

# DIENSTVEREINBARUNG ZUR PRÄVENTION UND ZUM UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ IM SCHULBEREICH

Zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend  
und Familie und den Beschäftigtenvertretungen  
für den Bereich Schule

Senatsverwaltung  
für Bildung, Jugend  
und Familie

**BERLIN**



# Impressum

**Herausgeberin**

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

[www.berlin.de/sen/bjf](http://www.berlin.de/sen/bjf)

**Redaktion**

SenBJF, Referat I B

**Auflage**

Februar 2024

# Inhalt

<b>INHALT</b> .....	<b>1</b>
Präambel .....	2
1. Geltungsbereich .....	2
2. Grundsätze und Ziele .....	2
3. Begriffsbestimmung.....	3
4. Interne Anlaufstellen und Ansprechpersonen .....	4
5. Haltung der Führungskräfte.....	5
6. Verantwortung der Beschäftigten.....	5
7. Rechte der Betroffenen.....	5
8. Beschwerdeablauf und Sanktionen .....	6
9. Präventionsmaßnahmen.....	8
10. Inkrafttreten/Schlussvorschriften .....	9

# Präambel

In der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie besteht Einvernehmen darüber, dass keine sexuelle Belästigung und keine Form von Diskriminierung bezüglich des Geschlechts oder sexueller Identität toleriert wird.

Hierzu wird diese Dienstvereinbarung zwischen den für Schulen zuständigen Abteilungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie dem Gesamtpersonalrat für die allgemeinbildenden Schulen, dem Personalrat für die Dienstkräfte der beruflichen und zentralverwalteten Schulen sowie dem Personalrat der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter geschlossen. Die Frauenvertreterinnen und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Dienstkräfte waren an der Erarbeitung der Dienstvereinbarung beteiligt.

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und ist eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte jeder und jedes Einzelnen. Sie kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche und psychische Probleme hervorrufen. Sexuelle Belästigung kann einen Straftatbestand erfüllen.

Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag stört die Arbeitsatmosphäre und beeinträchtigt die Qualität der Arbeitsergebnisse. Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Leistungen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig wahrnehmen können.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag der Dienststelle zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Jedes Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert.

## 1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die im Bereich der öffentlichen Schulen tätig sind.

## 2. Grundsätze und Ziele

- 1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, durch die Schaffung des Problembewusstseins sowie durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen, ihr entgegenzutreten und ein dem Geist dieser Vereinbarung förderliches Arbeitsklima zu schaffen. Sie stellt auch eine vorbeugende Maßnahme nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Daher verpflichtet diese Dienstvereinbarung alle Beschäftigten, nicht nur sexuelle Belästigungen zu unterlassen und zu unterbinden, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein diskriminierungsfreies, menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen. Diese Grundsätze sind im Rahmen des Auftretens nach innen und außen sowie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu beachten.

- 2) Die Dienststelle duldet keine sexuelle Belästigung und keine Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie auf Dienstreisen oder Veranstaltungen mit dienstlichem Bezug. Sie schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Dienstvereinbarung davor, ahndet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fördert damit ein gewaltfreies, diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld. Unterstützt wird das Ziel durch proaktive Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen.
- 3) Alle Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Arbeitsklima bei, das die Persönlichkeit der Beschäftigten respektiert. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert, in der niemand sexuelle Belästigung und andere Formen von Diskriminierung bezüglich des Geschlechts oder sexueller Identität fürchten muss.
- 4) Dabei tragen Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsaufgabe durch ihr Verhalten und Handeln aktiv zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, welches die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie treten bei Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen ein und zeigen klare Grenzen bei festgestelltem Fehlverhalten auf.
- 5) Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre mitzuwirken, in der die o.g. Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles und respektvolles Verhalten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Durch eine Kultur des Hinschauens und gegenseitigen Unterstützens tragen Zeuginnen und Zeugen offensiv zur Aufklärung und zu einem Schutz vor sexueller Belästigung bei. Den Betroffenen und deren Zeuginnen und Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.

