

Ihrer Frauenvertreterin und stellvertretende Frauenvertreterin  
Sabine Pregizer und Sandra Stange  
der allgemeinbildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf (SenBJF)  
Sprechzeiten: nach Vereinbarung, [sabine.pregizer@senbjf.berlin.de](mailto:sabine.pregizer@senbjf.berlin.de)  
Fehrbelliner Platz 4, 10707 Berlin, Raum 1112, Tel: 90249 4935

Tätigkeitsbericht Ihrer Frauenvertreterin für die Vorlagen und Maßnahmenbearbeitung  
im Kalenderjahr 2025 und zu aktuellen Themen der Frauenförderung  
am Arbeitsplatz Schule in Charlottenburg-Wilmersdorf



**3799  
Beschäftigte**

**Frauenanteil  
72%**

**50% der  
Lehrerinnen  
in Teilzeit!**

**Mehr als 90 von  
374  
Funktionsstellen  
unbesetzt!**

**Funktionsstelle:  
nur  
jede 11. Lehrerin,  
dagegen jeder  
7. Lehrer!**

**79 Dienstliche  
Beurteilungen**

**Nur 20  
Funktionsstellen  
2025 besetzt!**

**Alternierende  
Telearbeit  
für das  
Verwaltungspersonal  
an Schule!**

**Benachteiligung  
Geschlecht!  
Benachteiligung  
Teilzeit!**

<b>1. Grundgesetz Landesgleichstellungsgesetz Frauenförderplan</b>	<b>3</b>
<b>2. Frauenförderung in Charlottenburg-Wilmersdorf: drei regionale Fortbildungen pro Schuljahr</b>	<b>3</b>
<b>3. Beruflicher Aufstieg von Lehrerinnen in Charlottenburg-Wilmersdorf</b>	<b>4</b>
<b>4. Von 329 Funktionsstellen sind 57 aktuell nicht besetzt zusätzlich 45 unbesetzte Fachleitungsstellen an Grundschulen!</b>	<b>4</b>
<b>5. Schulinterne Interessenbekundungsverfahren starten!</b>	<b>5</b>
<b>6. 79 Dienstliche Beurteilungen 2025: Benachteiligung Teilzeit – Benachteiligung Geschlecht, <i>Anlage 2</i></b>	<b>5</b>
<b>7. TEILZEIT betrifft 2025 in unserer Region 43% aller Beschäftigten</b>	<b>5</b>
<b>8. Teilzeitausgleich für Lehrkräfte - unser Antragsvorschlag, <i>Anlage 1</i></b>	<b>5</b>
<b>9. Rückschau: Unser Kontaktfrauentreffen am 3. März 2026</b>	<b>6</b>
<b>10. Themen unserer Frauenversammlung am 24. Juni 2026</b>	<b>7</b>
<b>11. Schlechte Schulreinigung? <a href="mailto:reinigung@charlottenburg-wilmersdorf.de">reinigung@charlottenburg-wilmersdorf.de</a></b>	<b>7</b>
<b>12. Eindruck der Stellvertreterin zu den Schulbegehungsberichten</b>	<b>8</b>
<b>13. Gehörschutz beantragen!</b>	<b>8</b>
<b>14. Arbeitsschwerpunkte Ihrer regionalen Frauenvertreterin</b>	<b>8</b>
<b>15. Aufreger 2025: Verlängerung der Probezeit für Beamt*innen</b>	<b>8</b>
<b>16. Meine Unterstützungsmöglichkeiten für Sie</b>	<b>9</b>
<b>17. Netzwerke Ihrer regionalen Frauenvertreterin</b>	<b>10</b>
<b>18. Ausblick Mai 2027: Versammlung der Gesamtfrauenvertreterinnen</b>	<b>10</b>
<b><i>Anlage 1 Information zum LGG-konformen Teilzeitausgleich für Lehrkräfte</i></b>	<b>11</b>
<b><i>Anlage 2 Auswertung der dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2025</i></b>	<b>15</b>
<b><i>Anlage 3 Tabelle Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2025</i></b>	<b>17</b>

**Liebe Kolleginnen,**

mit diesem Tätigkeitsbericht, informiere ich Sie für den Zeitraum **24.06.2025 bis 20. Mai 2026** zu meinen Arbeitsschwerpunkten. Auf den letzten Seiten finden Sie als **Anlage 3** wie immer eine Übersicht über die **8794** von mir fristgerecht gesichteten und bearbeiteten Maßnahmen und Vorlagen im Kalenderjahr 2025. Die Erfassung, Ablage und Weiterleitung der Maßnahmen und Vorlagen erfolgt durch die Sekretärin, Frau Fornfeist. Seit September 2025 informiert sich unsere **stellvertretende Frauenvertreterin, Sandra Stange**, einen Tag in der Woche zu den Aufgaben der Frauenvertreterin. Unser Austausch und ihre Anregungen sind mir sehr wichtig. Nach Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg 4 N 23/23 ist eine Vertretung durch die Stellvertreterin nur bei Krankheit, Fortbildung oder Urlaub der Frauenvertreterin gesetzlich vorgesehen.

### **3799 Beschäftigte in Charlottenburg-Wilmersdorf**

Die Behörde gibt für unsere Region 3537 Beschäftigte des aktiven pädagogischen Personals an. **3140 Lehrkräfte, 270 Erzieher\*innen, 61 pädagogische Unterrichtshilfen, 52 Betreuer\*innen, 7 Sozialarbeiter\*innen, 7 sonstige pädagogisch Beschäftigte.**<sup>1</sup> Hinzu kommen an unseren 49 Schulen **62 Sekretärinnen, 48 Verwaltungsleiter\*innen, 2 Vervielfältigerinnen<sup>2</sup> und 150 befristet eingestellte PKB-Lehrkräfte.**<sup>3</sup>

### **1. Grundgesetz Landesgleichstellungsgesetz Frauenförderplan**

Im **Grundgesetz, in Artikel 3, Absatz 2**, ist verfassungsmäßig der Nachteilsbeseitigungsauftrag für Frauen festgelegt. Das **Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)** formuliert deswegen Regelungen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst. Das sind beispielsweise Regelungen zur

<sup>1</sup> Pädagogisches Personal ausgewählte Eckdaten zu öffentlichen Schulen 2025/2026, S. 2, 5, 21, 23, 25, 27, 28, Stichtag 1.11.2025.

<sup>2</sup> Beschäftigtenliste SenBJF vom 1.09.2025.

<sup>3</sup> Abgeleitet aus den vorgelegten Maßnahmen, **Anlage 3**, Zeile 13. Es werden überproportional Männer

Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer oder Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Das LGG schreibt die Erstellung und Anpassung der **Frauenförderpläne als Aufgabe der Behörde** vor. Positive Maßnahmen der Frauenförderung, wie zum Beispiel die Quotenregelung, sind für Frauen ausdrücklich laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlaubt. **Frauen im Sinne des LGG sind alle Personen mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ im Personenstandsregister.**

### **Frauenförderplan 2025-2029**

Die **Anpassung des Frauenförderplans** ist am 16.04.2026 veröffentlicht worden. Sie können den Frauenförderplan im Schulportal abrufen: [https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider\\_info/personal/allgemeines](https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/insider_info/personal/allgemeines)  
Schauen Sie sich bitte unbedingt an, was die Behörde für Sie ausgewertet hat und vorsieht. SenBJF hat kürzlich **eine Mail-Adresse für Ihre Hinweise zum Frauenförderplan eingerichtet:**  
[FFPI\\_Schule@senbjf.berlin.de](mailto:FFPI_Schule@senbjf.berlin.de)

Wie **praktikabel und wirksam** diese **Anpassung des Frauenförderplans 2025-2029** für Sie ist, interessiert mich sehr. Sollten Sie Anregungen oder Rückfragen haben, teilen Sie mir das gerne mit.

### **2. Frauenförderung in Charlottenburg-Wilmersdorf: drei regionale Fortbildungen**

Die Gleichstellung von Frauen zu erreichen und im Blick zu halten, ist ausdrückliche Aufgabe der Dienststellenleiterin und aller Vorgesetzten mit Leitungsfunktion. Der **Frauenförderplan** Charlottenburg-Wilmersdorf bildet neben den **berlinweiten Maßnahmen, auf den Seiten 4-42, regionale Maßnahmen, S. 44-57**, ab. Diese sind von der Frauenvertreterin mit der Dienststellenleiterin entwickelt worden. Vorgesehen sind unter anderem **drei regionale Fortbildungen pro Schuljahr**

befristet als PKB eingestellt. Bei den unbefristet eingestellten Lehrkräften beträgt der Anteil der Lehrer 31%, bei den PKB-Lehrkräften beträgt der Anteil der befristet eingestellten Lehrer 42%, 63 von 150.

zur Förderung des beruflichen Aufstiegs der Lehrerinnen.

- **Bewerberinnenseminar für Lehrerinnen**
- **Netzwerktreffen für Lehrerinnen in Funktionsstellen**
- **Fortbildung für Frauen, die das Amt der stellvertretenden Schulleiterin oder der Schulleiterin anstreben**

Sie finden die nächsten Veranstaltungen im **Verzeichnis der regionalen Fortbildung für 26/27**. Regelmäßig werden Funktionsstellen unserer Region mit Kolleginnen besetzt, die an diesen regionalen Fortbildungen teilgenommen haben. Dennoch gibt es häufig Ausschreibungen von Funktionsstellen in unserer Region, auf die sich leider keine Lehrerin beworben hat. Ich frage dann regelmäßig bei der Dienststellenleiterin und dem zuständigen Schulrat an, welche Kolleginnen unserer Region motiviert werden, sich um diese Stelle zu bewerben. Meine schriftlichen Anfragen und Nachfragen bleiben in den meisten Fällen unbeantwortet. Manchmal antwortet der Schulrat, dass ihm leider keine zu motivierende Kollegin einfällt. Das ist bedauerlich. Es gilt, den Blick für Frauenförderung weiter zu schärfen. Denn an den Gymnasien wurden im Kalenderjahr 2025 mehr Stellen mit Männern (7) besetzt als mit Frauen (5).<sup>4</sup>

### **3. Beruflicher Aufstieg von Lehrerinnen in Charlottenburg-Wilmersdorf:**

Wir Frauen bilden mit einem Frauenanteil von 72% in allen Beschäftigtengruppen deutlich die Mehrheit. **Bei den Lehrkräften liegt der Frauenanteil in Charlottenburg-Wilmersdorf bei 69%**. Trotzdem haben weiterhin deutlich mehr Lehrer eine Funktionsstelle als Lehrerinnen: nämlich jeder 7. Lehrer und nur jede 11. Lehrerin.

**Nur jede 11. Lehrerin hat eine Funktionsstelle, dagegen jeder 7. Lehrer!**

Der neue Frauenförderplan weist für **Charlottenburg-Wilmersdorf Unterrepräsentanzen von Frauen auf bei den stellvertretenden**

<sup>4</sup> **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 5.1.

<sup>5</sup> Anpassung Frauenförderplan 2025-2029, Seite 47.

<sup>6</sup> **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 3.

**Schulleitungen Gymnasien, den Fachbereichsleitungen Gymnasien und den stellvertretenden Schulleitungen Sekundarschulen.**<sup>5</sup>

**Übererfüllter Männeranteil in unserer Region:**

- **Stellvertretende Schulleitung Gymnasien: 87,5 Prozent Männer**
- **Fachbereichsleitung Gymnasien: 58,6 Prozent Männer**
- **Stellvertretende Schulleitung Sekundarschulen: 66,7 Prozent Männer**

**zum Stichtag 1.11.2024**

Bei den Schulleitungsstellen an den elf Gymnasien gibt es in den nächsten zwei Jahren zahlreiche Wechsel.

**4. Von 329 Funktionsstellen sind 57 nicht besetzt!**

**Zusätzlich 45 von 48 FL-Stellen Grundschulen Deutsch /Mathe nicht besetzt!**

**Mehr als 90 Funktionsstellen nicht besetzt!**

Die Schulaufsichten haben mit Stichtag 29.09.2025 und mit Stichtag 17.04.2026 Übersichten zu Stellenbesetzungen und zur Anzahl unbesetzter Funktionsstellen in unserer Region übermittelt. Es waren im September 2025 laut Behördendaten 53 unbesetzte Funktionsstellen. Im April 2026 waren von 329 Funktionsstellen 57 nicht besetzt. **Die Besetzung der neuen Fachleitungsstellen an Grundschulen verläuft sehr schleppend**. Es sind nur drei Fachleitungsstellen von 48 besetzt worden. **Im Kalenderjahr 2025 wurden in unserer Region nur 22 Auswahlverfahren** für Funktionsstellenbesetzungen durchgeführt.<sup>6</sup> Im Vorjahr waren es noch 39 Auswahlverfahren.<sup>7</sup> An unseren Grundschulen wurde im gesamten Kalenderjahr 2025 nur eine Funktionsstelle besetzt!<sup>8</sup> **Die Arbeit für die vielen unbesetzten Funktionsstellen erleiden die überlasteten Kollegien sozusagen nebenbei mit!** Dies ist eine hohe Mehrbelastung an

<sup>7</sup> **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 3, Spalte Zum Vergleich 2024.

<sup>8</sup> **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 5.4.

den betroffenen Schulen. Ich nutze jede Gelegenheit, unsere Dienststellenleiterin darum zu bitten, die Besetzung der Funktionsstellen zu beauftragen und auf zügige Terminierung und Bearbeitung zu achten.

## 5. Schulinterne Interessenbekundungsverfahren starten!

Für die zahlreichen unbesetzten Funktionsstellen müssten innerhalb drei Wochen schulinterne Interessenbekundungsverfahren von der Schulleitung gestartet werden. Das ist im **regionalen Personalentwicklungskonzept** festgelegt:

„Für unbesetzte Funktionsstellen erfolgt innerhalb von zwei bis drei Wochen ein Interessenbekundungsverfahren unter Anhörung der SbV und Beteiligung der FV.“

### Eine kommissarische Aufgabenwahrnehmung ist eine Qualifikation.

Erfahrungen, die Sie durch eine kommissarische Ausübung von übertragenen Aufgaben einer Funktionsstelle erwerben, sind ein Teil Ihrer Qualifikation. Dies muss im Auswahlverfahren für eine Funktionsstellenbesetzung berücksichtigt werden.

### Neu: Finanzielle Zulage nach sechs Monaten möglich!

### Neu: Zulage auch bei fehlendem Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen!

### Neu: Zulage für maximal drei Jahre!

Es gab eine Neufassung des Besoldungsgesetzes für Berlin, § 46 BBesG BE.<sup>9</sup> Seit 1.01.2026 kann eine finanzielle Zulage auch bei fehlendem Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen gewährt werden. Ein Anspruch für diese Zulage besteht sechs Monate nach Übertragung der Aufgaben. **Wichtig ist, dass Ihnen die Aufgaben von der Dienststellenleiterin schriftlich im Anschluss an**

**das schulinterne Interessenbekundungsverfahren übertragen werden.**

## 6. 79 Dienstliche Beurteilungen 2025

Meine Auswertung der dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2025 finden Sie als **Anlage 2** am Ende des Berichtes. Meine Auswertungsergebnisse konnte ich bei der Online-Schulleitungssitzung am 25.03.2026 vorstellen. Die Dienststellenleiterin hat mir im Nachgang zugesagt, die Schulleitungen dafür zu sensibilisieren, dass die festgestellten Benachteiligungen abgebaut werden.

**Benachteiligung Geschlecht:** Im Kalenderjahr 2025 sind abermals signifikante Beurteilungsunterschiede zwischen Lehrerinnen und Lehrern sichtbar. Das zeigt sich an den Durchschnittsnoten und an den Unterschieden bei den Bestnoten an den Gymnasien.

**Benachteiligung Beschäftigungsumfang:** **Teilzeitbeschäftigte** Lehrerinnen und Lehrer erhielten 2025 seltener die Bestnote als die vollzeitbeschäftigten Kolleginnen.

Achten Sie bei Ihrer dienstlichen Beurteilung darauf, dass eine kommissarische Aufgabenübernahme bei der Befähigungseinschätzung gewürdigt wird, dass Leistungen im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung mit **Maßstäben für Teilzeitbeschäftigung** beurteilt werden.

## 7. TEILZEIT betrifft 2025

**43% aller Beschäftigten  
unserer Region**

**47% der weiblichen Beschäftigten  
50% der Lehrerinnen**

Das Thema **Ausgleich für überproportional geleistete außerunterrichtliche Arbeit** bleibt für die teilzeitbeschäftigten Lehrer\*innen brisant. Dazu habe ich im März und April 2026 ein **Informationsschreiben mit Antragsbeispiel** herausgegeben. Sie finden es hier als **Anlage 1**. **Das Antragsbeispiel haben wir Beschäftigtenvertretungen Charlottenburg-Wilmersdorf gemeinsam erarbeitet.** Der Personalrat und Ihre Frauenvertreterin haben es gleichzeitig im April über die Schulleitungen an Sie versendet. Vorgestellt habe ich der Dienststellenleiterin die Idee eines Antragsformulars im Gespräch am 5. November 2025.

<sup>9</sup> Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin, gültig ab 1.01.2026.

## 8. LGG-konformer Teilzeitausgleich für Lehrkräfte

Unser **regionaler Vorschlag zur Berechnung und Beantragung** eines LGG-konformen Teilzeitausgleichs, **Anlage 1**, wurde von SenBJF rechtlich geprüft. Wir Beschäftigtenvertretungen begrüßen das inhaltliche Ergebnis für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte:

### Mai 2026: Rechtliche Prüfung unseres Antragsvorschlags durch SenBJF

*„Es ist daher Aufgabe der Schulleiterin bzw. des Schulleiters, Zeiten einer überproportionalen Inanspruchnahme zu erfassen und anschließend sowohl über die Möglichkeiten für einen angemessenen Zeitausgleich als auch über den Zeitpunkt zu entscheiden, an welchem ein Ausgleich stattfindet.“*

Offen lässt SenBJF,

- wie die Schulleiterin oder der Schulleiter den jeweiligen individuellen Ausgleichsanspruch für überproportionale Teilnahme an außerunterrichtlichen Schulveranstaltungen erfassen,
- wie und wann die Entscheidung über den Umfang und Zeitpunkt des Teilzeitausgleichs dargestellt und kommuniziert wird gegenüber den einzelnen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften,
- was mit dem individuellen Ausgleichsguthaben passiert, wenn kein Ausgleich möglich ist. Zum Beispiel
  - Erkrankung zum Ausgleichszeitpunkt
  - Elternzeit, Mutterschutz
  - Verlassen der Schule im oder nach dem Schuljahr

Ich würde es begrüßen, wenn diese Art Ausgleichsguthaben zum Ende des Schuljahres transparent abgebildet und vergütet werden könnte.

**Ein berlinweites, standardisiertes Verfahren für Schulleiter\*innen zur Ermittlung und Dokumentation des Teilnahmeumfangs an außerunterrichtlichen Schulveranstaltungen mit automatischer Ausgleichsabbildung von überproportionaler Heranziehung ist mir nicht bekannt.** Unser

Antragsformular, **Anlage 1**, ist ein Vorschlag. Über die Art der Antragstellung entscheiden die Beschäftigten. **Für die individuelle, rechtliche Geltendmachung von nicht erhaltenem Teilzeitausgleich sind die Dokumentation und die Antragsablehnungen erforderlich!**

**Bleiben Sie beharrlich!**

**Dokumentieren Sie Ihre überproportionale Heranziehung!**

**Beantragen Sie immer zeitnah Ihren Teilzeitausgleich!**

**Lassen Sie sich die Ermittlung und Dokumentation der Schulleitung erläutern und aushändigen!**

Gerne berate ich Sie dazu.

Dass es einen Ausgleich für teilzeitbeschäftigte Lehrer\*innen geben muss, hat die Senatsgleichstellungsverwaltung gegenüber SenBJF im Januar 2026 klar formuliert. **Die Gesamtkonferenzbeschlüsse jeder einzelnen Schule müssen diesem Anspruch auf LGG-konformen Teilzeitausgleich gerecht werden.** Es gibt mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu dem Ausgleich eine **höchstrichterliche Rechtsprechung**, BVerwG, 2 C 16.4 vom 16. Juli 2015.

## 9. Rückschau: Unser Kontaktfrauen-treffen am 3. März 2026

Viele Kontaktfrauen haben Ihre Teilnahme ermöglicht. Ich danke den Kolleginnen ganz herzlich. Intensiv diskutierten die Kontaktfrauen eine Stunde mit der Dienststellenleiterin und dem Schulrat für Gymnasien die Themen **Fortbildungsmodule auch vormittags anbieten** und **Teilzeitausgleich für Lehrerinnen ermöglichen**. Außerdem berichteten die Kontaktfrauen, dass an den Grundschulen **eine Unsicherheit besteht zu dem Bewerbungsweg, dem Aufgabenumfang bei Funktionsstellen für Fachleitungen an Grundschulen.**

Die Dienststellenleiterin sagte zu,

1. sich an die Verantwortlichen des **BLiQ** zu wenden und die Notwendigkeit **von Fortbildungsangeboten am Vormittag** aus Gründen der Vereinbarkeit anzusprechen.

2. das **Thema Teilzeitausgleich mit den Schulleitungen und den Schulaufsichten zu besprechen und Beispiele für den Ausgleich zu entwickeln**. Das Thema griff sie am 6.05.2026 in der Schulleitungssitzung auf. Sie zitierte die rechtliche Einschätzung von SenBJF und riet ausdrücklich davon ab, dass Schulleiterinnen und Schulleiter das Antragsformular der Beschäftigtenvertretungen verwenden für den Teilzeitausgleich.
3. den Schulaufsichten und Schulleitungen mitzuteilen, dass es möglich ist, die **Schulaufsichten in die Gesamtkonferenzen der Grundschulen einzuladen**. So können die Schulaufsichten die neuen **Fachleistungsstellen an Grundschulen** vorstellen und Fragen beantworten. Dies haben die Schulaufsichten wohl inzwischen den Schulleiter\*innen mitgeteilt.

**Es gibt eine Einladung  
der Dienststellenleiterin zu einer  
Spezialsprechstunde  
„Austausch zum Teilzeit-Ausgleich“**

Eingeladen sind am 4. Juni 26 acht Lehrerinnen, die Kontaktfrauen sind. Die Dienststellenleiterin möchte sich vertraulich einen genaueren Überblick zu der Praxis des Teilzeitausgleichs verschaffen. Ich begrüße diese kurzfristige Einladung.

In der zweiten Stunde unseres Kontaktfrauentreffens besprachen die Kolleginnen ohne die Dienststellenleiterin und den Schulrat ihre Themenwünsche für unsere Frauenversammlung. Sie stimmten zwei Themen ab.

**10. Themen unserer Frauenversammlung am 24. Juni 2026:  
LGG-konformer Teilzeitausgleich  
Lärm und Schmutz: Arbeitsschutz  
für Frauen?**

Die Dienststellenleiterin verwies bei unserem Kontaktfrauentreffen in der Diskussion über den **LGG-konformen Teilzeitausgleich** darauf, dass **berlinweite Regelungen zur Standardisierung der Ausgleichsermittlung und zur Ausgleichsgewährung** nicht in ihrer Zuständigkeit liegen. Aus diesem Grund baten mich die Kontaktfrauen, für die

Frauenversammlung 2026 eine Behördenvertreterin oder einen Behördenvertreter einzuladen mit überregionalen Gestaltungsbefugnissen. Ich wendete mich an **Herrn Holger Schmidt**, stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung I B/ I AbtL (V). Er verwies bis zum 21.05.2026 immer wieder darauf, dass nur die Dienststellenleiterin regionale Ansprechpartnerin sei. Gerne können Ihre Fragen, die die regionale Zuständigkeit nicht betreffen, von mir über die Dienststellenleiterin an die operative Abteilung weitergeleitet werden. Die Frauenvertreterin begrüßt dieses Angebot. **Ich bedauere allerdings ausdrücklich, dass das Interesse der ministeriellen Behördenvertreter\*innen an einem direkten Austausch mit den betroffenen Kolleginnen an Schule nicht besteht.**

**Lärm und Schmutz: Arbeitsschutz  
für Frauen?**

Auch für das zweite Thema **Lärm und Schmutz: Arbeitsschutz für Frauen?** sieht sich die Dienststellenleiterin ebenfalls nur bedingt in der Verantwortung. Die beharrlichen Anstrengungen unseres **regionalen Personalrates** bei der **Bezirksstadträtin, Frau Schmitt-Schmelz**, und dem **stellvertretenden Bezirksbürgermeister, Herrn Brzezinski**, haben dort das Problembewusstsein gestärkt. Trotzdem ist den Begehungsberichten der einzelnen Schulen zu entnehmen, dass zahlreiche Schulen eine **unzureichende Reinigung** beklagen. Aus diesem Grund möchten die **Kontaktfrauen** ebenfalls eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner der ministeriellen Ebene von SenBJF zur Frauenversammlung 2026 eingeladen wissen. Sie wollen die teilweise **unhaltbaren Zustände an unseren Schulen** aufzeigen und Lösungen diskutieren. Die Unterstützung der Dienststellenleiterin bei der Wahl einer ministeriellen Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners erfolgte mit Verweis auf ihre Zuständigkeit nicht. Zum Interesse der ministeriellen Entscheidungsträger\*innen siehe oben. Unabhängig davon hat **Herr Brzezinski** uns Beschäftigtenvertretungen vor zwei Monaten versichert, dass **Mängelmeldungen**, die über diese Mail-Adresse eingereicht werden, bearbeitet werden würden.

**11. Schlechte Schulreinigung?  
Mail mit Foto an:**

[reinigung@charlottenburg-wilmersdorf.de](mailto:reinigung@charlottenburg-wilmersdorf.de)

Das **Thema Lärm und Schmutz: Arbeitsschutz für Frauen?** ergab sich bei dem Vergleich der Begehungsberichte verschiedener Jahre. Ich stellte fest, dass zahlreiche Mängel wortgleich im folgenden Bericht der Schule wieder aufgeführt werden. Es ist nicht ersichtlich, ob und was unternommen wurde.

**Zahlreiche Mängel über Jahre unverändert:**

**Schulische Schutzmaßnahmen erreichen die Frauenvertreterin nicht.**

**Schutz der Kolleg\*innen ist unklar!**

**Fortschritte bei der Mängelbehebung sind ebenso unklar!**

Die **schulischen Schutzmaßnahmen**, die in Anbetracht der Mängel und Veränderungen an Schule regelmäßig aktualisiert werden müssen, erreichen die Frauenvertreterin nicht. Ich habe diese mehrfach bei der Dienststellenleiterin angefragt. Es ist unklar, ob und wann die Frauenvertreterin dazu „**frühzeitig unterrichtet**“ wird und eine Beteiligung ermöglicht werden wird. Ich habe im Ausschuss Arbeitssicherheit angeregt, dass in regelmäßigen Abständen Informationen an die Frauenvertreterin dazu gehen, was die Schulleitung wann unternommen hat, um die Mängelbehebung zu veranlassen. Dieses Anliegen ist noch in Klärung bei der Dienststellenleiterin.

## **12. Eindruck der Stellvertreterin zu den Schulbegehungsberichten**

Unsere stellvertretende Frauenvertreterin hat sich die Berichte der Schulbegehungen angesehen. Beim Vergleich der Begehungsberichte (Grundschulen und Sekundarschulen) der Jahre 23/24 und 25/26 zeigte sich, dass zahlreiche Mängel nicht behoben wurden. Auffällig ist, dass dies vor allem Mängel betrifft, die bauliche Maßnahmen z.B. **Brandschutz, Verdunkelung, Hitze-, Lärm- und Sichtschutz** oder **Instandsetzung** (oft in Verbindung mit Unfallgefahr) erfordern oder sich auf das **Angebot an Räumen** beziehen. Teilweise sind diese Mängel seit mindestens zwei Jahren

<sup>10</sup> SenBJF 2025/2026 Stichtag 1.11.2025: 3537 Beschäftigte. Hinzu kommt laut Beschäftigtenliste SenBJF vom 1.09.2025 das schulische Verwaltungspersonal.

bekannt. Ein weiterer, verbreiteter Mangel ist die **Qualität der Reinigung**. Eine unzureichende Reinigung ist in einigen aktuellen Berichten als neuer Mangel hinzugekommen.

## **13. Gehörschutz beantragen!**

Zur Reduzierung der individuellen Lärmbelastung gibt es die Möglichkeit einen **Gehörschutz** zu beantragen. Voraussetzung ist eine **individuelle Gefährdungsbeurteilung der Schulleiterin, des Schulleiters** für Sie. Der betriebsärztliche Dienst, **AMZ**, führt eine Vorsorge durch. Er berät die Beschäftigten und gibt eine schriftliche Empfehlung ab. Zur Beratung müssen die Gefährdungsbeurteilung (GBU), der letzte Begehungsbericht der Schule und falls Sie es haben, die letzte Audiometrie vorliegen. Informationen zur regionalen Antragsituation, dazu, ob und wie viele Beschäftigte diesen Gehörschutz beantragt haben, liegen mir nicht vor.

## **14. Gesetzlicher Auftrag und Arbeitsschwerpunkte Ihrer regionalen Frauenvertreterin**

Ihre regionale Frauenvertreterin ist für die 3799 Beschäftigten<sup>10</sup> von Charlottenburg-Wilmersdorf **ausnahmslos „bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen“ gemäß §17 (1) LGG**. Die Frauenvertreterin ist außerdem „**in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren**“ § 17 (6) LGG. Diese „Allzuständigkeit“ unterscheidet dieses Amt von den anderen Beschäftigtenvertretungen. Ziel ist es, **Diskriminierungspotential** frühzeitig zu erkennen und die Dienststellenleiterin dazu zu beraten, wie dieses vermieden werden könnte.

## **15. Aufreger 2025: Verlängerung der Probezeit von zu verbeamtenden Kolleg\*innen!**

Das sind 92 Beschäftigte. Nicht erfasst werden die 150 regionalen PKB-Einstellungen im Kalenderjahr 2025, **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 13.

Für große Unruhe sorgte die Entscheidung von SenBJF, für zahlreiche zu verbeamtende Kolleg\*innen die dreijährige Probezeit zu verlängern. Der Behörde war es aufgrund der Vielzahl der betroffenen Kolleg\*innen nicht möglich, die amtsärztliche Untersuchung termingerecht durchführen zu lassen und die rechtzeitige Erstellung der dienstlichen Beurteilung zum Ablauf der Probezeit zu veranlassen. Ich habe „frühzeitig“ zahlreiche Stellungnahmen gemäß § 17 (2) LGG geschrieben und diese Behördenentscheidungen für die betroffenen Kolleg\*innen kritisiert. Denn die Verlängerung der Probezeit wegen mangelnder administrativer Möglichkeiten ist ein außergewöhnliches, rechtlich nicht vorgesehenes, Behördenvorgehen. Es führt zu einer Verzögerung des Statuswechsels.

Nach vereinten regionalen und berlinweiten Anstrengungen der Beschäftigtenvertretungen hat die Behörde ihr Vorgehen verändert. Für die Feststellung der fachlichen Eignung reicht zunächst ein Kreuz der Schulleitung.

### **Die Beteiligung der Frauenvertreterin wird regelmäßig von Behördenvertreter\*innen infrage gestellt!**

„Zeitdruck“ und „Bürokratieabbau“ lauten die Begründungen für Verstöße gegen das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin.

Im Zuge der Kontroverse um die Verlängerung der Probezeit wurden die Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin mehrfach übergangen. Ihre Beteiligung nach Stellungnahme wurde nicht ermöglicht. Ein Rundschreiben der Gleichstellungsverwaltung von Juli 2025 hat die Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin nochmals unterstrichen.

### **16. Meine Unterstützungsmöglichkeiten für Sie:**

431-mal<sup>11</sup> habe ich mich im Kalenderjahr 2025 schriftlich an die Dienststellenleiterin im Rahmen einer Stellungnahme gewandt und zusätzlich mit drei Beanstandungen. In vielen Fällen wurden die Einwände der Frauenvertreterin berücksichtigt, in anderen ließ sich leider kein Konsens finden.

Ich berate Sie, liebe Kolleginnen, zu /zum/ zur

- Ablehnungen Ihrer Anträge

- alternierender Telearbeit für Verwaltungspersonal
- Ihrem beruflichen Aufstieg
- Ihrer dienstlichen Beurteilung
- Ablauf Stellenbesetzungsverfahren
- Ablauf schulinterner Interessenbekundungsverfahren
- betrieblichem Eingliederungsmanagement
- einem Präventionsgespräch für Ihre Gesunderhaltung
- Schutzmaßnahmen für Schwangere
- Schutzmaßnahmen für Stillende
- Inanspruchnahme Elternzeit
- Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt an Schule
- Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz
- Arbeitsschutz am Arbeitsplatz
- Umsetzung an eine andere Schule
- regionalen Personalentwicklungskonzept
- Ihrem Stunden- und Einsatzplan
- familienfreundlichen Rahmenbedingungen
- mittelbarer pädagogischer Arbeit
- Überlastungsanzeigen
- Mehrarbeit
- Teilzeitausgleich
- Rückforderungen
- Maßnahmen des Frauenförderplans
- zahlreichen Behördenentscheidungen zu Ihrer Person

Ich sichte alle zwei Jahre die regionalen Daten des **Frauenförderplans**, die **regionalen Zielvorgaben** und **regionalen Maßnahmen** und gebe der Dienststellenleiterin dazu meine Rückmeldung. Meine Stellungnahme zur aktuellen Anpassung 2025-2029 finden Sie auf Seite 56.

Ich nehme an den **regionalen Ausschüssen Arbeits- und Gesundheitsschutz** und **Personalmanagement** teil.

Ich organisierte und veranstaltete in den Schuljahren 2024/2025 und 2025/2026

- unsere Frauenversammlung im Delphi-Kino am 18.09.2024:

#### ***Frau und Rente - Frau und Pension***

<sup>11</sup> **Anlage 3**, Maßnahmentabelle, Zeile 47.

- unser Kontaktfrauentreffen am 26.02.2025
- Beratungstage durch die **Deutsche Rentenversicherung** für tarifbeschäftigte Kolleginnen
- unsere Teilfrauenversammlung am 14.07.2025: **Verbeamtung** mit anschließender geheimer Wahl der stellvertretenden Frauenvertreterin
- unsere kommende Frauenversammlung am 24.06.2026 am Schiller-Gymnasium **LGG-konformer Teilzeitausgleich Lärm und Schmutz: Arbeitsschutz für Frauen?**

Über die Schulleitungen sende ich den Kolleginnen mehrfach im Kalenderjahr meine **aktuellen Informationsschreiben**. Die Schulleiter\*innen sind gebeten und verpflichtet, diese Informationsschreiben an die Kolleginnen weiterzuleiten.

