



FRAUENFÖRDERPLAN 2023 - 2029

Anpassung 2025

Berlinweit und Region Lichtenberg



Impressum

Herausgeberin

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

www.berlin.de/sen/bildung

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

Redaktion

Heike Körnig

E-Mail: FFPI_Schule@senbjf.berlin.de

Gestaltung

SenBJF, Referat I B

Druck (digital)

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Auflage

digital, August 2025

Inhalt

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

6. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen	25
I Geschlechtergerechte Sprache	26
II Informationen zum beruflichen Aufstieg	29
III Gespräche zum beruflichen Aufstieg	30
IV Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	31
V Überprüfung der Möglichkeit für die Erfassung von Gründen für Teilzeit	32
VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten	33
VII Beratung von Schulleitungen	34
VIII Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit	35
IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	39
X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	40
7. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin.....	41
8. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen	43
9. Regionale Maßnahmen und Daten	44
10. Übersichten und Datenblätter.....	57
11. Abkürzungsverzeichnis	76

Grüßwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

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

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



Ihre

Katharina Günther-Wünsch

Katharina Günther-Wünsch

Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

1. Evaluation Frauenförderplan 2023

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

Diese Eckpunkte waren:

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

Im Ergebnis kann festgestellt werden:

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

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

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

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

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

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

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

2. Überblick

2.1 Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich/-dauer

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

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

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

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

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

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

2.2 Ziel






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

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

2.3 Struktur

Die Anpassung des Frauenförderplans für Schulen erscheint erstmalig konsequent im Querformat, wodurch die digitale Lesbarkeit verbessert wird. Tabellen und Daten können über entsprechende Verlinkungen durch Klick auf das Handsymbol  eingesehen werden.


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


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

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

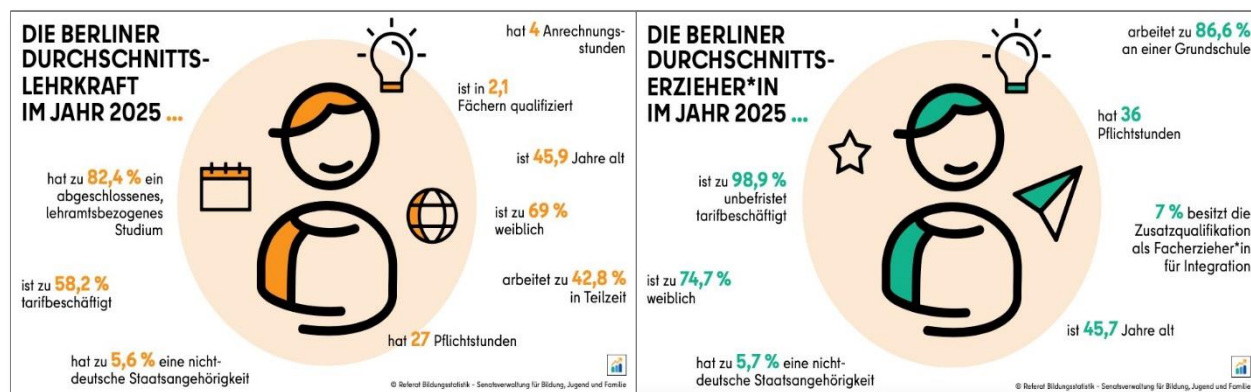
3. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Entwicklung

3.1 Personalbestand an Schulen

Berlin ist bunt. Berlin ist divers. Berlin ist vielseitig. Auch das Berliner Schulsystem ist mehrgliedrig. 

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

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



Mitglieder eines multiprofessionellen Teams können je nach Bedarf vor Ort unterschiedliche Professionen bzw. Qualifikationsmerkmale besitzen. Das sind neben den klassisch an Schulen tätigen pädagogischen Professionen insbesondere Schulsozialarbeitende, Psychologinnen und Psychologen an Schulen, Sprachlernassistenten sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen der Lern-, Ergo- und Musiktherapie sowie der Logopädie. Die Entscheidung zur Zusammensetzung multiprofessioneller Teams trifft die Schulleitung im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung.