### 3. Begriffsbestimmung

- 1) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- 2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der dienstrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichten gemäß § 12 Abs. 3 LGG und stellt eine Diskriminierung im Sinne von § 7 AGG dar.
- 3) Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung
  - Bemerkungen oder Witze sexuellen Inhalts und anzügliche, beleidigende Bemerkungen
  - obszöne oder kompromittierende Einladungen bzw. Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten
  - auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen vermeintlich herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen u. ä.
  - sexuell intendierte, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
  - Zeigen sexualisierter oder pornographischer Darstellungen z.B. Hefte, Bilder und Filme

- Zeigen und anbringen von Aufklebern oder Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierendem Hintergrund
  - Kopieren, Anwendung oder Nutzung pornographischer oder geschlechtsspezifisch diskriminierender Computerprogramme, -anwendungen und -medien am Arbeitsplatz
  - unerwünschte Berührungen wie z.B. Handauflegen, Tätscheln, Umarmen
  - sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, wie z.B. Berührungen an Brust, Gesäß oder im Genitalbereich insbesondere, wenn damit bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird bzw. wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird
  - unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken, unerwünschte E-Mails, Textnachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug.
- 4) Als besonders schwerwiegend sieht die Dienststelle eine Belästigung an, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen oder unter Ausnutzung einer nicht gefestigten Berufssituation verbunden ist (insbesondere befristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnis oder Praktikum, Probe- oder Bewährungsphasen, Berufseinstieg).

## 4. Interne Anlaufstellen und Ansprechpersonen

- 1) Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung an verschiedene dienstliche Anlaufstellen/Ansprechpersonen oder auch an eine Person des persönlichen Vertrauens wenden, wobei die Auflistung keine Rangfolge darstellt:
- Betriebspsychologin/Betriebspsychologe
  - Frauenvertreterin
  - Personalrat
  - Schulaufsicht
  - Schulleitung
  - Seminarleitung
  - SIBUZ
  - Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte
- 2) Die Beratung ist vertraulich und schützt die Anonymitätswünsche der Betroffenen – es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen. Alle am Verfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.

## 5. Haltung der Führungskräfte

- 1) Führungskräfte haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutig ablehnende Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzunehmen. Das Verhalten der Führungskräfte ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima.
- 2) Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird sowie Maßnahmen zum Verfahren (siehe Abschnitt 9) eingeleitet und deren Wirksamkeit überprüft werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, die nächsthöheren Vorgesetzten und eine Ansprechperson aus den Anlaufstellen (s. Abschnitt 4) einzuschalten.

## 6. Verantwortung der Beschäftigten

- 1) Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere Personen zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer Jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern.
- 2) Es wird keinerlei Form sexueller Belästigung oder Diskriminierung geduldet. In Fällen sexueller Belästigung wie auch allen anderen Formen von Diskriminierung gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen in den Verantwortungsbereich aller Kolleginnen und Kollegen. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, bei Bemerkungen von sexueller Belästigung und anderen Formen von Diskriminierung einzuschreiten und Partei für die Betroffenen zu ergreifen. Dies verlangt Einfühlungsvermögen in die Situation der Betroffenen, die Bereitschaft, zu unterstützen und ihnen Hilfe anzubieten. Alle Beschäftigten tragen dazu bei, dass eine Kultur des Hinsehens etabliert wird und ein Klima geschaffen wird, in dem diskriminierendes Verhalten angesprochen werden kann.

Des Weiteren gehören dazu das ggf. abstrakte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleginnen und Kollegen sowie die Erörterung denkbarer Lösungswege.

Einzelfälle sollen nicht diskutiert werden, es sei denn, die Betroffenen wünschen dies ausdrücklich und es bietet sich dienstlich an. Ein Austausch soll im Einvernehmen mit den betroffenen Personen stattfinden.

## 7. Rechte der Betroffenen

- 1) Jede Person hat das Recht, sich gegen eine sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen und diese nicht hinzunehmen.

Wenn möglich, sollte zunächst mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden, dass das Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört.

- 2) Sehen sich Beschäftigte von sexuellen Übergriffen oder Belästigungen betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, die nicht selbst befangen sind, zu beschweren. Jede/r Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den internen Ansprechpersonen über Fälle sexueller Belästigung zu beschweren bzw. dazu beraten zu lassen.
- 3) Betroffene sollen von Führungskräften darauf hingewiesen werden, dass es hilfreich ist, das Fehlverhalten zu dokumentieren.
- 4) Neben den aufgeführten betrieblichen Anlaufstellen innerhalb der Dienststelle steht es den Betroffenen frei, sich an außerdienstliche Beratungsstellen (z.B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes) zu wenden.
- 5) Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

## 8. Rolle der Beschäftigtenvertretungen

- 1) Die Beschäftigtenvertretungen stehen hilfesusuchenden Betroffenen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Sie sind in der Ausnahmesituation einer sexuellen Belästigung gefordert. Den Beschäftigtenvertretungen werden von der Dienststelle Fortbildungen angeboten, die dazu qualifizieren, gegebenenfalls in einer ausgesprochenen Notlage befindliche Betroffene weitestgehend professionell begleiten zu können.
- 2) Die Dienststelle informiert die Beschäftigtenvertretungen - neben der erforderlichen Einbindung der Frauenvertreterin in jedem Einzelfall - unaufgefordert mindestens jährlich, ob es unter diese Dienstvereinbarung fallende Vorgänge in ihrer Dienststelle gegeben hat.