## 17. Netzwerke Ihrer Frauenvertreterin

### Kontaktfrauen

Ich pflege zwei Netzwerke. Es handelt sich einmal um das **Netzwerk Kontaktfrauen**. Jede Schule hat eine Kontaktfrau für die Frauenvertreterin. Vorgeesehen ist das im **Frauenförderplan**. Unser Austausch zeigt die Informationsbedarfe und Problemfelder der Kolleginnen an Schule. Die Kontaktfrauen erhalten regelmäßig E-Mail- Informationen von mir. Sollten Sie als Kontaktfrau keine Mails von mir erhalten, schreiben Sie mir bitte. Idealerweise haben die Kontaktfrauen einen aktuellen Verteiler mit den beruflichen E-Mail-Adressen der Kolleginnen. Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Kontaktfrauen für ihr regelmäßiges Engagement.

### Beruflicher Aufstieg für Kolleginnen

Das zweite Netzwerk heißt **beruflicher Aufstieg für Kolleginnen**. Ich leite den Lehrerinnen, Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen Stellenausschreibungen und andere Informationen für ihren beruflichen Aufstieg weiter. **Melden Sie sich bitte, wenn Sie in dieses Netzwerk aufgenommen werden wollen.**

## 18. Ausblick: Einladung unserer Gesamtfrauenvertreterinnen

Im Namen der **Gesamtfrauenvertreterinnen, Elke Gabriel und Friederike Peiser**, möchte ich Sie schon heute zu der **Frauenversammlung 2027** einladen!

**Bitte vormerken!**

**Frauenversammlung  
der Gesamtfrauenvertreterinnen:  
25. Mai 2027  
12-15 Uhr  
Friedrichstadtpalast**

**Bitte vormerken!**

**Am Mittwoch, den 24. Juni 2026,  
freuen wir uns auf Sie bei unserer  
regionalen Frauenversammlung.  
Sie findet von 12 bis 14 Uhr im  
Schiller-Gymnasium statt.  
Kommen Sie zahlreich!**

Mit Überzeugung setzen wir uns im Rahmen des **Landesgleichstellungsgesetzes** für die Belange der weiblichen Beschäftigten und der Kollege\*innen mit Familienverantwortung in unserer Region ein. Ihre Wertschätzung unserer Arbeit freut uns sehr. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich bei Ihnen.

Wir hoffen, dass Sie mit diesem Bericht einen Überblick über unser Amt und unsere Tätigkeitsfelder gewinnen.

Haben Sie Fragen, Kritik, Hinweise oder Beratungsbedarf? Bitte nehmen Sie zu mir Kontakt auf: [sabine.pregizer@senbjf.berlin.de](mailto:sabine.pregizer@senbjf.berlin.de)

*Sabine Pregizer und Sandra Stange*

21. Mai 2026

**Widerstände gegen die Frauenförderung sind auch ein Merkmal der zunehmenden antifeministischen Tendenzen in unserer Gesellschaft.**

**Wir dürfen das nicht zulassen!**

## **Anlage 1 Information Ihrer Frauenvertreterin zum LGG-konformen Ausgleich für Lehrkräfte in Teilzeit bei einem überproportionalen außerunterrichtlichen Einsatz**

Liebe Kolleginnen,

**1080 Lehrkräfte von insgesamt 2405 unbefristet beschäftigten Lehrkräften arbeiten in unserer Region in Teilzeit. Das sind 45% aller Lehrkräfte.** Der Ausgleich für überproportionale Heranziehung zu außerunterrichtlichen Tätigkeiten ist ein brisantes Thema in unserer Region.

**51% der Lehrerinnen und 34% der Lehrer arbeiten in Teilzeit.** In diesem Schuljahr 25/26 sind 835 Lehrerinnen von insgesamt 1678 unbefristet eingestellten Lehrerinnen und 245 Lehrer von insgesamt 727 unbefristet eingestellten Lehrern teilzeitbeschäftigt. Es sind proportional mehr Lehrerinnen in Charlottenburg-Wilmersdorf.

**Lehrer/innen mit Teilzeitbeschäftigung verzichten auf Einkommen, auf Altersvorsorge, werden unter Umständen schlechter beurteilt<sup>12</sup> und bangen u.U. um ihren LGG-konformen Teilausgleich!**

*„Für einige wird es möglich gemacht“, „Es ist abhängig vom Verhältnis zur Schulleitung“, „Kein Verständnis der Schulleitung“, „Ich traue mich nicht, das anzusprechen.“ „Es ist an der Schule nicht klar, wie der Teilausgleich funktionieren kann.“ „Es wird schnell persönlich zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten.“*

**Der Teilausgleich ist gesetzlich vorgeschrieben:** Laut § 10 (5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen. Das betrifft nicht nur die Unterrichtsverpflichtung, sondern auch die außerunterrichtlichen Verpflichtungen, das sind z.B. Konferenzen, Studientage, Lernentwicklungsgespräche, Fortbildungen.<sup>13</sup> Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juli 2015, Randnummer 19, besagt, dass ein Ausgleich auch durch Ermäßigung der Unterrichtszeit möglich ist.<sup>14</sup>

**Die Gleichstellungsverwaltung des Senats, SenASGIVA,** hat im Januar 2026 an SenBJF geschrieben: „Es wird dringlichst empfohlen, im Frauenförderplan eindeutig zu formulieren, dass es rechtlich erforderlich ist, die Beschäftigung entsprechend der Teilzeitquote zu reduzieren und ansonsten Ausgleich zu gewähren ist.“ SenASGIVA wies darauf hin, „dass an den Schulen tatsächlich eine Arbeitszeitreduzierung im Sinne der Teilzeitquote erfolgen muss.“ Es gibt berlinweit fast zehn Jahre nach dem Urteil keine verbindliche rechtliche Regelung für die Umsetzung des Rechtsanspruchs der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte. Den sogenannten Empfehlungen von SenBJF kommt keine Rechtswirkung zu.<sup>15</sup> Im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit der Schule werden an jeder Schule einzeln Regelungen getroffen. **Antragsformular für Teilausgleich auf der Rückseite!** Wir Beschäftigtenvertretungen haben ein **Antragsformular** entwickelt. Auf den nächsten Seiten finden Sie außerdem **Beispielberechnungen für den prozentualen Ausgleichsanspruch** für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte an **Grundschulen** sowie an weiterführenden Schulen. Beantragen Sie Ihren Teilausgleich schriftlich bei Ihrer Schulleiter/in!

Melden Sie sich, wenn Sie Beratung benötigen.

*Sabine Prejzer*

24. April 2026

<sup>12</sup> Siehe Infoschreiben der Frauenvertreterin vom 12. März 2026: Im Kalenderjahr 2025 hatten die Lehrerinnen mit Teilzeitbeschäftigung und auch die teilzeitbeschäftigten Lehrer eine geringere Chance, mit Bestnote bewertet zu werden als die vollzeitbeschäftigten Kolleg/innen.

<sup>13</sup> § 9 (5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz: „Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern ... und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Liegt die Teilnahme ... außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.“

<sup>14</sup> Urteil BVerwG 2 C 16.4 vom 16. Juli 2015, Randnummer 19: Ein Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit ist möglich.

<sup>15</sup> SenASGIVA an SenBJF am 26.01.2026

## Anlage 1 Antrag auf LGG-konformen Ausgleich für Lehrkräfte in Teilzeit bei einem überproportionalen Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich

An die Schulleitung der: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Wöchentliche Unterrichtsstunden laut Teilzeitantrag  
in Stunden \_\_\_\_/\_\_\_\_ in % \_\_\_\_\_

Anspruch auf Ausgleich  
in % \_\_\_\_\_

Hiermit beantrage ich einen Ausgleich nach §10 Abs. 5 LGG<sup>16</sup> für meine überproportionale außerunterrichtliche Tätigkeit:

am Datum: \_\_\_\_\_ Ausgleichsanspruch<sup>17</sup>: \_\_\_\_\_

Beginn bis Ende<sup>18</sup>: \_\_\_\_\_

Umfang: \_\_\_\_\_

- Art der Tätigkeit:
- Teilnahme Präsenztage  Teilnahme Gesamtkonferenz
- Teilnahme Studientag  Teilnahme Fortbildung, § 9 Abs. 5 LGG
- Teilnahme Elternsprechtag/ Lernentwicklungsgespräche
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

Mein Vorschlag für einen Ausgleich:

- keine Teilnahme an folgender schulischer Veranstaltung: \_\_\_\_\_  
(z.B. Tag der offenen Tür, Bundesjugendspiele, Einschulungsfeier, Prüfungstage)
- kein Einsatz im Unterricht am \_\_\_\_\_ im Umfang von \_\_\_\_\_
- alternative Terminvorschläge: \_\_\_\_\_

Ich bitte Sie um eine schriftliche Eingangsbestätigung und Bearbeitung meines Antrags bis zum Datum: \_\_\_\_\_

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Berlin, den \_\_\_\_\_

### Entscheidung der Schulleitung:

- bewilligt für Datum: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- abgelehnt, weil: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- Alternativvorschlag für den Ausgleich: am \_\_\_\_\_  
im Umfang von \_\_\_\_\_ Unterrichtsstunden/Zeitstunden Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- Zustimmung der Lehrkraft zu Alternativvorschlag:  
Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_

Alle Anträge sind entsprechend § 178 (2) SGB IX, Anhörung SbV, und § 17 (1) LGG, Beteiligung FV'in, zu behandeln.

<sup>16</sup> Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und

Urteil BVerwG 2 C 16.4 vom 16. Juli 2015, Randnummer 19: Ein Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit ist möglich.

<sup>17</sup> Eine Unterrichtsstunde entspricht ca. 1,5 Zeitstunden.

<sup>18</sup> 30 Minuten Pause sind nicht ausgleichsfähig.

## Anlage 1 Beispiel für die Berechnung des Ausgleichsanspruchs an einer Grundschule

An die Schulleitung der Musterschule 04GXX

Name: Mustervorname Musternachname

Wöchentliche Unterrichtsstunden laut Teilzeitantrag  
in Stunden 20/28 in % 71,43

Anspruch auf Ausgleich  
in % 28,57

Hiermit beantrage ich einen Ausgleich nach §10 Abs. 5 LGG<sup>19</sup> für meine überproportionale außerunterrichtliche Tätigkeit:

am Datum: 01.09.-03.09.2031, 3 Präsenztage Ausgleichsanspruch<sup>20</sup>:

Beginn bis Ende: 3x 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr<sup>21</sup> 24 Zeitstd. x 0,2857=6,86 Zeitstunden

Umfang: insgesamt 24 Zeitstunden oder 4,6 Unterrichtsstunden

- Art der Tätigkeit:  Teilnahme Präsenztage  Teilnahme Gesamtkonferenz  
 Teilnahme Studientag  Teilnahme Fortbildung, §9 Abs.5 LGG  
 Teilnahme Elternsprechtag/ Lernentwicklungsgespräche  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

Mein Vorschlag für einen Ausgleich:

- keine Teilnahme an folgender schulischer Veranstaltung: \_\_\_\_\_  
(z.B. Tag der offenen Tür, Bundesjugendspiele, Einschulungsfeier)
- kein Einsatz im Unterricht am 21.09.2031 im Umfang von vier Unterrichtsstunden
- alternative Terminvorschläge 28.09.2031

Ich bitte Sie um schriftliche Eingangsbestätigung und Bearbeitung meines Antrags bis zum: 14.09.2031

Mit freundlichen Grüßen

Mustervorname Musternachname, 05.09.2031

### Entscheidung der Schulleitung:

- bewilligt für Datum: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- abgelehnt, weil: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- Alternativvorschlag der SL für den Ausgleich: am \_\_\_\_\_  
im Umfang von \_\_\_\_\_ Unterrichtsstunden/Zeitstunden Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- Zustimmung der Lehrkraft zu Alternativvorschlag:  
Datum / Unterschrift: \_\_\_\_\_

Alle Anträge sind entsprechend § 178 (2) SGB IX, Anhörung SbV, und § 17 (1) LGG, Beteiligung FV'in, zu behandeln.

<sup>19</sup> Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und

Urteil BVerwG 2 C 16.4 vom 16. Juli 2015, Randnummer 19: Ein Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit ist möglich.

<sup>20</sup> Eine Unterrichtsstunde entspricht ca. 1,5 Zeitstunden.

<sup>21</sup> 30 Minuten Pause sind nicht ausgleichsfähig.

## Anlage 1 Beispiel für die Berechnung des Ausgleichsanspruchs an einer Oberschule

An die Schulleitung der Musterschule 04KXX

Name: Mustervorname Musternachname

Wöchentliche Unterrichtsstunden laut Teilzeitantrag  
in Stunden 20/26 in % 76,92

Anspruch auf Ausgleich  
in % 23,08

Hiermit beantrage ich einen Ausgleich nach §10 Abs. 5 LGG<sup>22</sup> für meine überproportionale außerunterrichtliche Tätigkeit:

am Datum: 01.09.-03.09.2031, 3 Präsenztage Ausgleichsanspruch<sup>23</sup>:

Beginn bis Ende: 3x 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr<sup>24</sup> 24 Zeitstd. x 0,2308=5,5 Zeitstunden

Umfang: insgesamt 24 Zeitstunden oder 3,7 Unterrichtsstunden

- Art der Tätigkeit:  Teilnahme Präsenztage  Teilnahme Gesamtkonferenz  
 Teilnahme Studientag  Teilnahme Fortbildung, §9 Abs.5 LGG  
 Teilnahme Elternsprechtag/ Lernentwicklungsgespräche  
 Sonstiges: \_\_\_\_\_

Mein Vorschlag für einen Ausgleich:

- keine Teilnahme an folgender schulischer Veranstaltung: \_\_\_\_\_  
(z.B. Tag der offenen Tür, Bundesjugendspiele, Prüfungstag)
- kein Einsatz im Unterricht am 21.09.2031 im Umfang von drei Unterrichtsstunden
- alternative Terminvorschläge 28.09.2031

Ich bitte Sie um schriftliche Eingangsbestätigung und Bearbeitung meines Antrags bis zum: 14.09.2031

Mit freundlichen Grüßen

Mustervorname Musternachname, 05.09.2031

### Entscheidung der Schulleitung:

- bewilligt für Datum: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- abgelehnt, weil: \_\_\_\_\_ Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_
- Alternativvorschlag der SL für den Ausgleich: am \_\_\_\_\_  
im Umfang von \_\_\_\_\_ Unterrichtsstunden/Zeitstunden Datum/Unterschrift SL: \_\_\_\_\_

Zustimmung der Lehrkraft zu Alternativvorschlag:

Datum / Unterschrift: \_\_\_\_\_

Alle Anträge sind entsprechend § 178 (2) SGB IX, Anhörung SbV, und § 17 (1) LGG, Beteiligung FV'in, zu behandeln.

<sup>22</sup> Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und

Urteil BVerwG 2 C 16.4 vom 16. Juli 2015, Randnummer 19: Ein Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit ist möglich.

<sup>23</sup> Eine Unterrichtsstunde entspricht ca. 1,5 Zeitstunden.

<sup>24</sup> 30 Minuten Pause sind nicht ausgleichsfähig.

## Anlage 2

### Dienstliche Beurteilungen im Kalenderjahr 2025 in Charlottenburg-Wilmersdorf

Liebe Lehrerinnen,

ich informiere Sie heute über **Ihr Abschneiden bei den dienstlichen Beurteilungen** in unserer Region im Kalenderjahr 2025. Es ist Aufgabe Ihrer Frauenvertreterin, statistische Ungleichgewichte bei der Beurteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten und weiteres Diskriminierungspotential zu erkennen und aufzuzeigen. Die von Ihrer Frauenvertreterin erhobenen Daten zur Notenverteilung für das Kalenderjahr 2025 finden Sie auf der **Rückseite**.

Ihre dienstliche Beurteilung ist der zentrale Baustein für Ihren beruflichen Aufstieg. Maßgeblich sind die Gesamtnote, die Ergebnisse der Einzelbewertungen, die Befähigungseinschätzung und das Statusamt.

Ergebnisse meiner Auswertung:

**27 von 58** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **47%** der beurteilten Lehrerinnen. Im Kalenderjahr 2025 ist der Wert um 16 Prozentpunkte schlechter als im Kalenderjahr 2024.

**9 von 21** beurteilten **Lehrern** erhielten die **Bestnote**. Das sind **43%** der beurteilten Lehrer. Hier gibt es ebenfalls eine Verschlechterung um 25 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

**21 von 37 vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **57%** der vollzeitbeschäftigten beurteilten Lehrerinnen, minus 6 Prozentpunkte im Vergleich zu 2024.

**5 von 18** beurteilten **teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **28%** der beurteilten teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen. Der Wert ist 2025 deutlich schlechter als im Vorjahr, **minus 36 Prozentpunkte!**

**1 von 4** beurteilten **teilzeitbeschäftigten Lehrern** erhielt die **Bestnote**. Das sind **25%** der beurteilten teilzeitbeschäftigten Lehrer. Auch die teilzeitbeschäftigten Lehrer haben geringere Chancen, mit Bestnote beurteilt zu werden als die vollzeitbeschäftigten Kollegen.

#### Grundschulen:

**12 von 27** mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **44%** der beurteilten Grundschullehrerinnen. Der Wert ist um **3 Prozentpunkte gesunken**. **Es stellt sich erneut für 2025 die Frage, warum die Grundschullehrerinnen im Vergleich zu ihren Kolleginnen an den Gymnasien statistisch eine geringere Chance haben, mit Bestnote beurteilt zu werden.**

#### Sekundarschulen

**4 von 11** mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **36%** der beurteilten Lehrerinnen an diesem Schultyp. Der Wert ist um **31 Prozentpunkte schlechter** als im Kalenderjahr 2025!

#### Gymnasien:

**7 von 14** mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die **Bestnote**. Das sind **50%** der beurteilten Lehrerinnen an diesem Schultyp. Der Wert ist **31 Prozentpunkte schlechter** als im Vorjahr.

**6 von 11** mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrer** erhielten die **Bestnote**. Das sind **54%** der beurteilten Lehrer an diesem Schultyp. Für 2025 ist eine Verschlechterung um 23 Prozentpunkte feststellbar.

- ➔ **Benachteiligung Geschlecht:** Im Kalenderjahr 2025 zeigen sich Beurteilungsunterschiede zwischen **Lehrerinnen** und **Lehrern** bei den Bestnoten an den Gymnasien und Grundschulen.
- ➔ **Benachteiligung Beschäftigungsumfang:** **Teilzeitbeschäftigte** Lehrerinnen und **Lehrer** erhielten 2025 seltener die Bestnote als die vollzeitbeschäftigten Kolleg\*innen.
- ➔ **Benachteiligung Schultyp:** **Lehrerinnen** an Sekundarschulen und an Grundschulen erhielten seltener die Bestnote als die Kolleginnen an den Gymnasien.

Falls Sie zu Ihrer dienstlichen Beurteilung beraten werden wollen oder andere Fragen zu Ihrem beruflichen Aufstieg haben, können Sie sich gerne an mich wenden.

*Sabine Meißner*

12. März 2026

## Auswertung der Frauenvertreterin: Notenverteilung bei dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2025 in Charlottenburg-Wilmersdorf

**Lehrkräfte: Erstvorlagen 79**

**Verwaltungspersonal: 1<sup>25</sup>, weiteres pädagogisches Personal: 0**

**Lehrerinnen: 58**

Beurteilungen insgesamt: 58 Erstreckungsbeurteilung: 0	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Beurteilungssumme: 58 (100%)	27	15	14	1	1
Anlassbeurteilung: 55 (100%)	(47%) 26	14	13	1	1
Regelbeurteilung: 3 (100%)	1	1	1	0	0
VZ <sup>26</sup> : 37 / Anlass: 36 / Regel: 1	VZ:21 (57%) A: 21 / R: 0	7 / A: 7 / R: 0	9 / A: 8 / R: 1	0 / A: 0 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0
TZ: 18/ Anlass: 16 / Regel: 2	TZ: 5 (27%) A: 4 / R: 1	7 / A: 6 / R: 1	5 / A: 5 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0	1 / A: 1 / R: 0
VZ/TZ ohne Angabe <sup>27</sup> : 3 Anlass: 3 / Regel: 0	1 / A: 1 / R: 0	1 / A: 1 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0	1 / A: 1 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0

**Anlassbeurteilungen für Lehrerinnen nach Schularten: 55 Erstvorlagen**

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Grundschule: 27 (100%)	(44%) 12	7	6	1	1
Förderzentrum: 3 (100%)	3	0	0	0	0
Sekundarschule: 11 (100%)	(36%) 4	3	4	0	0
Gymnasium: 14 (100%)	(50%) 7	4	3	0	0
Abendschule: 0 (100%)	0	0	0	0	0

**Lehrer: 21**

Beurteilungen insgesamt: 21 Erstreckungsbeurteilung: 0	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Beurteilungssumme: 21,	9	9	3	0	0
Anlassbeurteilung: 20	9	8	3	0	0
Regelbeurteilung: 1	0	1	0	0	0
VZ: 17 / Anlass: 16 / Regel: 1	8	7 / A: 6/R:1	2	0	0
TZ: 4 / Anlass: 4 / Regel: 0	1	2	1	0	0

**Anlassbeurteilungen für Lehrer nach Schularten: 20 Erstvorlagen**

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Grundschule: 3 (100%),	1	1	1	0	0
Förderzentrum: 0 (100%)	0	0	0	0	x0
Sekundarschule: 5 (100%)	(40%) 2	2	1	0	0
Gymnasium: 11 (100%)	(55%) 6	4	1	0	0
Abendschule: 1 (100%)	0	1	0	0	0

<sup>25</sup> Beurteilt wurde eine Sekretärin.

<sup>26</sup> VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit, A: Anlassbeurteilung, R: Regelbeurteilung

<sup>27</sup> Die Beschäftigtenliste der Behörde 09/2025 weist keine Angaben zum Umfang VZ oder TZ dieser Kolleginnen auf. In den Beurteilungsformularen ist diese wichtige Angabe des Beschäftigungsumfangs leider nicht vorgesehen.

### Anlage 3: Tabellarische Abbildung der analogen Vorlagen und Maßnahmen für die Frauenvertreterin im Kalenderjahr 2025

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für Refl'in <sup>3</sup>
1.	Arbeitszeitveränderungen insgesamt: (Dienst am anderen Ort, Anrechnungstunden, Nebentätigkeit, Abordnungen...) Aufstockung in TZ: 42 Sonstiges: 1355 z.B. Vorlagen und Schreiben der Personalstelle zu Arbeitszeitveränderung	201	85	1355	1641	1451	43
2.	Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für PKB-Terminierungen, Stellenbesetzungen, Verwaltungskräfte, Lehrkräfte, Päd. Assistenten, Master-Studierende, koord. Erzieher*innen, Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen, Schulpsycholog*innen: z.B. Terminierungen, Fragen und Erwartungshorizonte, Bewerbungen, Einladungen	29	21	304	354	533	5
3.	Anzahl Auswahlverfahren Funktionsstellen Lehrkräfte: 22			0	0	39	0
4.	Auswahlverfahren FUNKTIONSTELLEN durchgeführt: Gymnasien:			11	11	24	
4.1	Abendschulen:			0	0	1	
4.2	Sekundarschulen:			5	5	7	
4.3	Grundschulen: Schulleiter*in, Konrektor*in, 2. Konrektor*in			6	6	7	
4.4	Förderzentren:			0	0	0	
4.5	Auswahlverfahren abgebrochen:			6	6	0	
5.	Auswahlvermerke und Vorlagen FUNKTIONSTELLEN Lehrkräfte: 32 davon 3 x SL / SSL vor und nach Schulkonferenz 2 x Kenntnisnahme nach Veränderung und 5 x Wiedervorlage 2x Sonstiges			12	12		
	Besetzung nach Beteiligung am Auswahlvermerk: 20 Vorjahr: 29						
5.1	Besetzung an Gymnasien: Achtung! Vorjahr 2024: Frauen 7 / Männer 9	5	7	0	12	16	3
5.2	Besetzung an Sekundarschulen:	6	1	0	7	3	1
5.3	Besetzung an Abendschulen:	0	0	0	0	1	0
5.4	Besetzung an Grundschulen:	1	0	0	1	9	0

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für RefL'in <sup>3</sup>
5.5	Besetzung an Förderzentren:	0	0	0	0	0	0
6.	Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionsstelleninhaber*innen:	5	2	0	7	2	0
6.1	Amtsgleiche Umsetzungen in andere Region von Funktionsstelleninhaber*innen:	1	1	0	2	4	0
7.	Beförderungen, Bewährungsfeststellungen und Übertragungen:	73	48	0	121	129	10
8.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit (BEM): davon Eingliederung Hamburger Modell: gesamt: 80 Frauen: 68 Männer: 12	214	60	7	281	251	1
9.	Vorlagen Dienstliche Beurteilungen (Wiedervorlagen, Benachrichtigungen zurückgezogene Maßnahmen) insgesamt: 80 davon Beteiligungen: 80 Erstvorlagen Lehrerinnen: 58 Erstvorlagen Lehrer: 21 Zwischenzeugnisse von Verwaltungspersonal: 1	104	43	0	147	165	14
	Beteiligung Lehrkräfte nach Eröffnung: 63 Lehrerinnen: 45 Lehrer: 18 in 2025 nicht abgeschlossene dienstliche Beurteilungen insgesamt: 16 davon Lehrerinnen: 13 davon Lehrer: 3						
10.	Disziplinarmaßnahmen:	0	16	0	16	1	0
11.	Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen:	26	11	0	37	64	3
12.	Einstellungen Lehrkräfte, Betreuer*innen, PU, Erzieher*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen (befristet und unbefristet):	191	87	10	288	370	11
13.	Einstellung und Stundenaufstockung über PKB-Laufzettel Maßnahmen weitergeleitet an RefL'in ab 01.01.2025: 177 davon Lehrerinnen ohne Beteiligung: 99 Einstellungen: 87, Aufstockungen: 12 davon Lehrer ohne Beteiligung: 78 Einstellungen: 63, Aufstockung: 15 PKB-Einstellungen insgesamt: 150 (w: 87 / m: 63) Sonstiges z.B. Auswahlvermerke und Bewerbenden-Listen: 348 Anmerkung <sup>4</sup>	99	78	348	525	242	