Quelle: SenBJF | C 3.6, 2025 ¹

Aufgrund der Vielfalt der Tätigkeiten ist auch ein breites Spektrum an Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen vorhanden. 

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

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



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

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

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


3.2 Ausbildung und beruflicher Einstieg

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

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

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

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


- Erzieherin/Erzieher
- Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger für die Tätigkeit als Betreuerin/Betreuer
- Lehrkräfte im Quereinstieg 



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

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


3.3 Stellenausschreibungen und Aufstiegsmöglichkeiten

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

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

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

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

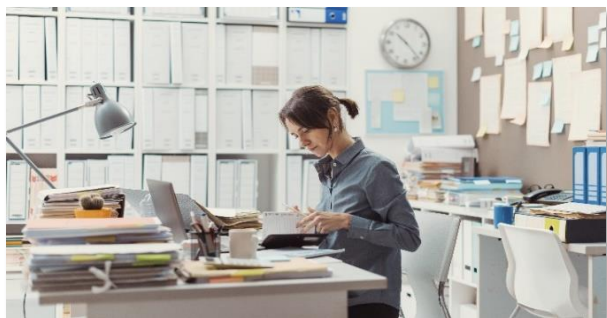
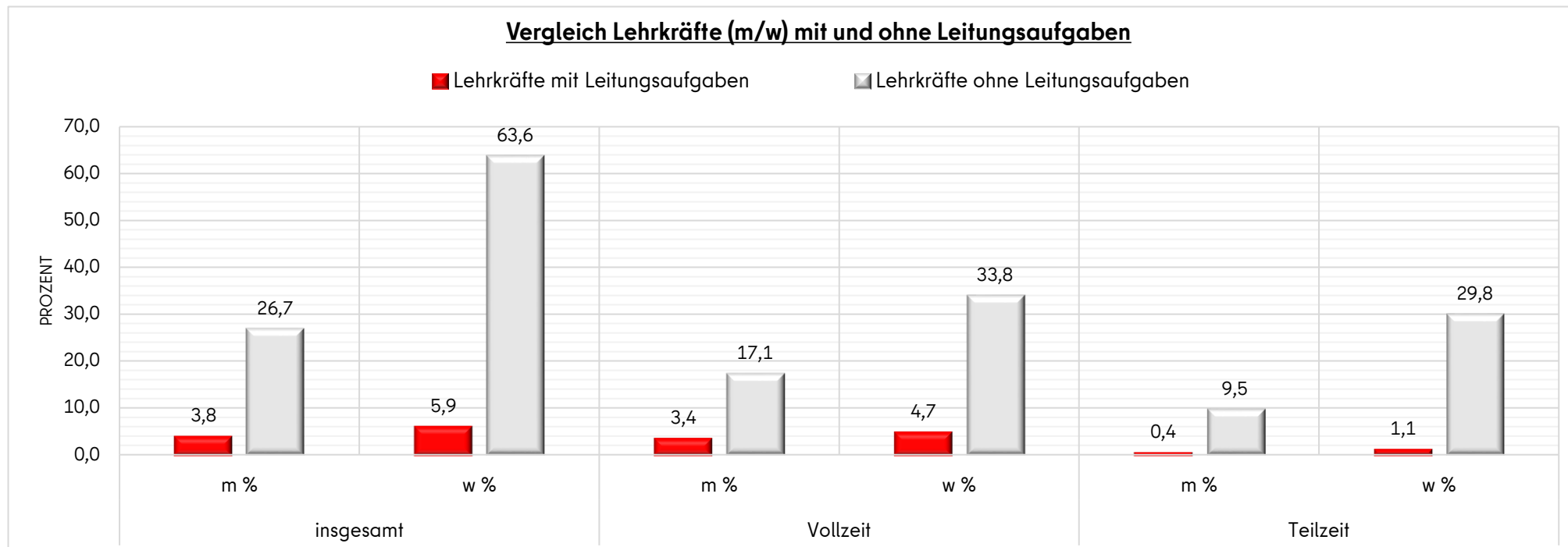
Die Gleichstellung von Frauen und Männern zielt auf eine gleichgewichtete Verteilung beruflicher Positionen zwischen den Geschlechtern ab. Grundsätzlich erfolgt die Stellenausschreibung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie öffentlich im **Karriereportal**. 

