



Elke Gabriel, Gesamtfrauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen und
Friederike Peiser, stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin
E-Mail: GFV@senbjf.berlin.de, Tel.: 90227 - 6826, Tel.: 90227 - 6827

10. Februar 2026

Ausgang der Auseinandersetzung um den aktuellen Frauenförderplan

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir hoffen, dass Sie entspannende Urlaubs- oder Ferientage hatten. Für das zweite Schulhalbjahr wünschen wir Ihnen viel Kraft und ein gutes Miteinander im Kollegium.

Mit diesem Schreiben möchten wir Sie zum aktuellen Stand unserer Auseinandersetzung mit der Senatsbildungsverwaltung (SenBJF) um den Frauenförderplan informieren. Im Kern ging es bei dem Konflikt um die Belastung bzw. Entlastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Die Kontroverse begann bereits im Sommer 2024 und ist nun beendet, da die Gleichstellungsverwaltung (SenASGIVA) einen Entscheidungsvorschlag vorgelegt hat.

Im Beanstandungsverfahren ist es uns leider nicht gelungen, die Veränderungen des Frauenförderplans zu verhindern. Die detaillierten Checklisten zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte werden im neuen angepassten Frauenförderplan verkürzt sein und weniger Festlegungen zur Entlastung der Teilzeitbeschäftigten bieten.

Am höchstrichterlichen Grundsatz 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.

Positiv ist zudem, dass die SenASGIVA gegenüber der SenBJF Empfehlungen aussprach und sich bezüglich der Bemessung der Arbeitszeit positionierte:

1. Der rechtliche Anspruch auf Ausgleich teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei zu viel geleisteten außerunterrichtlichen Tätigkeiten sollte eindeutig von der SenBJF im Frauenförderplan formuliert werden.
2. Eine verpflichtende Aufgabe der Schulleitungen und der Schulaufsichten ist es, den eben genannten Rechtsanspruch umzusetzen.

3. Die umfangreichen Checklisten im Frauenförderplan behalten bis zur Veröffentlichung einer ersetzenden, angepassten Version ihre Gültigkeit.
4. Dieser „alte“ Frauenförderplan soll in seiner aktuellen Version bis zur Fertigstellung und Veröffentlichung der angepassten Version wieder veröffentlicht werden, damit der Frauenförderplan für alle Beschäftigten an Schulen zugänglich ist.
5. Grundsätzlich birgt die Bemessung der Arbeitszeit der Teilzeitlehrkräfte die Gefahr einer systematischen Mehrbelastung bzw. Überlastung.

Der Frauenförderplan weist aus, dass die Teilzeitquote von Frauen deutlich höher als die Teilzeitquote von Männern ist. Frauen sind demnach in einem höheren Maße der Gefahr einer systematischen Mehrbelastung bzw. Überlastung ausgesetzt.

Es bleibt abzuwarten, ob bzw. wie die SenBJF die Empfehlungen der SenASGIVA umsetzt.

Wir vermuten, dass Schulaufsichten und Schulleitungen weiterhin keine dezidierte Orientierung erhalten werden, wie genau die Beschäftigung in Bezug auf die außerunterrichtlichen Aufgaben reduziert werden muss, bzw. wie ein Ausgleich zu gewähren ist.

Was bedeutet das konkret für Sie?

- Sie fassen an Ihrer Schule umfangreiche Grundsatzbeschlüsse zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Dienstkräfte in der Gesamtkonferenz und legen fest, wie außerunterrichtliche Aufgaben entsprechend der Teilzeitquote reduziert werden oder ein Ausgleich gewährt wird. Beratung und Unterstützung erhalten Sie von der Schulaufsicht, Ihrer regionalen Frauenvertreterin, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertrauensperson.
- Wir empfehlen Ihnen bei Zweifeln an der Anteiligkeit Ihres Arbeitseinsatzes Ihre Arbeitszeit selbst zu erfassen, einen Ausgleich einzufordern und sich ggf. bei fehlendem Ausgleich rechtlich beraten zu lassen.

Wir werden uns weiterhin innerhalb der Verwaltung und auch auf politischer Ebene für die Rechte der Teilzeitbeschäftigten einsetzen.

Elke Gabriel
Gesamtfrauenvertreterin

Friederike Peiser
stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin