

**Sabine Pregizer, hauptamtliche Frauenvertreterin,
der allgemeinbildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf (SenBJF)**
Sprechzeiten nach Vereinbarung,
Darwinstraße 17, 10589 Berlin, Tel: 90249 4935
sabine.pregizer@senbjf.berlin.de

**Tätigkeitsbericht Ihrer Frauenvertreterin für die Vorlagen und Maßnahmenbearbeitung
im Kalenderjahr 2024 und zu aktuellen Themen der Frauenförderung
am Arbeitsplatz Schule in Charlottenburg-Wilmersdorf**

Liebe Kolleginnen,

mit meinem Bericht informiere ich Sie zu den Aufgaben und den Arbeitsschwerpunkten Ihrer hauptamtlichen Frauenvertreterin im **Berichtszeitraum 23.08.2024 bis 23.06.2025**. Sie erfahren, bei welchen Themengebieten ich mich für Sie nachdrücklich und immer wieder einsetze und finden am Ende des Berichtes eine Darstellung der Notenverteilung, **Anlage 1**, sowie eine Tabelle zu den 9999 bearbeiteten Maßnahmen und Vorlagen, **Anlage 2**.

Zunächst bedanke ich mich ganz herzlich bei Ihnen, liebe Kolleginnen, für Ihr Vertrauen, das Sie mir mit Ihrer Stimmabgabe im November 2024 für das **Ehrenamt der hauptamtlichen Frauenvertreterin** ausgesprochen haben. Gerne setzte ich mich weiter für Ihre Interessen ein. Ich freue mich außerdem darauf, dass sich bald über das Bestellverfahren eine Stellvertreterin der Frauenvertreterin finden wird.

Sind Sie Lehrerin und für Sie steht eine **Verbeamtungsentscheidung** an? Dann lade ich Sie ganz herzlich ein zu unserer zusätzlichen Teilfrauenversammlung im Schuljahr 2024/2025. Kommen Sie zahlreich!

**Unsere regionale Teilfrauenversammlung
am Montag, den 14. Juli 2025, 12-14 Uhr**

**Thema: Verbeamtung: Bedingungen und Folgen
Private Krankenversicherung oder gesetzliche Krankenversicherung?**

Referentinnen: Frau Kauffmann, Verbraucherzentrale
Frau Schaad, GEW Berlin

Gäste: Frau Peiser, Gesamtfrauenvertreterin
Frau Geisler, Dienststellenleiterin
Frau Lecke, Schulaufsicht
Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Vorstand des Personalrates

Ort: Aula des Schiller-Gymnasiums,
Schillerstraße 125-127, Ernst-Reuter-Platz

Themenverzeichnis

1. Gleichstellung von Frauen ist Aufgabe der Dienststellenleitung und des Leitungspersonals
2. Aufgaben Ihrer einen regionalen Frauenvertreterin
3. Charlottenburg-Wilmersdorf: hoher Frauenanteil - hohe Teilzeitquote
4. Beispiele für Arbeitsschwerpunkte Ihrer Frauenvertreterin
5. Verteilung der Funktionsstellen in unserer Region
6. Problem: Mehrarbeit
7. Effektive Entlastung der Teilzeitbeschäftigten
8. Trends aus der Vorlagen- und Maßnahmen-tabelle 2024, **Anlage 2**
9. Auswertung Notenverteilung, **Anlage 1**



Leider gibt es eine sehr traurige
Nachricht.

**Hiltrud Quast
ist am
11. Mai 2025
nach schwerer Krankheit viel zu
früh verstorben.**



Hiltrud war viele Jahre, bis zu ihrem
Ruhestand, im Dezember 2016,
hauptamtliche Frauenvertreterin.

Sie hat mit ihrer unvergesslichen, charismatischen, humorvollen und in
der Sache beharrlichen Art Maßstäbe für die Gleichstellung von Frauen
in Charlottenburg-Wilmersdorf gesetzt.

Wir behalten sie als sympathische Ausnahmepersönlichkeit in Erinne-
rung. Auch im Ruhestand lag ihr die Gleichstellung der Frauen am Her-
zen. Hiltruds Ratschläge waren mir immer sehr wichtig.

Wir haben eine Verbündete verloren.

1. GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN IST AUFGABE DER DIENSTSTELLENLEITERIN UND DER BESCHÄFTIGTEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTION

Die Behördenverantwortlichen sind laut **Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG)** bei allen Entscheidungen verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz Schule in Charlottenburg-Wilmersdorf zu achten, diese aktiv zu fördern und Benachteiligungen der Kolleginnen zu vermeiden. Die **Aufgaben der Dienststellenleitung** und der Funktionsstelleninhaber*innen sind u.a. in **§ 3 LGG mit der Gleichstellungsverpflichtung** und in **§ 2 LGG mit dem Diskriminierungsverbot** festgehalten. Mit dem Erstellen des **Frauenförderplanes** im Turnus von zwei Jahren ist die Behörde verpflichtet, den beruflichen Aufstieg von Frauen, den Teilzeitanteil, ihr Abschneiden bei dienstlichen Beurteilungen, ihr Verhalten bei der Entscheidung für Elternzeit abzubilden gemäß § 4 LGG. Abgeleitet von der behördlichen Bestandsaufnahme trifft die Behörde geeignete **Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung** und beteiligt frühzeitig die Frauenvertreterin an den Überlegungen. Im Moment ist die **Anpassung des Frauenförderplans 2025-2029** bei der Behörde in Vorbereitung. Sie wird zum Schuljahresbeginn 2025/2026 erwartet. Um Benachteiligungen von Frauen abzubauen und ihnen vorzubeugen, sind laut **§ 5 AGG positive Maßnahmen**, die sich nur auf Frauen beziehen, ausdrücklich erlaubt. Dazu zählt z.B. die Quotenregelung.

2. AUFGABEN IHRER EINEN REGIONALEN FRAUENVERTRETERIN: **ALLE 9999 BEHÖRDENVORLAGEN UND MAßNAHMEN SICHTEN!**

Ihre Frauenvertreterin setzt sich im Rahmen des LGG für die Belange der weiblichen Beschäftigten in Charlottenburg-Wilmersdorf ein. Sie berät die Kolleginnen zu Themen, die das Arbeitsverhältnis betreffen. **§ 17 LGG** regelt neben der Kontroll- und Beratungsaufgabe der Frauenvertreterin gegenüber der Dienststellenleiterin die Maßnahmenvorlage, siehe Tabelle in der **Anlage 2** meines Berichts. Ihre regionale Frauenvertreterin ist vor dem Personalrat an **allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen** für alle 3400 unbefristet und befristet Beschäftigten unserer Region

zu beteiligen. Die Formulierung „alle“ hat einen generalisierenden Charakter. Im Unterschied zum Personalvertretungsgesetz für die Personalrät*innen weist das LGG keinen abgeschlossenen Maßnahmenkatalog auf. Das Aufgabengebiet und die Zuständigkeit der einen hauptamtlichen Frauenvertreterin sind demnach deutlich umfangreicher. Ihre Frauenvertreterin ist z.B. als einzige Beschäftigtenvertretung frühzeitig von jeder Art von **Ablehnung eines Antrags** einer Beschäftigten/ eines Beschäftigten zu unterrichten und daran zu beteiligen. Der Blickwinkel der Frauenvertreterin ist jedoch ausschließlich auf **Vermeidung von Diskriminierungspotential** gerichtet.

Im Kalenderjahr **2024** hat ihre regionale Frauenvertreterin **9999** Maßnahmen und Vorlagen bearbeitet¹. Bei der Anzahl ist eine **Vervierfachung der Vorlagen im Vergleich zu 2017 festzustellen**. Ich bedanke mich bei der Mitarbeiterin der Frauenvertreterin, Frau Fornfeist. Sie erfasst die analoge und digitale Vorlagenflut bei der Frauenvertreterin, sortiert sie und legt sie für die Bearbeitung und statistische Auswertung durch die hauptamtliche Frauenvertreterin ab. Frau Fornfeist erstellt gemeinsam mit mir die **jährliche Maßnahmentabelle, Anlage 2**.

3. CHARLOTTENBURG-WILMERSDORF: HOHER FRAUENANTEIL - HOHE TEILZEITQUOTE

Dass wir Frauen² zahlenmäßig nahezu drei Viertel der 3400 befristet und unbefristet Beschäftigten ausmachen, gilt wie im Vorjahr. Die Teilzeitquote ist bei den Frauen weiterhin erheblich höher als bei den Männern an Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf. Nahezu 48% aller Frauen arbeiten in unserer Region inzwischen in Teilzeit.³ Die Teilzeitquote ist bei den Lehrerinnen am Höchsten. **58% aller Lehrerinnen an Gymnasien arbeiten in Teilzeit und 52% der Lehrerinnen an Grundschulen**. Am höchsten ist die Teilzeitquote bei den Kolleginnen in der Altersgruppe 50 -59⁴.

Die Veröffentlichung der **Ergebnisse der Berliner Arbeitszeitstudie, am 4. Juni 2025** zeigt, dass die Lehrkräfte in Vollzeit viel unbezahlte Mehrarbeit leisten und dass die Lehrkräfte mit Teilzeitumfang in Relation noch mehr unbezahlte Arbeitszeit erbringen. „**Je geringer die vorgesehene Arbeitszeit, desto weiter geht die tatsächliche darüber hinaus**“, schreibt der Tagesspiegel am 5. Juni 2025. Die Vorsitzende der GEW wird mit

¹ Alle Anstrengungen, eine weitere personelle Ausstattung für die Frauenvertreterin zu erreichen, dauern noch an.

² 48 Pädagogische Unterrichtshilfen, 28 Betreuerinnen, 192 Erzieherinnen, 42 Verwaltungsleiterinnen, 63 Sekretärinnen, 2 Vervielfältigerinnen, 1710 Lehrerinnen laut Beschäftigtenliste der Behörde von September 2024

³ Laut Beschäftigtenliste der Behörde von September 2024

⁴ Laut Entwurf Frauenförderplan 2025-20229, Stichtag 1.11.2024, S. 112.

folgendem Satz zitiert: „**Dies deutet darauf hin, dass viele Lehrkräfte Teilzeit wählen, um die Aufgabenflut zu bewältigen und so faktisch ihren Arbeitsschutz selbst finanzieren.**“ Das ist ein lange bekannter Skandal, der nun durch die Berliner Arbeitszeitstudie ein weiteres Mal untermauert wird. Es ist deswegen empfehlenswert, die Teilzeitfalle möglichst zu vermeiden. Ich frage die Dienststellenleiterin regelmäßig, was sie unternimmt, damit sich viele Kolleginnen für eine Vollzeitbeschäftigung entscheiden. Und ja, mit den Gesamtkonferenzbeschlüssen der einzelnen Schulen sind Ansätze von Rücksichtnahme auf Familienarbeit und von Entlastung der Teilzeitbeschäftigten erkennbar. Allerdings muss das Ziel ein so attraktiver und familienfreundlicher Arbeitsplatz sein, dass sich viele Frauen für eine Vollzeitbeschäftigung entscheiden.

Die Altersvorsorge im Blick behalten, ist eines meiner Informationsanliegen gegenüber den Kolleginnen. Zweimal habe ich bei unseren äußerst gut besuchten Frauenversammlungen im Delphi Kino Kantstraße das *Thema Pension und Rente* gesetzt. Ich ermuntere die **tarifbeschäftigten Kolleginnen**, sich bei der **Deutschen Rentenversicherung beraten** zu lassen, um einen Überblick über die eigenen Versorgungsansprüche zu erhalten und um gegebenenfalls nachsteuern zu können. Für die **Pensionsansprüche** können Mitglieder der GEW einen individuellen Beratungstermin **bei der GEW anfragen**.

4. BEISPIELE FÜR ARBEITSSCHWERPUNKTE IHRER HAUPTAMTLICHEN FRAUENVERTRETERIN IM BERICHTSZEITRAUM:

Ablehnung Sonderurlaub für mehrere Jahre ohne Dienstbezüge, Anlage 2, Nr. 30.1: Ich habe mich im Sommer 2024 erfolgreich für den Sonderurlaub von Kolleginnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eingesetzt. Zunächst waren deren Anträge auf Sonderurlaub abgelehnt worden.

Ablehnung Umsetzung, Anlage 2, Nr. 38: Es gab und gibt Kolleginnen, denen die beantragte Umsetzung nicht ermöglicht wird. Bei einigen Frauen führte meine Intervention dazu, dass diese Umsetzungserfordernisse dann doch ermöglicht wurden.

Ablehnung Sabbatical, Anlage 2, Nr. 30.1: Ich konnte mich erfolgreich für einzelne Kolleg*innen einsetzen, dass die Ablehnung ihres Antrags aufgehoben wurde.

Berücksichtigung der Mutterschutzvorgaben für Stillende: Diese Thematik habe ich seit gut zwei Jahren immer wieder gegenüber der Dienststellenleiterin und im

regionalen Ausschuss Gesundheit angesprochen. Allmählich etabliert sich an den Schulen die Praxis, dass für stillende Kolleginnen ebenfalls gesetzliche, mutterschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten sind, insbesondere die Bereitstellung eines Still- und Ruheraumes.

Beratung von Schwangeren und Stillenden: Nahezu täglich berate ich schwangere oder stillende Kolleginnen zu den zu treffenden individuellen Schutzmaßnahmen für sie und ihr Kind an ihrem Arbeitsplatz. Die Gefährdungsbeurteilung für schwangere und stillende Kolleginnen ist die Dokumentation darüber, dass der Arbeitgeber für diese schwangere oder stillende Beschäftigte die gesetzlich erforderlichen Schutzmaßnahmen eingehalten hat. Ich empfehle den schwangeren und stillenden Frauen, ihre Gefährdungsbeurteilung und die Schutzmaßnahmen aufzubewahren.

Kinder-Krank-Tage nach neuer AV Sonderurlaub: Ich habe kürzlich die Antwort der Behörde zu meiner Frage nach der Abrechnung der Kinder-Krank-Tage erhalten gemäß Anlage zur AV Sonderurlaub. Anlass der Anfrage ist die neue Regelung für Beamt*innen in der neuen Ausführungsvorschrift Sonderurlaub: „10 Tage Sonderurlaub pro Kind und Urlaubsjahr⁵, davon 9/10 unter Fortzahlung der Besoldung“. Beispielsweise bei 5 Kinder-Krank-Tagen (alles Arbeitstage mit Unterrichtsverpflichtung, z.B. vom 10.2. bis 14.2.) werden alle 5 Tage voll bezahlt und erst die nächsten anfallenden 5 Kinderkrank-Tage (z.B. vom 1.3. bis 5.3.) nur anteilig. Dann werden nur 4 von 5 Arbeitstagen vergütet. Maßgeblicher Betrachtungszeitraum ist das Kalenderjahr. Achtung, der eine nicht vergütete Tag wird nicht auf die Altersversorgung angerechnet, siehe Punkt 4 AV Sonderurlaub. Es bedeutet also für Eltern einen finanziellen Verzicht sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft, die erkrankten eigenen Kinder zu betreuen.

Aktive Teilnahme im Ausschuss Arbeitsschutz und allgemeines Gesundheitsmanagement: In dieser regionalen Arbeitsgruppe mit der Dienststellenleiterin, der Gesundheitskoordinatorin, der Arbeitsmedizinerin, dem Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und uns Beschäftigtenvertretungen setzte ich mich kontinuierlich dafür ein, dass die Belange der weiblichen Beschäftigten wahrgenommen werden. Ich fordere, dass der regionale Gesundheitsbericht geschlechtsspezifische Daten erfasst und dementsprechend auch frauenspezifische Maßnahmen abgeleitet werden.

Regionale Fortbildungen zur Frauenförderung: Im aktuellen Schuljahr fanden drei der vier im Frauenförderplan vorgesehenen regionalen Fortbildungen für

⁵ Für allein Erziehende gibt es 20 Tage und bei mehreren Kindern nicht mehr als 50 Tage im Kalenderjahr.

Frauen statt. Ich achte darauf, dass die regionalen Verantwortlichen diese nachgefragten und für die Steigerung der Frauenquote hilfreichen Fortbildungen regelmäßig anbieten.

Neue Termine für das Schuljahr 25/26

25.11.25 Bewerberinnenseminar 1

VA-Nummer : 25.2-129349

17.02.26 Bewerberinnenseminar 2

VA-Nummer 26.1-129352

Diese beiden sehr bewährten, von der Schulrätin für Sekundarschulen und dem Schulrat für Gymnasien durchgeführten, Veranstaltungen finden wieder im **Platinum Schöneberg** statt. Ich habe vor zwei Wochen bei der Dienststellenleiterin angefragt, ob und wann im Schuljahr 25/26 eine regionale Fortbildungsveranstaltung für potentielle **stellvertretende Schulleiterinnen** stattfinden wird. Denn es handelt sich um eine Funktionsstelle mit **Unterrepräsentanz von Frauen** an unseren weiterführenden Schulen. Die Antwort der Dienststellenleiterin steht noch aus.

Auswahlverfahren: Verfahrens Bündelung für Funktionsstellenbesetzungen: Ich habe am Anfang des Kalenderjahres 2025 angeregt und immer wieder ins Gespräch gebracht, dass die Schulaufsichten Grundschulen und wir Beschäftigtenvertretungen Verfahrenstermine im Juni und Juli 2025 reservieren, um mit **gebündelten Verfahren** die **zügige Besetzung der Funktionsstellen Fachleitung** an unseren **Grundschulen** zu beginnen. Es gibt nun zwei Verfahrenstermine, einmal im Juni und einmal im Juli.

Auswahlverfahren in Charlottenburg-Wilmersdorf - gleiche Anforderungen für alle Bewerbenden: Ich setze mich dafür ein, dass die **Anforderungen regional** betrachtet **vergleichbar** sind, dass Fragestellungen auch für Bewerbende anderer Schulen oder aus anderen Regionen erfolgreich zu beantworten sind. **Zur Vermeidung von Diskriminierungspotential** ist es wichtig, dass auch für die Auswahl im Rahmen eines schulinternen **Interessenbekundungsverfahrens** vergleichbare, regionale Anforderungen gelten und die Frauenvertreterin gemäß § 17 LGG frühzeitig unterrichtet und beteiligt wird von der Dienststellenleiterin.

Verbeamtung: Ich berate viele Kolleginnen dazu, was es für diese Entscheidung zu bedenken geben könnte. Auch im Rahmen der von mir im September 2024 or-

gansierten Frauenversammlung erhielten die Kolleginnen wichtige Informationen zu dem Thema: *Wechsel von der Tarifbeschäftigung in die Verbeamtung.*

Vorsicht! Verlängerung Probezeit: Dieses Vorhaben der Behörde aufgrund von personellen Engpässen die Probezeit für Beamt*innen zu verlängern, sehe ich kritisch. Aus meiner Sicht gibt es dafür keine Rechtsgrundlage. Ich empfehle den Betroffenen, sich dazu rechtlich beraten zu lassen, z.B. von ihrer Gewerkschaft.

Vorsicht! Nichtverbeamtung: Ich habe eingefordert, dass bei Kolleg*innen, deren Verbeamtung abgelehnt werden soll, die Ergebnisse der Anhörung der Kollegin/des Kollegen mit den anderen Unterlagen der Ablehnungsentscheidung der Behörde zur Beteiligung bei der Frauenvertreterin vorgelegt werden. Die Beteiligung der Frauenvertreterin muss bei einer Nichtverbeamtungsentscheidung abgeschlossen sein, bevor die Kolleg*innen den Bescheid erhalten.

Vorsicht! Rückforderungen der Behörde gegenüber den Beschäftigten: Diese Maßnahmen erreichen mich in diesem Jahr 2025 in deutlich größeren Umfang als im Vorjahr. Es gibt verschiedenste Fallgruppen: zu viel gezahlte Bezüge, zu viel gezahlte Familienzuschläge, versäumter Abzug der Sozialleistungen, versäumte Anpassung der Besoldungsanpassung im Herkunftsbundesland etc. Ich konnte erreichen, dass der Frauenvertreterin die Anhörung der Kolleg*innen zur Unterrichtung mitvorgelegt werden sowie die Soll/Ist- Aufstellung der einzelnen Rückforderungszeiträume. In einigen Fällen konnte ich für Beschäftigte mit Familienverantwortung erfolgreich erbitten, dass Ratenzahlungen vereinbart werden und die Ratenzahlung dem von den Beschäftigten vorgeschlagenen Rahmen angepasst wird. Mehrfach stimmten die Ratensummen nicht in den Entwurfsschreiben der Behörde oder es gab andere Unstimmigkeiten. Ich empfehle allen Betroffenen, ihre Rückforderungsbescheide aufmerksam zu studieren und gegebenenfalls den Widerspruch zu überlegen. Leider hat die Personalstelle meiner Bitte, in ihren ersten Anschreiben an die Kolleg*innen zu den Rückforderungen diese über die **Modalitäten der Einrede der Verjährung** zu informieren, nicht entsprochen. Diese Information sei nicht Aufgabe des Arbeitgebers.

Leistungsprämie 23/24: Im Juli 2024 habe ich Sie mit meinem Informationsschreiben dazu informiert, dass die Lehrerinnen im Vergleich zu Lehrern, die Lehrerinnen in Teilzeit im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Kol-

leginnen und an 10 Schulen unserer Region im Vergleich zu den anderen berücksichtigten Beschäftigtengruppen dieser Schulen nicht angemessen berücksichtigt worden sind. Ich habe die Dienststellenleiterin mehrfach schriftlich auf diese Benachteiligungen hingewiesen. Die Dienststellenleiterin hat mehrfach die Schulleitungen um Nachsteuerung gebeten.

Für die Schuljahre 24/25 und 25/26 ist die Prämie für das schulische Personal ausgesetzt aufgrund der Sparmaßnahmen.

5. VERTEILUNG DER FUNKTIONSSTELLEN: LEHRERINNEN UND LEHRER STELLENBESETZUNGEN 2024

Die Daten für den Frauenförderplan 2025-2029 weisen für Charlottenburg-Wilmersdorf bis zum Stichtag 31.10.2024 noch drei Funktionsstellen mit einer **Unterrepräsentanz von Lehrerinnen** aus. Diese entsprechen auch dem Stand der Dienststellenleiterin von März 2025:

- Stellvertretende Schulleitung Gymnasium: Frauenanteil **12,5%**
- Fachbereichsleitung Gymnasium: Frauenanteil **45,2%**
- Stellvertretende Schulleitung Sekundarschulen: Frauenanteil **33, 3%**

Es gibt für die Anzahl der Funktionsstellentypen mit Unterrepräsentanz eine gute Entwicklung im Sinne der Frauen zu verzeichnen. Diese ist sicherlich auch den regionalen Fortbildungen zur Frauenförderung in unserer Region zu verdanken.

Allerdings sind an den **Grundschulen in Charlottenburg weiterhin überproportional viele Lehrer Funktionsstelleninhaber**. Beträgt ihr Anteil bei der Beschäftigtengruppe Lehrkraft Grundschule 18%⁶, so besetzen sie 23% (5 Schulleiter von 21 besetzten Stellen) bei den Schulleitungsstellen. Bei den stellvertretenden Schulleitungen beträgt der Anteil der Männer an unseren Grundschulen 30% (6 Stellvertreter von 20 besetzten Stellen).⁷ bis zum Schuljahr 2024/25 gibt es in unserer Region 326 Funktionsstellen an den 49 Schulen. Die Zahl wird sich im Schuljahr 2025/2026 mit den neuen Fachleitungsstellen für Grundschulen erhöhen.

Im März 2025 waren in Charlottenburg-Wilmersdorf von den 326 Funktionsstellen, 273 besetzt⁸. 168 Lehrerinnen von den 1710 unbefristet beschäftigten aktiven

Lehrerinnen bekleiden eine Funktionsstelle und 105 der 830 Lehrer. **Damit hat jede 10. Lehrerin eine Funktionsstelle in Charlottenburg-Wilmersdorf und jeder 8. Lehrer!** Der Abstand wird geringer, aber es zählen weiterhin überproportional viele Männer zu den Funktionsstelleninhaber*innen. 53 Funktionsstellen sind nach Behördendaten von März 2025 nicht besetzt, ca. 20 Funktionsstellen werden im Schuljahr **2025/2026** durch Abgänge nachzubesetzen sein. Zusätzlich sind die o.g. Fachleitungen Grundschule zu besetzen. Zu erwarten sind um die **70 Stellenbesetzungsverfahren**. In Anbetracht der zahlreichen unbesetzten Funktionsstellen ist es beunruhigend, dass sich die Anzahl der schulinternen **Interessenbekundungsverfahren**, das sind kommissarische Stellenbesetzungen, **Anlage 2, Nr. 25**, im Kalenderjahr 2024 halbiert hat. Es wurden nur noch 16 Interessenbekundungsverfahren mit Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin im Kalenderjahr 2024 gestartet. Unbesetzte Stellen bedeuten eine hohe Zusatzbelastung für jedes Kollegium. Gemeinsam mit den anderen regionalen Beschäftigtenvertretungen setzt sich ihre Frauenvertreterin dafür ein, dass die Funktionsstellen zügig besetzt werden.

6. PROBLEM MEHRARBEIT:

NUR IN AUSNAHMEFÄLLEN UND NUR VON DER SCHULLEITER*IN ANGEORDNET

Die an vielen Schulen in unserer Region gelebte Praxis, Mehrarbeitsstunden fest in den individuellen wöchentlichen Stundenplan einzuplanen und nur die tatsächlich für kurzfristigen Vertretungsunterricht in Anspruch genommenen Mehrstunden als monatliche Mehrarbeit anzurechnen, sehe ich kritisch. Laut **§ 9 AZVO**⁹ ist die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Dies widerspricht den grundsätzlich bereits eingeplanten Stunden. Vier Unterrichtsstunden pro Woche als Springstunden mit Vertretungspotential stehen in einem Missverhältnis zu den fünf zu leistenden Mehrarbeitsstunden pro Monat. **Schwangere, Stillende und Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen**. Anordnen kann die Mehrarbeit nur die Schulleiterin oder der Schulleiter nach **§ 69 (6) Schulgesetz** nach meinem Kenntnisstand. Meine Stellungnahme dazu von Mai 2025 ist von der Dienststellenleiterin bislang nicht beantwortet worden. Die im Stundenplan wachsende Zahl an Springstunden bedeutet für die Kolleg*innen nicht, dass sie in diesen unterrichtsfreien

⁶ Laut Beschäftigtenliste der Behörde vom 1. September 2024: 164 Lehrer an Grundschule von 926 Lehrkräften

⁷ Anpassung Frauenförderplan 2025-2029, Kapitel 3.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften, S. 113.

⁸ Daten von der Dienststellenleiterin vom 11.03.2025

⁹ § 9 Arbeitszeitverordnung sieht eine unvergütete monatliche Mehrarbeit für vollzeitbeschäftigte Beamt*innen von fünf Arbeitsstunden vor. Vor- und Nachbereitungszeit für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte müssten eingerechnet sein.

Stunden, ihren Vor- und Nachbereitungsaufgaben nachkommen können. Oft fehlen der Platz, die Ruhe, und/oder die erforderlichen Arbeitsmaterialien und Unterlagen sind nicht verfügbar.

7. EFFEKTIVE ENTLASTUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN: FEEDBACK-GESPRÄCHE/LERNENTWICKLUNGSGESPRÄCHE SIND EBENFALLS AUSZUGLEICHEN

Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung hat die Dienststellenleiterin von Charlottenburg-Wilmersdorf schon im September 2022 eindeutig dazu aufgefordert, Beschlüsse fassen zu lassen, die zur effektiven Entlastung der Teilzeitbeschäftigten führen:

„Die Dienststelle wird aufgefordert, bei der Umsetzung des Frauenförderplan 2017-2023, Region Charlottenburg-Wilmersdorf, mit geeigneten Mitteln dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenförderplan von den Verantwortlichen effektiv umgesetzt wird, so dass in allen Schulen die Teilzeitkräfte entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs entlastet werden und nicht regelmäßige Mehrarbeit leisten müssen.“

Der Umgang der Außenstelle Charlottenburg-Wilmersdorf mit den schulischen Gesamtkonferenzbeschlüssen der 49 Schulen zur effektiven Entlastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte und Erzieher*innen für das Schuljahr 24/25 entspricht aus meiner Sicht nicht dem LGG und dem Frauenförderplan. Obwohl nunmehr die Schulen regelmäßig Beschlüsse treffen und auch eine Rückmeldung der Schulaufsicht zur Rechtskonformität der Beschlüsse erhalten, sehe ich § 10 (5) LGG bei den Beschlüssen vieler Schulen verletzt. **§ 10 (5) LGG sieht ausnahmslos Folgendes vor: „Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“**

Ich habe Anfang 2025 zu Beschlüssen von 42 Schulen für 24/25 Stellung genommen vor Beteiligung. Einwände der Frauenvertreterin wurden in diesem Schuljahr bei 42 der 49 Schulen nicht von den Schulaufsichten im Rahmen ihrer Rechtmäßigkeitskontrolle der Beschlüsse gemäß § 106 Schulgesetz aufgegriffen und als schulaufsichtliche Rückmeldungen an die Schulen nach Beteiligung der Frauenvertreterin zurückgemeldet. Die Beteiligung erfolgte in über 40 Fällen nicht. Bei den Beschlüssen der Grundschulen –und Förderzentren wer-

den einige LGG-Verstöße zur Entlastung der Teilzeitbeschäftigten nicht von den Schulaufsichten aufgenommen.