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



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

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



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

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

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



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

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

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

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



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

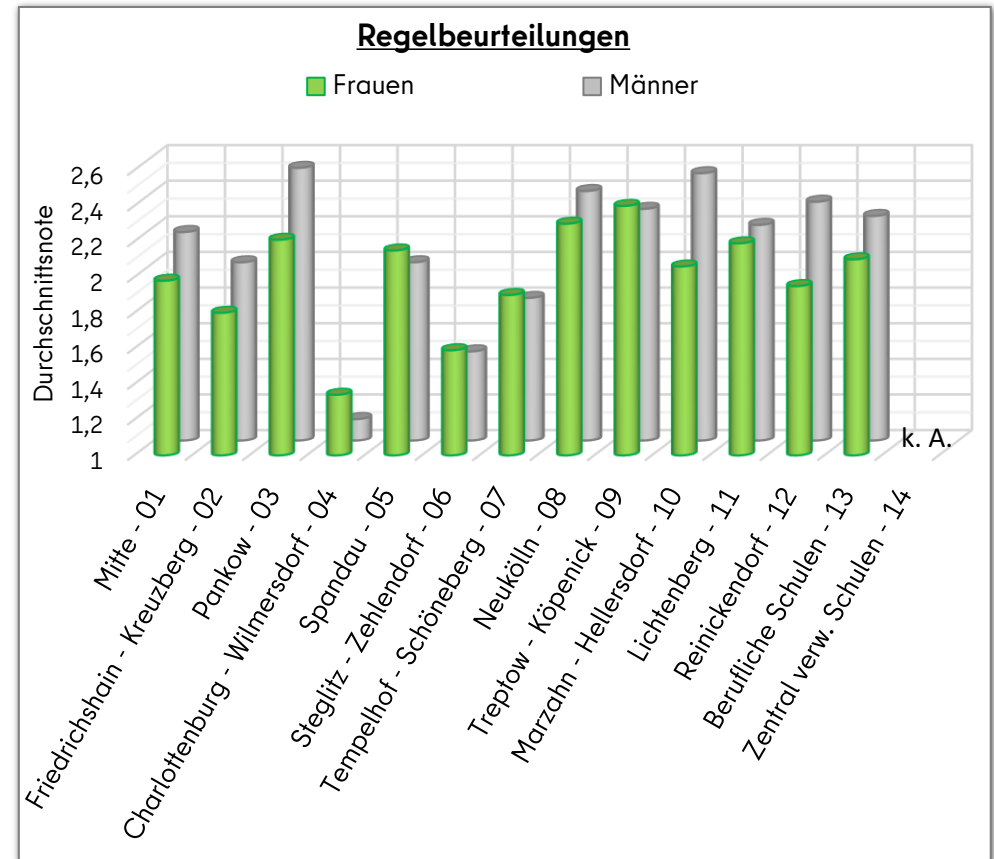
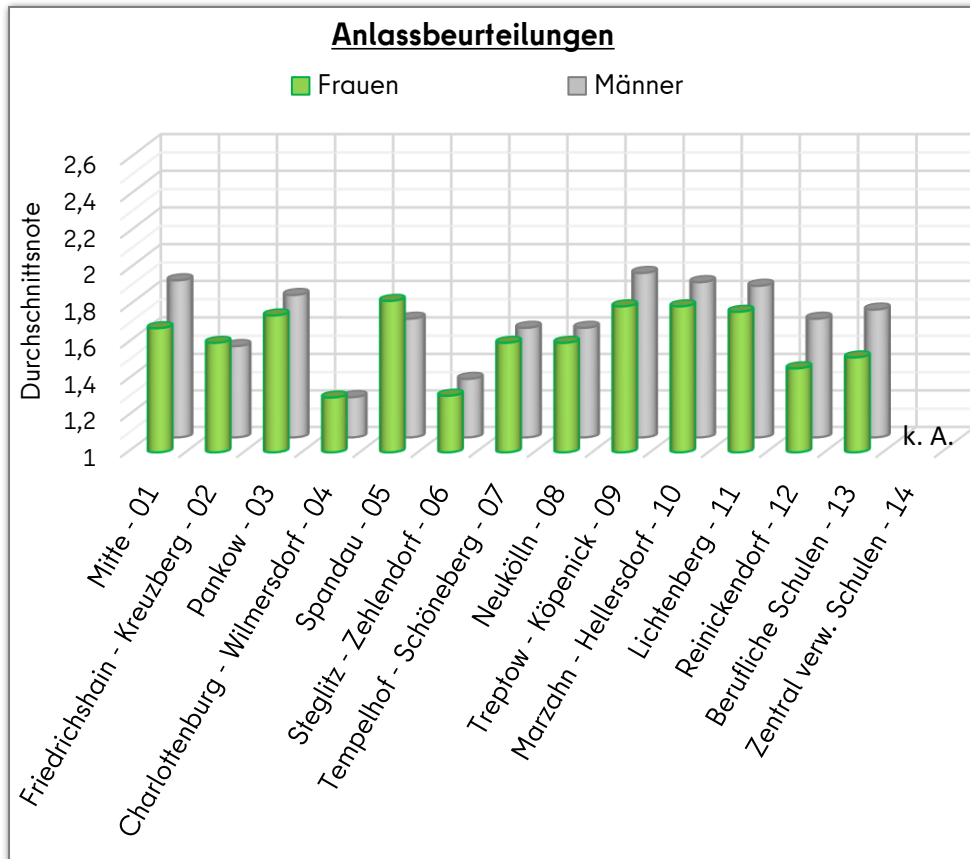
Anke Dethloff, Schürätin in Steglitz-Zehlendorf