## 9. Beschwerderecht und Verfahrensablauf

- 1) Jede Beschwerde wird von der Dienststelle ernst genommen.
- 2) Sexuelle Belästigung ist als Pflichtverletzung und Störung des Betriebsfriedens zu betrachten. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Dienststelle ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert.
- 3) Jedem Hinweis auf sexuelle Belästigung bzw. jeder Beschwerde von Betroffenen wird unverzüglich nachgegangen. Jeder Fall ist mit Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht sowie unter Respektierung der Rechte sowohl der beschwerdeführenden als auch der beschuldigten Person objektiv und unabhängig zu untersuchen.
- 4) Betroffene bzw. deren Kolleginnen und Kollegen können sich entweder an die unmittelbare oder nächsthöhere vorgesetzte Person, sofern diese nicht die beschuldigte Person ist, oder an eine der Anlaufstellen wenden. Das weitere Vorgehen wird mit der betroffenen Person abgestimmt. Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert.

- 5) Danach findet ein Gespräch zwischen der beschuldigten und der vorgesetzten Person statt. Dabei sind geeignete Maßnahmen von Vorgesetzten zu treffen und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der Belästigung unverzüglich zu unterbinden. Dazu gehören u.a. interne organisatorische Maßnahmen, wie die räumliche Trennung der beschuldigten Person von der betroffenen Person. Die getroffenen Maßnahmen sind durch die Vorgesetzten auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.
- 6) Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich nicht möglich ist, sind Vorgesetzte verpflichtet, die nächst höheren Vorgesetzten einzuschalten.
- 7) Die Dienststelle informiert bei Kenntnis einer sexuellen Belästigung die Beschäftigtenvertretungen zunächst ohne Namensnennung, wenn die betroffene Person keine Namensnennung wünscht. Bei einer Zustimmung zur Namensnennung bittet die Dienststelle die Beschäftigtenvertretungen um Unterstützung, wenn sie dies unter Würdigung aller Umstände und wegen der Schwere des Vorfalls für zwingend notwendig erachtet. Die Frauenvertreterin wird in jedem Fall beteiligt.
- 8) Sofern arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Maßnahmen erforderlich sind, führt die Leitung des Personalreferats ein Personalgespräch. Mögliche Zeuginnen und Zeugen sind zum Vorfall zu befragen. Über jedes Gespräch ist ein Protokoll zu fertigen. Schutzmaßnahmen für Betroffene sind schnellstmöglich zu ergreifen.

## 10. Sanktionen

- 1) Dienstvorgesetzte ergreifen unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen:
  - Ermahnung mit Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
  - Abmahnung
  - Umsetzung der belästigenden Person; die neue Schulleitung ist über den Umsetzungsgrund zu informieren
  - den einer sexuellen Belästigung Beschuldigten darf keine Vorgesetztenfunktion übertragen werden, solange das Fehlverhalten nicht abschließend geprüft und entkräftet wurde
  - Disziplinarmaßnahmen: bei disziplinarischen Maßnahmen wird der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher gekennzeichnet
  - Suspendierung, ggf. mit einhergehendem Hausverbot
  - Kündigung, ggf. mit einhergehendem Hausverbot
- 2) Wenn die belästigenden Personen nicht Beschäftigte der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind, kann ihnen Hausverbot erteilt werden.
- 3) Neben arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen ist die strafrechtliche Relevanz des Verhaltens der belästigenden Person zu prüfen. Mit Zustimmung der betroffenen Person ist gegebenenfalls eine Strafanzeige zu stellen. Die Betroffenen sind darüber zu informieren, dass sie jederzeit selbst eine Strafanzeige stellen können.

