwicklung von **Frauen** an Schule im Vergleich zu Männern. SenBJF leitet Maßnahmen und Zielvorgaben ab, um dem Auftrag aus dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (**LGG**) und des übergeordneten Grundgesetzes zur Frauenförderung zu entsprechen.

Es ist eine Errungenschaft, dass die Behörden dazu verpflichtet sind. Die Datenerhebung ist umfänglich und aufwändig für unsere Arbeitgeberin SenBJF. Die Gesamtfrauenvertreterinnen befinden sich dazu mit den Verantwortlichen im Austausch bei der Planung und Gestaltung für den berlinweiten Teil. Regional erfolgen der Austausch und die Beteiligung auf der Ebene Dienststellenleiterin und Frauenvertreterin.

Dieses Mal erhalten Sie die Anpassung im farbigen Querformat, weiterhin mit den bewährten Verlinkungen und den ebenfalls sehr nachgefragten und hilfreichen **Checklisten** zum **geschlechtergerechten Sprachgebrauch**, zum **beruflichen Aufstieg**, zu **Arbeitszeitregelungen**, zu **Grundsatzbeschlüssen der Gesamtkonferenz für den LGG-konformen Anspruch der Teilzeitlehrkräfte auf anteilige Arbeitszeit oder Ausgleich**, zu **Eltern- und Pflegezeit**, zu **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**.

Neu ist 2025 beispielsweise, dass der **geschlechtergerechte Sprachgebrauch** in allen verwendeten Medien, **auch in der Bildsprache**, anzuwenden ist, Seite 9 und **Checkliste I**, Seite 26-28. **Überregional verglichen** werden auf Seite 12 der prozentuale Anteil der Lehrkräfte, der **Lehrerinnen und Lehrer mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung mit und ohne Leitungsaufgaben**. Sichtbar wird, dass Lehrer berlinweit überproportional häufig Leitungspositionen bekleiden. Der Anteil der **Frauen**, die Leitungsaufgaben ausüben und in Teilzeit arbeiten, ist wesentlich geringer als der Anteil der Lehrerinnen mit Leitungsaufgaben in Vollzeit.⁶ In **Charlottenburg-Wilmersdorf** verhält es sich ebenso. **Frauen in Funktionsstellen sind 2025-2029 deshalb weiterhin zu fördern, insbesondere teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen**. Im regionalen Teil der Anpassung 2025-2029 sind aus diesem Grund **pro Schuljahr drei regionale Fortbildungsveranstaltungen der Schulaufsichten für Lehrerinnen** und deren **beruflichen Aufstieg** vorgesehen. Führen in Teilzeit muss aus meiner Sicht nachdrücklich von den Verantwortlichen bei SenBJF unterstützt und ermöglicht werden.

Außerdem werden berlinweit auf Seite 14 das Abschneiden der **Lehrerinnen und Lehrer** bei den **dienstlichen Beurteilungen** gegenübergestellt und die Durchschnittsnoten zwischen den einzelnen Regionen verglichen. Es zeigt sich, dass die Lehrerinnen in **Charlottenburg-Wilmersdorf** sowohl bei den Anlassbeurteilungen als auch bei den sehr wenigen Regelbeurteilungen schlechter beurteilt werden als die Lehrer im Erfassungszeitraum 1.11.2022 bis 31.10.2024. Dies habe ich gegenüber der Dienststellenleiterin mehrfach thematisiert und in meinen Tätigkeitsberichten den Kolleginnen dargestellt. Regional ist deswegen bereits 2023 explizit eine Maßnahme bei „1. Grundsätze des Führungshandelns“ in den Frauenförderplan aufgenommen worden, S. 45.

⁶ Bei den Kollegen ist der Unterschied noch größer.

Zum Stichtag 1.11.2024 gab es an den Gymnasien und Sekundarschulen in **Charlottenburg-Wilmersdorf drei Funktionsstellen** mit einer **Unterrepräsentanz von Frauen**: stellvertretende Schulleitung Gymnasien, Fachbereichsleitung Gymnasien, stellvertretende Schulleitung Sekundarschulen. An den Sekundarschulen und Gymnasien gibt es jeweils fünf Funktionsstellentypen.

Zum Abbau der regionalen Unterrepräsentanzen von Lehrerinnen bei den o.g. Funktionsstellen hat die Dienststellenleiterin mit der Beteiligung der Frauenvertreterin in dieser Anpassung **regionale Zielvorgaben** entsprechend § 4 (2) LGG formuliert, S. 47. Die gemeinsamen Anstrengungen der letzten Jahre zeigen für unsere Region erfreulicher Weise eine kontinuierliche Verringerung der Unterrepräsentanzen von Frauen. Im Schuljahr 2018/2019 waren es noch sieben Funktionsstellen mit einer Unterrepräsentanz der Lehrerinnen.

Die Zahl der **Beratungsanfragen bei mir** zu teilzeitgerechten Dienst- und Einsatzplänen ist unverändert hoch. Hier, im Frauenförderplan, sind die jährlichen schulischen **Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz für den LGG-konformen Anspruch der Teilzeitlehrkräfte auf anteilige Arbeitszeit oder Ausgleich** und die weiteren Maßnahmen im Frauenförderplan zur teilzeitgerechten Gestaltung der Dienst- und Einsatzpläne, zum anteiligen Einsatz der Teilzeitbeschäftigten bei außerunterrichtlichen Schulveranstaltungen verbindlich formuliert, S. 17, 33, 34, 47. Trotzdem ist es für die Rat suchenden Teilzeitbeschäftigten unserer Region nach wie vor **unübersichtlich, ob, wie und wann ihre überproportional erbrachte außerunterrichtliche schulische Arbeitszeit ausgeglichen werden wird**. Ein transparentes **Dokumentations- und Antragsverfahren** scheint an den Schulen unserer Region weitgehend noch nicht etabliert zu sein.