3.4 Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften

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

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

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



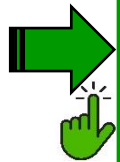
Erhebungszeitraum: 01.11.2022 - 31.10.2024

4. Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1.1 Arbeitszeitregelung

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



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

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

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

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

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




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

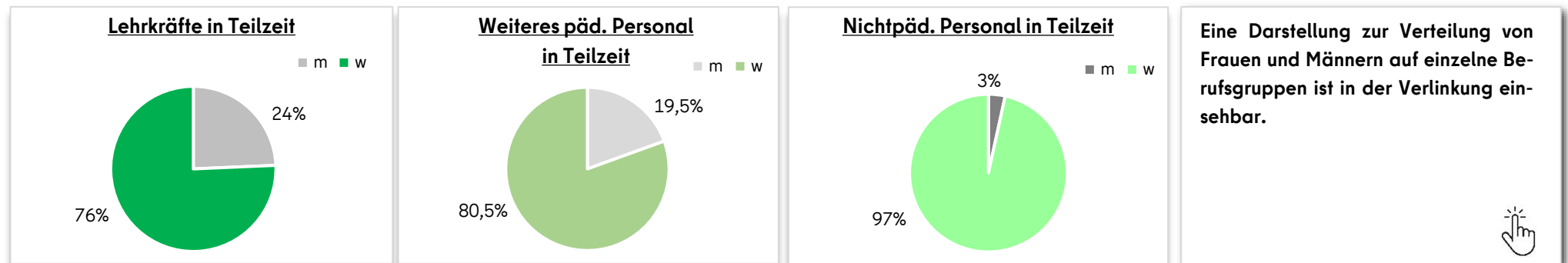
Eine unterstützende Schulführung, die den Alltag für die Schülerinnen und Schüler organisiert, aber auch Verständnis für familiäre Bedürfnisse zeigt, trägt dazu bei, dass Pädagoginnen und Pädagogen in beiden Lebensbereichen erfolgreich agieren können.“