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für Refl'in <sup>3</sup>
14.	Elternzeit/Elternzeitverlängerung/Elternzeitende:	194	65	0	259	274	2
15.	Fachseminarleiter*innen ausgewählt:	16	3	0	19	34	0
16.	Fort- und Weiterbildung ausgewählt: (z.B. LISUM)	10	8	0	18	52	0
16 a)	BliQ für SL-Qualifikationen 2025/2026: keine Beteiligung an Auswahl ermöglicht. Ausgewählte nicht bekannt	7	2	5	14	0	0
17.	Beteiligung an abgelehnten Fort- und Weiterbildungen:	0	0	0	0	0	0
18.	Regionale Fortbildung: Interessenbekundungsverfahren Schulberatung keine frühzeitige Unterrichtung und Keine Beteiligung nach Stellungnahme der FV'in ermöglicht	0	0	0	0	20	0
19.	Frauenförderplan: Vorlagen Organisatorische Maßnahme	0	0	5	5	26	0
20.	Gehalts-/ Bezügeveränderungen a) Eingruppierungen: Stufenfestsetzung Sonstiges: 346 z.B. Vorlagen und Schreiben der Personalstelle zu Eingruppierungen	216	120	346	682	862	53
20.1	Gehalts-/ Bezügeveränderungen b) Eingruppierungen: Höhergruppierungen Sonstiges: 60 z.B. Vorlagen und Schreiben der Personalstelle zu Höhergruppierungen	39	18	60	117	86	3
20.2	Gehalts-/ Bezügeveränderungen c) Eingruppierungen: Herabgruppierungen Sonstiges: 3 z.B. Vorlagen und Schreiben der Personalstelle zu Herabgruppierungen	3	0	3	6	3	0
21.	Anzahl Vorlagen Gesamtkonferenzbeschlüsse insgesamt im Kalenderjahr 2025 inklusive 81 Doppelvorlagen: 195	0	0	81	81		67
21.1	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information der FV'in 01.01.2025-31.07.2025, 2. Hj., Sj 24/25	0	0	38	38	0	
21.2	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung der FV'in 01.01.2025-31.07.2025, 2. Hj., Sj 24/25 inklusive Doppelvorlagen: ohne Beteiligung nach Stellungnahme der FV'in:	0	0	49	49	64	
21.3	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information der FV'in 01.08.2025-31.12.2025 1. Hj., Sj 25/26	0	0	27	27	12	
21.4	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in 01.08.2025-31.12.2025, 1. Hj., Sj 25/26	0	0	0	0	0	

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für Refl'in <sup>3</sup>
22.	Anzahl Vorlagen Geschäftsverteilungspläne insgesamt im Kalenderjahr 2025 inklusive 12 Doppelvorlagen: 77			41	41	46	4
22.1	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung der FV'in 01.01.2025-31.07.2025, 2. Hj, Sj 24/25	0	0	34	34	0	7
22.2	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung der FV'in 01.08.2025-31.12.2025, 1. Hj, Sj 25/26	0	0	2	2	0	6
23.	Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal:	0	0	0	0	10	0
24	Homeoffice/mobile Telearbeit Anträge von Verwaltungspersonal:	0	0	0	0	28	0
24 a)	Homeoffice/mobile Telearbeit für Verwaltungspersonal:	0	0	0	0	0	0
25.	Anzahl Interessenbekundungsverfahren aus 2025: 21 zum Vergleich - Vorjahr: 16 Beteiligung an Aushängen: 19 Beteiligung Auswahl: 14 Beteiligung an Funktionen intern Schule: 0 Beteiligungen an Abbrüchen: 0 nicht besetzt: 10 Anzahl Auswahlvermerke: 14 Anzahl Übertragungen durch Refl'in: 11 Frauen 7 / Männer 4 Anzahl Übertragungen durch SL: 0	7	9	73	89	59	8
26.	Kündigungen, Eigenkündigungen/Vertragsauflösungen:	94	26	0	120	136	1
27.	Leistungsprämie: gibt es nicht mehr	0	0	0	0	436	0
27 a)	Beteiligung der FV'in an abgelehnten Leistungsprämien: gibt es nicht mehr	0	0	0	0	0	0
28.	Ruhestand: davon Ruhestand hinausgeschoben / Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung: 2024 insgesamt: 38 2025 insgesamt: 51 Männer: 12 Männer: 20 Frauen: 12 Frauen: 31	105	39	0	144	147	8
29.	Rückforderung Gehalt durch die Behörde:	57	34	0	91	17	38
30.	Sabbatical und Sonderurlaub:	165	64	0	229	208	3
30 a)	Neu! Beteiligung der FV'in an Ablehnungen Sabbatical und Sonderurlaub:	6	3	0	9	6	1
31.	Informationen und Maßnahmen zu Schwangerschaften: Schwangerschaftsmeldungen: 90 (2024: 81) Information von ZSP oder auf anderen Weg: 16	390	0	395	785	318	29

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für RefL'in <sup>3</sup>
32.	Gefährdungsbeurteilungen für Stillende:	6	0	0	6	2	3
33.	Schulische Gesundheitsmaßnahmen (BGM):	0	0	36	36	12	4
34.	Sonstiges: (z.B. bestandenes Staatsexamen, Schreiben der Personalstelle, Protokolle und Tagesordnungen, Frauenversammlung, Umzüge Beschäftigtenvertretungen, Kostenvorschläge...) Anmerkung4	88	22	846	956	1538	0
35.	Überlastungsanzeigen:	14	1	0	15	6	0
36.	Umsetzungen innerhalb der Region Charlottenburg-Wilmersdorf:	34	9	0	43	76	3
36.1	befristete Teilumsetzungen gleichzeitig Stundenweise an eine weitere Schule:	7	15	0	22	30	0
36.2	Überregionale Umsetzungen auch gleichzeitig an zwei Schulen:	3	0	0	3	13	0
37.	Umsetzungen in unsere Region gekommen:	38	13	0	51	48	1
38.	Umsetzungen in eine andere Region Berlins:	37	17	0	54	75	1
39.	Beteiligung der FV'in an abgelehnten Umsetzungsanträgen:	10	3	0	13	29	5
40.	Umwandlungen von Lehrkräftestellen in andere Professionen:	8	3	7	18	15	4
41.	Unfallanzeigen:	1	0	0	1	1	0
42.	Verbeamtung, Verleihung Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach Probezeit, Verlängerung nach Probezeit, amtsärztliche Untersuchung zur Verbeamtung: 543 Sonstiges: 600 z.B. Vorlagen und Schreiben der Personalstelle zu Verbeamtungen Anmerkung4	383	160	600	1143	1708	14
42 a)	Beteiligung der FV'in an Ablehnungen Verbeamtung: Ablehnungen 2024:	13	8	0	21	8	6
43.	Versetzungen in unsere Region aus anderem Bundesland:	5	4	0	9	8	0
44.	Versetzungen aus unserer Region in anderes Bundesland:	1	0	0	1	2	0

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2025 <sup>1</sup>	Maßnahmen und Vorlagen insgesamt 2025	zum Vergleich 2024 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungnahmen von FV'in für RefL'in <sup>3</sup>
45.	ZMGA/amtsärztliche Untersuchung aufgrund von Erkrankung	49	15	0	64	86	5

2961

1121

4712

8794

9999

367

8794

46.	Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststellenleiterin:				3	15	
47.	zusätzlich zu den 367 Rückgaben und maßnahmengebundenen Stellungnahmen Anzahl weiterer Anfragen und Stellungnahmen der FV'in: 64				64	136	

➤ Anmerkung 1:

Spalte Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral:

Das sind z.B. organisatorische Maßnahmen, Ablaufübersichten, Fragen und Erwartungshorizonte für Auswahlverfahren, Aushänge, Stellenausschreibungen, Tagesordnungen, Informationen der Behörde, Informationen der Dienststellenleiterin usw.

**Im Kalenderjahr 2025 beträgt die Summe der Maßnahmen und Vorlagen für Frauen plus der Maßnahmen und Vorlagen für Männer plus der geschlechtsneutralen Maßnahmen 8794.**

➤ Anmerkung 2:

Es werden nicht alle Zeilen aus dem Tätigkeitsbericht 2024 hier abgebildet.

➤ Anmerkung 3:

Rückgaben: Das sind Stellungnahmen, Informations- und Ergänzungsbedarfe der FV'in gem. § 17 (2) LGG, um Beanstandungen zu vermeiden.

➤ Anmerkung 4:

Die vorgelegten Bewerbenden- und Auswahllisten sowie ZSP-Schreiben werden nicht nach Geschlecht erfasst.