Ein Problem sehe u.a. ich darin, dass die neu eingeführten **Feedback- oder auch Lernentwicklungsgespräche** laut Schulaufsichten nicht nach § 10 (5) LGG ausgeglichen werden sollen. Ich sehe das anders:

Ein Ausgleich für überproportionale Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben ist für Teilzeitbeschäftigte immer erforderlich für alle außerunterrichtlichen Veranstaltungen gemäß § 10 (5) LGG. Achten Sie bitte darauf! Dokumentieren Sie Ihre außerunterrichtlichen schulischen Verpflichtungen! Bestehen Sie auf den Ausgleich bis zum Schuljahresende!

In letzter Konsequenz kann auch durch Unterricht ausgeglichen werden besagt das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts: **„Ist ein Ausgleich in diesem Bereich (gemeint sind Vertretungsstunden oder Pausenaufsichten) nicht im erforderlichen Umfang möglich oder nicht gewollt, muss der Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit erfolgen“** (Randnummer 19)¹⁰. Das fehlende Personal macht sich an den Schulen an vielen Stellen bemerkbar. **Lassen Sie nicht zu, dass Sie durch unvergütete oder nicht ausgeglichene zusätzliche außerunterrichtliche Schulveranstaltungen diesen Personalmangel individuell kompensieren!**

8. TRENDS AUS DER VORLAGEN- UND MAßNAHMENTABELLE 2024, Anlage 2

Es ist für 2024 eine **Zunahme der Ablehnungen** von Anträgen der Beschäftigten festzustellen. Die Zahl der **Ablehnungen von Umsetzungen, Anlage 2, Nr.39**, ist von 20 Ablehnungen im Kalenderjahr 2023 auf 29 Umsetzungen im Kalenderjahr 2024 gestiegen. Das ist eine Steigerung um 45 %.

Neu waren die **Ablehnungen Sabbatical und Sonderurlaub, Anlage 2, Nr. 30.1**. Ebenfalls neu waren die zu spät vorgelegten **Ablehnungen der Anträge mobile Telearbeit des Verwaltungspersonals, Anlage 2, Nr. 24.1**. Ich setzte mich nach wie vor dafür ein, dass diese Anträge bewilligt werden.

Es gab an allen Grundschulen, Sekundarschulen und Gymnasien unserer Region **mehr Auswahlverfahren, Anlage 2, Nr. 3 bis 4.3**. Die größte Steigerung zum Jahr 2023 ist für die Gymnasien unserer Region zu verzeichnen. Allerdings wurden an den Gymnasien neue Funktionsstellen durch mehr Männer (9x) als Frauen (7x) besetzt, **Anlage 2, Nr. 5.1**. Überproportional viele Kolleginnen befinden sich im Vergleich zu den Kollegen im **Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Anlage 2,**

¹⁰ BVwG 16. Juli 2015 C 16.14

Nr. 8. Deutlich erhöht hat sich die **Zahl der vertrauensärztlichen Untersuchungen (ZMGA), Anlage 2, Nr. 45.** Dies sind beunruhigende Entwicklungen zum Thema **Frauengesundheit an Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf.** Sie müssen im regionalen Ausschuss Gesundheitsmanagement behandelt werden.

Der jährliche **Tätigkeitsbericht** der Frauenvertreterin gemäß § 17(5) LGG hat als Zielgruppe die Frauen. Mein Bedürfnis ist es, Sie so transparent wie möglich sowohl über die **Entwicklung der Gleichstellung von Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf** als auch zu den Aufgaben Ihrer einen vollfreigestellten, gewählten Frauenvertreterin und den ihr vorgelegten Maßnahmen zu informieren. So können Sie nachvollziehen, was Ihre Frauenvertreterin macht und an welchen Stellen sie sich möglicherweise für Sie einsetzen kann.

Die **Maßnahmentabelle, Anlage 2,** bildet die einzelnen **45 Maßnahmentypen** und deren Verteilung nach Geschlecht im Vergleich zum Vorjahr ab. Mit dieser Darstellung ist es möglich, Entwicklungen abzulesen, z.B. Ungleichgewichte bei der proportionalen Verteilung zwischen Frauen und Männern oder die Zunahme der Ablehnungen von Anträgen der Kolleg*innen. **602-mal** hat Ihre Frauenvertreterin im Kalenderjahr 2024 schriftliche **Stellungnahmen an die Dienststellenleiterin** gesendet. **Weitere 15x** habe ich beanstandet gemäß § 18 (1) LGG. Ich frage regelmäßig auf allen Wegen nach den Antworten.

Die Gleichstellung von Frauen gegenüber Männern ist in unserer Region bislang in keinem Jahr in allen Punkten erreicht worden. Die **Benachteiligung der Lehrerinnen** bei der Notenvergabe im Rahmen der dienstlichen Beurteilungen, die drei Funktionsstellentypen mit **Unterrepräsentanzen**, die überproportional männlich besetzten **Funktionsstellen**, vor allem an den Grundschulen, sind leider noch immer Realität. **Die Teilzeitquote der Kolleginnen und auch der Kollegen steigt von Jahr zu Jahr, weil die Vollzeitbeschäftigung nicht zu leisten ist.**

Ein Dauerthema in meinen Beratungen sind familienfreundliche Arbeitszeiten und der Umfang und Ausgleich der außerunterrichtlichen schulischen Verpflichtungen für Teilzeitbeschäftigte. **Familienfreundliche Arbeitszeiten sind auch vollzeitbeschäftigten Kolleg*innen zu ermöglichen** gemäß § 10 (1) LGG. Eine Vollzeitbeschäftigung bedeutet individuelle ökonomische Selbstständigkeit. Diese ist aus meiner Sicht eine wichtige Voraussetzung für eine ausreichende Altersversorgung.

Sollten Ihre Umsetzungsanträge oder Sonderurlaubsanträge oder Sabbatical-Anträge oder andere schriftliche Anträge von Ihnen bereits von der Schulleitung abgelehnt werden, kommen Sie auf mich zu. Ich unterstütze Ihren Antrag im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes.

Sollten Sie Anregungen oder Kritik an meiner Arbeit haben oder vermissen Sie etwas, so teilen Sie mir das gerne mit. Ihre Rückmeldungen sind mir äußerst wichtig.