☞☞☞ Empfehlung zum LGG-konformen Anspruch der Teilzeitlehrkräfte auf anteilige Arbeitszeit oder Ausgleich:

Dokumentieren Sie als teilzeitbeschäftigte Lehrerin überproportional erbrachte für Sie angesetzte außerunterrichtliche Arbeitsleistung (Tag der offenen Tür, Konferenzen, Elternsprechtag, Lernstandsgespräche, Schulfeste usw.) und stellen Sie zeitnah einen schriftlichen Antrag auf Ausgleich. Geregelt ist dieser Anspruch in § 9 (5) LGG und in § 10 (5) LGG.

Für die Ermöglichung der **familienfreundlichen Rahmenbedingungen nach § 10 (1) LGG für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte** müssen aus meiner Sicht in zahlreichen Fällen die bereits im Frauenförderplan regional und überregional festgehaltenen Maßnahmen konsequent umgesetzt werden, S. 15. Ich empfehle den Betroffenen, früh die Diskussion mit den Verantwortlichen an Schule zu beginnen, auf **familiär bedingte Einsatzerfordernisse** hinzuweisen. Sie können sich dazu gerne von mir beraten lassen.

Es kommt in unserer Region in einigen Fällen zu kräftezehrenden und die Familien der Beschäftigten belastenden Zuspitzungen zwischen Schulleitungen und Beschäftigten mit Familienverantwortung, oft Alleinerziehenden. Es ist aus meiner Sicht erforderlich, dass **im Zweifelsfall wohlwollende Entscheidungen** unter Berücksichtigung der **familiär bedingten Einsatzerfordernisse der beschäftigten Dienstkräfte** getroffen werden.

Wie in den letzten Jahren auch erscheint die **Anpassung 2025-2029** leider deutlich verspätet, aber sie ist nun da. Schauen Sie sich bitte unbedingt an, was die Behörde für Sie ausgewertet hat und vorsieht. Die Behörde, SenBJF, hat kürzlich eine Mail-Adresse eingerichtet für **Ihre Hinweise** zum Frauenförderplan: FFPI_Schule@senbjf.berlin.de

Wie **praktikabel und wirksam** diese Anpassung für Sie ist, interessiert mich sehr. Sollten Sie Anregungen oder Rückfragen zu diesem Frauenförderplan oder zu Frauenförderung, Vereinbarkeit und beruflichem Aufstieg in Charlottenburg-Wilmersdorf haben, können Sie sich gerne an mich wenden: sabine.pregizer@senbjf.berlin.de

Sabine Pregizer, Februar 2026

10. Übersichten und Datenblätter

1. Berliner Schulsystem	59
1.1 Allgemeinbildende Schulen	59
1.2 Oberstufenzentren und Berufliche Schulen – Bildungsangebote	60
2. Schulisches Personal	62
3. Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen	63
4. Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten (berlinweit)	64
5. Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentralverwalteten Schulen	65
6. Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten (berlinweit)	66
7. Bewerbungen und Besetzungen (berlinweit)	67
8. Dienstliche Beurteilungen gemäß AV Lehrkräftebeurteilung	71
9. Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften aller Regionen	72
10. Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 – 2024	73
11. Verteilung Frauen auf einzelne Berufsgruppen (berlinweit)	74
12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	75
13. Künftige Fluktuation von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben und koordinierenden Fachkräften (berlinweit)	76

11. Abkürzungsverzeichnis

A

Abs. Absatz
 Abt. Abteilung
 AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 AMZ Arbeitsmedizinisches Zentrum
 AV Ausführungsvorschrift

B

BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement
 BGleiG Bundesgleichstellungsgesetz
 bzw. beziehungsweise

D

d.h. das heißt
 DB Dienstbesprechung/Dienstberatung
 DV Dienstvereinbarung

E

eFöB ergänzende Förderung und Betreuung

F

FBL Fachbereichsleitung
 FBLVO Lehrkräftefortbildungsverordnung
 FFPI Frauenförderplan
 FL Fachleitung
 FV Frauenvertreterin

G

Geko Gesundheitskoordination
 GFV Gesamtfrauenvertreterin
 ggf. gegebenenfalls
 GGO Gemeine Geschäftsordnung

GK Gesamtkonferenz
 GMS Gemeinschaftsschulen
 GVPl Geschäftsverteilungsplan

I

ISS Integrierte Sekundarschule

K

Koord. Koordination
 KuK Kolleginnen und Kollegen

L

LaGeSi Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz
 und technische Sicherheit Berlin
 Leadership.lab Fortbildungsplattform für Führungskräfte
 Leitungsfkt. Leitungsfunktion
 LGG Landesgleichstellungsgesetz
 LISUM Landesinstitut für Schule und Medien

M

m männlich

N

Nr. Nummer

P

päd. pädagogisch
 PR Personalrat

R

RDVRahmendienstvereinbarung

S

s.siehe

SchulG Schulgesetz

SchwBVSchwerbehindertenvertretung

SenBJFSenatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

SIBUZ Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches
Beratungs- und Unterstützungszentrum

SLSchulleitung

SLVstellvertretende Schulleitung

sonderpäd.sonderpädagogisch

stellv.stellvertretende

T

TZTeilzeit

V

VVVerwaltungsvorschrift

vgl.vergleiche

W

wweiblich

Z

z. B.zum Beispiel

ZS PZentraler Service Personalstelle