Barbara Reich, Schulleiterin der Beatrix-Potter-Grundschule

4.1.2 Teilzeitbeschäftigung

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

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





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



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

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

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

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



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



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

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

4.1.3 Innovative Arbeitszeitkonzepte

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

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

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

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



- Die Laufzeit ist zunächst beschränkt auf fünf Jahre, mit der Option auf Verlängerung.
- Bewerbungen sind auf alle Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter (alle Schulformen) an öffentlichen Berliner Schulen möglich.
- Die entsprechenden Stellenausschreibungen enthalten ab sofort einen Hinweis auf die Möglichkeit von Tandembewerbungen
- Es findet keine Limitierung von Fällen statt.
- Auch verbeamtete und tarifbeschäftigte Dienstkräfte können sich eine Stelle teilen.
- Die Stelle wird zu exakt 50% auf die beiden beteiligten Dienstkräfte übertragen (keine Erhöhung des Gesamtbeschäftigungsumfanges). Beide Tandembewerbenden sind zum Zeitpunkt der Aufgabenübertragung verpflichtet, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50% für die Dauer von fünf Jahren zu beginnen.

- Sowohl der Umfang der Unterrichtsverpflichtung, als auch der Umfang der Ermäßigungsstunden für die Funktionswahrnehmung beträgt jeweils die Hälfte.
- Hinsichtlich der Besoldung bzw. des tarifvertraglichen Entgelts bestehen keine Unterschiede zu anderen Dienstkräften oder Mitarbeitenden, die in Teilzeit beschäftigt sind. Die Bezahlung beträgt jeweils 50% der/des für die jeweilige Stelle üblichen Besoldung/Entgelts.
- Die Funktionsaufgaben müssen insgesamt in vollem Umfang wahrgenommen werden. Vereinbarungen über Aufgabenverteilung und Präsenzzeiten erfolgen individuell in Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht.
- Die für den geordneten Schulbetrieb erforderliche Präsenz ist durchgängig sicherzustellen.
- In der Schulkonferenz haben beide Dienstkräfte gemeinsam nur eine Stimme.


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

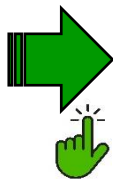
- Mit der Versendung der Eingangsbestätigung für die Bewerbung erfolgt eine Aufklärung über die Risiken, die mit eventuell auftretenden Störungsfällen verbunden sind (z.B. ggf. Rückernennung, Aufstockung der Arbeitszeit aufgrund zwingender dienstlicher Belange, wenn ein/eine Jobsharing-Partner/in die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

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

4.1.4 Eltern- und Pflegezeit




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



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

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

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

DV Umsetzung im Schulportal:

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

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

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

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

Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.



4.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

4.2.1 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung

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



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

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

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


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

4.2.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte

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

An wen richtet sich das Angebot?