Sollten Sie von mir beraten werden wollen beispielsweise zu Ihrem beruflichen Aufstieg, zu Schutzmaßnahmen für Schwangere und Stillende, zu Konflikten, wenden Sie sich bitte an mich.

sabine.pregizer@senbjf.berlin.de

Ich bedanke mich bei Ihnen, liebe Kolleginnen, für Ihr Vertrauen in meine Arbeit und setze mich sehr gerne weiterhin engagiert für Ihre Interessen ein.

Mit besten Grüßen



Sabine Pregizer

23. Juni 2025

Ihre hauptamtliche Frauenvertreterin

9. Auswertung der Frauenvertreterin von Anlage 1: Notenverteilung 2024 in Charlottenburg -Wilmersdorf 76 beurteilte Lehrkräfte, 68 Anlassbeurteilungen, 5 Regelbeurteilungen, 3 Erstreckungsbeurteilungen

Insgesamt wurden der Frauenvertreterin in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2024 für 2902 aktive, unbefristet beschäftigte Lehrkräfte **5 Regelbeurteilungen, 68 Anlassbeurteilungen, 3 Erstreckungsbeurteilungen** vorgelegt und für das Verwaltungspersonal und das weitere pädagogische Personal 5 Zwischenzeugnisse. Alle fünf Regelbeurteilungen erhielten Lehrerinnen. Für die Lehrer gab es keine Regelbeurteilung. Es ist Aufgabe der Frauenvertreterin, statistische Ungleichgewichte bei der Beurteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten aufzuzeigen.

34 von 54 beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **63%** der beurteilten Lehrerinnen. In dem Kalenderjahr 2024 ist der Wert um 13 Prozentpunkte besser als im Vorjahr, aber weiterhin schlechter als für die Lehrer.

13 von 19 beurteilten **Lehrern** erhielten die Bestnote. Das sind **68%** der beurteilten Lehrer. Hier gibt es eine Steigerung um einen Prozentpunkt.

25 von 40 vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen erhielten die Bestnote. Das sind **63%** der vollzeitbeschäftigten beurteilten Lehrerinnen. Der Wert unterscheidet sich nicht vom Vorjahr.

12 von 16 vollzeitbeschäftigten Lehrern erhielten die Bestnote. Das sind **75%.**

32 von 49 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **65 %** der anlassbeurteilten Lehrerinnen. Der Wert ist um vier Prozentpunkte höher als im Vorjahr.

9 von 14 beurteilten **teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **64%** der beurteilten teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen. Der Wert ist 2024 deutlich besser als im Vorjahr und unterscheidet sich im Kalenderjahr 2024 erfreulicherweise nicht von dem generellen Wert **63%** aller beurteilten Lehrerinnen mit Bestnote.

Grundschulen:

7 von 15 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **47%** der beurteilten Grundschullehrerinnen. Der Wert ist um 14 Prozentpunkte höher als der im Vorjahr. **Trotzdem stellt sich auch für 2024 die Frage, warum die Grundschullehrerinnen im Vergleich zu ihren Kolleginnen an den weiterführenden Schulen statistisch eine geringere Chance in unserer Region haben, mit Bestnote beurteilt zu werden.**

Sekundarschulen;

10 von 15 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **67%** der beurteilten Lehrerinnen an diesem Schultyp. Der Wert ist deutlich besser als im Vorjahr.

Gymnasien:

13 von 16 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **81%** der beurteilten Lehrerinnen an diesem Schultyp. Der Wert ist deutlich besser als im Vorjahr. Die **Lehrer** schnitten vergleichbar ab.

- ➔ Es gibt auch im Kalenderjahr 2024 **Beurteilungsunterschiede zwischen Lehrerinnen und Lehrern zum Nachteil der Lehrerinnen.** **68%** der beurteilten **Lehrer** erhielt die Bestnote und **63%** der beurteilten **Lehrerinnen**.
- ➔ Einen Nachteil haben die beurteilten **vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen** gegenüber ihren Kollegen: **63%** der vollzeitbeschäftigten beurteilten Lehrerinnen erhielten die Bestnote und **75%** der vollzeitbeschäftigten **Lehrer**. Damit sind die **Lehrerinnen** um 12 Prozentpunkte schlechter.
- ➔ Bei den Daten für die **Anpassung des Frauenförderplans 2025-2029** ist wie in der vorhergehenden Version zu erkennen, dass die Lehrerinnen im Schnitt schlechter beurteilt wurden als die Lehrer. **Als Durchschnittsnote für die Lehrerinnen in Charlottenburg-Wilmersdorf wird bei den Anlassbeurteilungen eine 1,3 abgebildet, für die Männer dagegen eine 1,2.** Bei Regelbeurteilungen ist der Nachteil der Lehrerinnen im abgebildeten Zeitraum 1.11.2022-31.10.2024 noch größer.
- ➔ **Im überregionalen Vergleich** der Daten der für die Anpassung FFPL 2025-2029¹¹ gibt es eine **Benachteiligung von Lehrerinnen** gegenüber Lehrern bei Anlassbeurteilungen in **Charlottenburg-Wilmersdorf, Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau.**¹²

¹¹ Anpassung Frauenförderplan 2025-2029, Kapitel 3.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften, S. 14.

¹² Meine Fragen an die Dienststellenleiterin zu dieser statistischen Benachteiligung von Lehrerinnen mit meiner schriftlichen Stellungnahme im April 2025 und mündlich im Mai und im Juni 2025, sind bislang unbeantwortet.

Anlage 1: Notenverteilung bei dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2024 in Charlottenburg-Wilmersdorf

Insgesamt 81 Erstvorlagen - 76 für Lehrkräfte -
2 für Sekretärinnen, 1 für Verwaltungsleiterinnen,
2 für weiteres pädagogisches Personal

Lehrerinnen: 56

Beurteilungen insgesamt: (54+2 Erststreckungsbeurteilungen)	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Beurteilungssumme: 54 (100 %)	(63%) 34	9	10	0	1
Anlassbeurteilung: 49 (100 %)	(65%) 32	8	9	0	0
Regelbeurteilung: 5 (100 %)	2	1	1	0	1
VZ: 40 / Anlass: 36 / Regel: 4	VZ:25 (63%) / A:24 /R:1	VZ:6 / A: 5 / R: 1	VZ:8 / A:7 / R: 1	0 / A: 0 / R: 0	1 / A: 0 / R: 1
TZ: 14 / Anlass: 13 / Regel: 1	TZ:9 / A: 8 / R: 1	TZ:3 / A: 3 / R: 0	TZ:2 / A: 2 / R:0	0 / A: 0 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0
Erststreckungsbeurteilung: 2					

Anlassbeurteilungen für Lehrerinnen nach Schularten: 49 Erstvorlagen

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Grundschule: 15 (100%)	(47%) 7	2	6	0	0
Förderzentrum: 2 (100%)	1	1	0	0	0
Sekundarschule: 15 (100%)	(67%) 10	2	3	0	0
Gymnasium: 16 (100%)	(81%) 13	3	0	0	0
Abendschule: 1 (100%)	1	0	0	0	0

Lehrer: 20

Beurteilungen insgesamt: 20 (19+1 Erststreckungsbeurteilung)	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Beurteilungssumme: 19	(68%) 13	5	1	0	0
Anlassbeurteilung: 19	(68%) 13	5	1	0	0
Regelbeurteilung: 0	0	0	0	0	0
VZ: 16 / Anlass: 16 / Regel: 0	(75%) 12	4	0	0	0
TZ: 3 / Anlass: 3 / Regel: 0	1	1	1	0	0
Erststreckungsbeurteilung: 1					