- 4) Ergreift der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer gemeldeten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen, sofern dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Ob die Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist, orientiert sich am Verhältnis zwischen Vorfall und Reaktion und ist im Einzelfall zu prüfen. Dabei ist nicht das subjektive Empfinden entscheidend, sondern eine objektive Betrachtung sowohl der Belästigung als auch der Erforderlichkeit der Einstellung der Tätigkeit. Da die Betroffenen das Risiko der rechtlich zutreffenden Einschätzung tragen, empfiehlt es sich, zuvor rechtlichen Rat einzuholen.

## 11. Präventionsmaßnahmen

- 1) Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu erreichen, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung.
- 2) Hierzu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:
  - offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- sowie beschäftigtenbezogener Führungsstil
  - Thematisierung von sexueller Belästigung in Besprechungen mit den Schulaufsichten, den Schulleitungen und Gesamtkonferenzen sowie auf der Frauen- und Personalversammlung
  - konstruktive Feedbackkultur, bei der Kritik eindeutig formuliert wird, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können
  - Führungskräfte sind verpflichtet, an Fortbildungsmaßnahmen zur Vermeidung und zum Umgang mit sexueller Belästigung teilzunehmen
  - Beschäftigtenvertretungen werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten
  - alle Beschäftigten werden aufgefordert, an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Sinne eines respektvollen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders teilzunehmen
  - die Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung wird den Mitarbeitenden des Schulbereiches umgehend durch die Führungskräfte bekannt gegeben
  - neuen Beschäftigten wird die Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung bekannt gegeben
  - Aufnahme in den Katalog arbeitsschutzrechtlicher Unterweisungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen

## 12. Inkrafttreten/Schlussvorschriften

- 1) Weitere Informationen zu dieser Thematik werden in der zu erstellenden Handreichung zur Verfügung gestellt.
- 2) Diese zwischen der Dienststelle und den Personalräten geschlossene Dienstvereinbarung wurde gemeinsam erarbeitet. Sie tritt mit Wirkung vom 01.03.2024 in Kraft.
- 3) Die Unterzeichnenden dieser Dienstvereinbarung entscheiden einvernehmlich, wann eine Weiterentwicklung oder Anpassung der Bestimmungen erfolgen soll, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- 4) Die Dienstvereinbarung kann von der Dienststelle oder von schlusszeichnenden Personalräten unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei durch eine einzelne Personalvertretung wirkt sich dies Kündigung nur ausschließlich auf den Zuständigkeitsbereich der einzelnen Personalvertretung aus. Im Fall der Kündigung wird die beendete Dienstvereinbarung in ihren Inhalten weiter angewendet, bis eine neue Dienstvereinbarung in Kraft tritt.
- 5) Im Falle der Unwirksamkeit bzw. Undurchführbarkeit einzelner Regelungen dieser Vereinbarung bleibt die Wirksamkeit dieser Vereinbarung in ihrer Gesamtheit davon unberührt.
- 6) Nach 3 Jahren verständigen sich die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der vorliegenden Dienstvereinbarung.

Berlin, den

---

Für die Senatsverwaltung  
Bildung, Jugend und Familie,  
Abteilung I

---

Für die Senatsverwaltung  
Bildung, Jugend und Familie,  
Abteilung II

---

Für die Senatsverwaltung  
Bildung, Jugend und Familie,  
Abteilung IV

---

Für den Gesamtpersonalrat  
der allgemeinbildenden  
Schulen

---

Für den Personalrat der  
Dienstkräfte an beruflichen  
und zentralverwalteten  
Schulen

---

Für den Personalrat der  
Lehrramtsanwärter und  
Studienreferendare

Mitzeichnende Beschäftigtenvertretungen:

---

Für die Gesamtvertrauens-  
person der schwerbehinder-  
ten Beschäftigten der  
allgemeinbildenden Schulen

---

Für die Vertrauensperson  
der schwerbehinderten  
Beschäftigten der Dienst-  
kräfte an beruflichen und  
zentralverwalteten Schulen

---

Für die Gesamtfrauen-  
vertreterin der allgemein-  
bildenden Schulen

---

Für die Frauenvertreterin der  
der Dienstkräfte an berufli-  
chen und zentralverwalteten  
Schulen







[www.berlin.de/sen/bjf](http://www.berlin.de/sen/bjf)

Senatsverwaltung  
für Bildung, Jugend  
und Familie

**BERLIN**



Bernhard-Weiß-Straße 6  
10178 Berlin  
Telefon +49 (30) 90227-5050  
[post@senbjf.berlin.de](mailto:post@senbjf.berlin.de)