Anlassbeurteilungen für Lehrer nach Schularten: 19 Erstvorlagen

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3	Note 3
Grundschule: 1 (100%)	1	0	0	0	0
Förderzentrum: 1 (100%)	1	0	0	0	0
Sekundarschule: 4 (100%)	1	2	1	0	0
Gymnasium: 13 (100%)	10	3	0	0	0
Abendschule: 0	0	0	0	0	0
Zwischenzeugnisse Sekretär*innen: 2	m: 0	w: 2			
Zwischenzeugnisse wpP: 2	m: 1	w: 1			
Zwischenzeugnisse VWL: 1	m: 0	w: 1			

**Anlage 2: Tabellarische Abbildung der analogen Vorlagen und Maßnahmen
für die Frauenvertreterin im Kalenderjahr 2024**

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2024-31.12.2024	Maßnahmen/ Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/ Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2024 ¹	Maßnahmen insgesamt 2024	zum Vergleich 2023 ²	Rückgaben und Stellungnahmen ³ von FV'in für RefL'in
1.	Arbeitszeitveränderungen insgesamt: (Dienst am anderen Ort, Anrechnungsstunden, Nebentätigkeit, Abordnungen...) Mehrarbeit in VZ: 0 Aufstockung in TZ: 45 Teilzeitvorlagen: 782	1106	342	3	1451	1249	30
2.	Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für PKB-Terminierungen, Stellenbesetzungen, Verwaltungskräfte, Lehrkräfte, Päd. Assistenz, Master-Studierende, koord. Erzieher*innen, Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen z.B Terminierungen, Fragen und Erwartungshorizonte, Bewerbungen, Einladungen	59	28	446	533	432	7
3.	Anzahl Auswahlverfahren Funktionsstellen Lehrkräfte: 39						6
4.	Auswahlverfahren FUNKTIONSSTELLEN durchgeführt: Gymnasien:			24	24	14	
4.1	davon nach Papierlage Gymnasien: 1	0	0	0	0	0	
4.2	Abendschulen: 1	0	0	1	1	1	
4.3	Sekundarschulen:	0	0	7	7	5	
4.4	davon nach Papierlage Sekundarschulen: 1	0	0	0	0	0	
4.5	Grundschulen: Schulleiter*in, Konrektor*in, 2. Konrektor*in	0	0	7	7	4	
4.6	Förderzentren:	0	0	0	0	2	
4.7	Auswahlverfahren abgebrochen	0	0	0	0	8	
5.	Auswahlvermerke FUNKTIONSSTELLEN LK: 39 davon 5x SL / SSL vor und nach Schulkonferenz 1x Kenntnissnahme nach Veränderung und 4x Wiedervorlage						4
	Besetzung nach Beteiligung am Auswahlvermerk: 29						
5.1	Besetzung an Gymnasien Achtung! Vorjahr 2023: Frauen 14 / Männer 5	7	9	0	16	19	
5.2	Besetzung an Sekundarschulen	2	1	0	3	9	
5.3	Besetzung an Abendschulen	1	0	0	1	2	
5.4	Besetzung an Grundschulen	7	2	0	9	6	
5.5	Besetzung an Förderzentren	0	0	0	0	3	
6.	Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionsstelleninhaber*innen	0	2	0	2	6	

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2024-31.12.2024	Maßnahmen/ Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/ Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2024 ¹	Maßnahmen insgesamt 2024	zum Vergleich 2023 ²	Rückgaben und Stellungnahmen ³ von FV'in für RefL'in
6.1	Amtsgleiche Umsetzungen in andere Region von Funktionsstelleninhaber*innen	2	2	0	4	4	
7.	Beförderungen, Bewährungsfeststellungen und Übertragungen	73	56	0	129	155	5
8.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit (BEM): davon Eingliederung Hamburger Modell: gesamt: 75 Frauen: 56 Männer: 19	202	49	0	251	286	2
9.	Vorlagen Dienstliche Beurteilungen (Wiedervorlagen, Benachrichtigungen zurückgezogene Maßnahmen) insgesamt: 165 davon Beteiligungen: 81 , 76 Lehrkräfte Erstvorlagen Lehrerinnen: 54 Erstvorlagen Lehrer: 19 Zwischenzeugnisse von Verwaltungspersonal: 3 wpP: 2 davon Frauen: 1 davon Männer: 1 Erstreckungsbeurteilungen: 3 davon Lehrerinnen: 2 davon Lehrer: 1 Beteiligung Lehrkräfte nach Eröffnung: 65 Lehrerinnen: 47 Lehrer: 18 in 2024 nicht abgeschlossene dienstliche Beurteilungen insgesamt: 13 davon Lehrerinnen: 10 davon Lehrer: 3	122	42	1	165	168	24
10.	Disziplinarmaßnahmen	0	1	0	1	1	
11.	Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen	37	27	0	64	50	0
12.	Einstellungen Lehrkräfte, Betreuer*innen, PU, Erzieher*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen (befristet und unbefristet)	255	115	0	370	372	0
13.	Einstellung und Stundenaufstockung über PKB Laufzettel insgesamt: 242 davon mit Beteiligung: 199 davon ohne Beteiligung: 43 verspätete Vorlage, Maßnahme schon umgesetzt bis 31.10.2025 davon Lehrerinnen ohne Beteiligung: 23 davon Lehrer ohne Beteiligung: 20 ohne Beteiligung weitergeleitet an RefL'in ab 01.11.2024 bis 31.10.2024: 23	147	95	0	242	563	32
	Kenntnisnahmen von Schreiben der Personalstelle zu personellen Maßnahmen: 197 Anmerkung ⁴	136	80	0	217	/	
14.	Elternzeit/Elternzeitverlängerung/Elternzeitende	223	51	0	274	271	
15.	Fachseminarleiter*innen ausgewählt:	24	10	0	34	22	
16.	Fort- und Weiterbildung zugelassen: (z.B. LISUM)	38	14	0	52	39	20

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2024-31.12.2024	Maßnahmen/ Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/ Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2024 ¹	Maßnahmen insgesamt 2024	zum Vergleich 2023 ²	Rückgaben und Stellungnahmen ³ von FV'in für RefL'in
16.1	Kompetenzanalyse 2024/2025: keine Beteiligung an Auswahl ermöglicht. Ausgewählt wurde ein Mann aus Charlottenburg-Wilmersdorf.	0	1	0	1	0	0
17.	Beteiligung an abgelehnten Fort- und Weiterbildungen	0	0	0	0	23	
18.	Regionale Fortbildung: Interessenbekundungsverfahren Schulberatung Keine Beteiligung nach Stellungnahme der FV'in ermöglicht, keine frühzeitige Unterrichtung der FV'in zu Verfahrensmodalitäten	15	5	0	20	45	1
19.	Frauenförderplan: Vorlagen organisatorische Maßnahme	0	0	26	26	4	12
20.	Gehalts-/ Bezügeveränderungen a) Eingruppierungen: Stufenfestsetzung	599	263	0	862	492	27
20.1	Gehalts-/ Bezügeveränderungen b) Höhergruppierungen	59	27	0	86	84	0
20.2	Gehalts-/ Bezügeveränderungen c) Herabgruppierungen	2	1	0	3	0	0
21.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: insgesamt im Kalenderjahr 2024 inklusive Doppelvorlagen Anzahl: 76						
21.1	Gesamtkonferenzbeschlüsse: <u>Information</u> der FV'in 01.01.2024-31.07.2024, 2. Hj., Sj 23/24	0	0	0	0	20	0
21.2	Gesamtkonferenzbeschlüsse: <u>Beteiligung</u> der FV'in 01.01.2024-31.07.2024, 2. Hj., Sj 23/24 inklusive Doppelvorlagen: 15 ohne Beteiligung nach Stellungnahme der FV'in: 32	0	0	64	64	0	39
21.3	Gesamtkonferenzbeschlüsse: <u>Information</u> der FV'in 01.08.2024-31.12.2024 1. Hj., Sj 24/25	0	0	12	12	4	6
21.4	Gesamtkonferenzbeschlüsse: <u>Beteiligung</u> FV'in 01.08.2024-31.12.2024, 1. Hj., Sj 24/25	0	0	0	0	0	0
22.	Geschäftsverteilungspläne insgesamt im Kalenderjahr 2024 inklusive Doppelvorlagen Anzahl: 46	0	0	46	46	76	8
22.1	Geschäftsverteilungspläne: <u>Beteiligung</u> der FV'in 01.01.2024-31.07.2024, 2. Hj, Sj 23/24 inklusive Doppelvorlagen: 28	0	0	0	0	/	5
22.2	Geschäftsverteilungspläne: <u>Beteiligung</u> der FV'in 01.08.2024-31.12.2024, 1. Hj, Sj 24/25 inklusive Doppelvorlagen: 18	0	0	0	0	/	3
23.	Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal	8	2	0	10	2	0
24	Home-Office/mobile Telearbeit: Anträge von Verwaltungspersonal	20	2	6	28	2	0
24.1	Neu! Beteiligung der FV'in an <u>Ablehnungen Home-Office/mobile Telearbeit für Verwaltungspersonal</u>. Die Ablehnungen waren zum Zeitpunkt der Vorlage nicht mehr gestaltungsfähig.	0	0	0	0	0	0
25.	Anzahl Interessenbekundungsverfahren in 2024: 16 zum Vergleich - im Jahr 2023 waren es 33 Vorlagen Interessenbekundungsverfahren Funktionsstellen: Beteiligung an Aushängen, Auswahl: 37 Beteiligung an Funktionen intern Schule: 0 Beteiligungen an Abbrüchen: 0	12	5	42	59	110	11

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2024-31.12.2024	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2024 ¹	Maßnahmen insgesamt 2024	zum Vergleich 2023 ²	Rückgaben und Stellungnahmen ³ von FV'in für RefL'in
	Nicht besetzt: 3 Stellen doppelt besetzt: 2 (2 X 2 Frauen) Stellen dreifach besetzt: 1 (1 X 3 Frauen) Anzahl Auswahlvermerke: 13 Anzahl Übertragungen durch RefL'in: 10 Anzahl Übertragungen durch SL: 3 (7 Frauen)						
26.	Kündigungen, Eigenkündigungen/ Vertragsauflösungen	103	33	0	136	167	0
27.	Leistungsprämie	279	131	26	436	198	26
27.1	Beteiligung der FV'in an abgelehnten Leistungsprämien	0	0	0	0	37	0
28.	Ruhestand davon Ruhestand hinausgeschoben / Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung 2024 insgesamt: 38 2023 insgesamt: 37 Männer: 12 Männer: 14 Frauen: 26 Frauen: 23	112	35	0	147	134	0
29.	Rückforderung Gehalt durch die Behörde	13	4	0	17	4	5
30.	Sabbatical und Sonderurlaub	158	50	0	208	198	3
30.1	Neu! Beteiligung der FV'in an Ablehnungen Sabbatical und Sonderurlaub	5	1	0	6	0	2
31.	Informationen und Maßnahmen zu Schwangerschaften : Schwangerschaftsmeldungen: 81 (2023: 89) Informationen von der Schule an FV'in: 62 Informationen von Personalstelle an FV'in: 10 Informationen auf anderem Weg: 9	318	0	0	318	325	22
32.	Gefährdungsbeurteilungen für Stillende	2	0	0	2	4	1
33.	Schulische Gesundheitsmaßnahmen (BGM)	0	0	12	12	14	3
34.	Sonstiges (bestandenes Staatsexamen, Schreiben der Personalstelle, Protokolle und Tagesordnungen, Frauenversammlung, Umzüge Beschäftigtenvertretungen, Kostenvoranschläge...) Anmerkung⁵	149	29	1360	1538	1305	
35.	Überlastungsanzeigen	5	1	0	6	9	0
36.	Umsetzungen innerhalb der Region	55	21	0	76	85	6
36.1	befristete Umsetzungen an zwei Schulen Anmerkung ⁴ 2023:28	14	16	0	30	/	10
36.2	Überregionale Umsetzungen an zwei Schulen Anmerkung ⁴ 2023:1	4	5	4	13	/	0
37.	Umsetzungen in unsere Region gekommen	29	19	0	48	53	0
38.	Umsetzungen andere Region	62	13	0	75	90	0

Nr.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2024-31.12.2024	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2024 ¹	Maßnahmen insgesamt 2024	zum Vergleich 2023 ²	Rückgaben und Stellungnahmen ³ von FV'in für RefL'in
39.	Beteiligung der FV'in an Ablehnungen von Umsetzungsanträgen	19	10	0	29	20	12
40.	Umwandlungen von Lehrkräftestellen in weitere pädagogische Professionen	0	0	15	15	0	3
41.	Unfallanzeigen Anmerkung ⁵	1	0	0	1	0	0
42.	Verbeamtung	1237	461	10	1708	360	122
42.1	Beteiligung der FV'in an Ablehnungen Verbeamtung:	6	2	0	8	24	4
43.	Versetzungen in unsere Region aus anderem Bundesland	7	1	0	8	14	0
44.	Versetzungen aus unserer Region in anderes Bundesland	2	0	0	2	0	0
45.	ZMGA/amtsärztliche Untersuchung	68	18	0	86	53	5
		5805	2082	2112	9999	7647	466

46.	Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststellenleiterin	5	1	9	15	22	0
47.	neben den 466 Rückgaben 136 weitere Stellungnahmen und Anfragen der FV'in	38	6	92	136	111	0

Anmerkung 1:

Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral: Das sind z.B. organisatorische Maßnahmen, Ablaufübersichten, Fragen und Erwartungshorizonte in Auswahlverfahren, Aushänge, Stellenausschreibungen, Tagesordnungen, Informationen der Behörde, Informationen der Dienststellenleiterin usw.
Die Summe der Maßnahmen für Frauen plus Männer plus der geschlechtsneutralen Maßnahmen beträgt: **9999**

Anmerkung 2:

Es werden nicht alle Zeilen aus dem Tätigkeitsbericht 2023 hier abgebildet.

Anmerkung 3:

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

Anmerkung 4:

Daten wurden im Tätigkeitsbericht für 2023 nicht abgebildet.

Anmerkung 5:

Maßnahmen dazu wurden 2024 nicht vorgelegt.

Anmerkung 6:

Es ist nicht möglich und nicht erforderlich, alle vorgelegten Namenslisten nach Geschlecht zu erfassen.