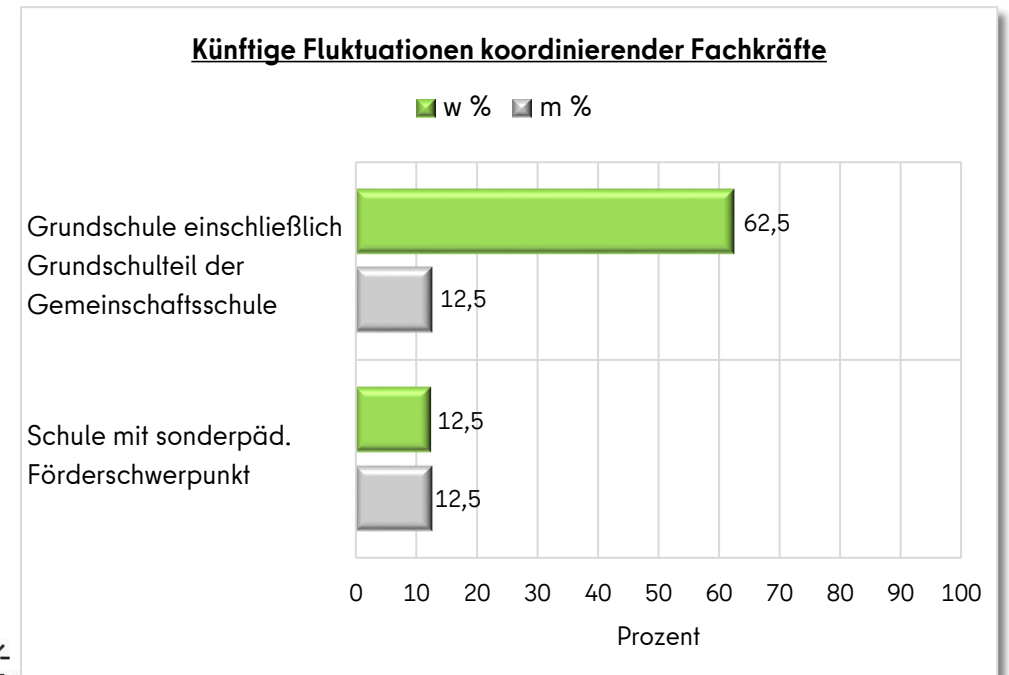
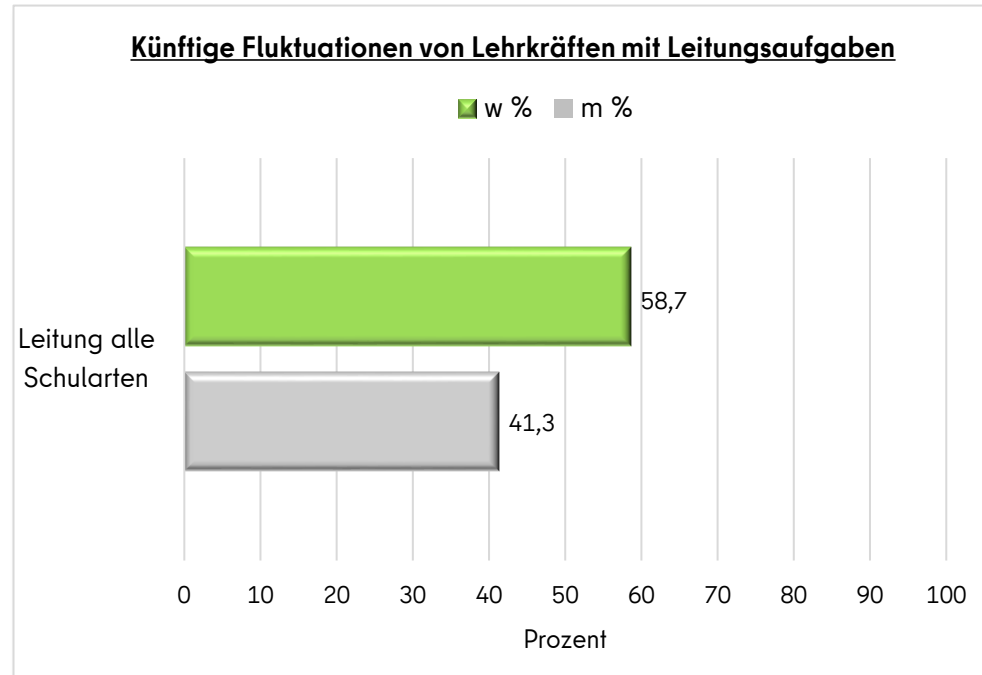
- Schulaufsichten
- Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen
- Abteilungsleitungen/-koordinationen
- koordinierende Fachkräfte
- Fachleitungen und Fachbereichsleitungen/Qualitätsbeauftragte/mittleres Management
- Seminarleitungen
- Schulinspektionsleitungen

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



4.3 Nachfolgesicherung


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



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

5. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5.1 Definition

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



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

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

5.2 Unterstützung für Betroffene

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



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

Eine Handreichung wurde auf der Grundlage der DV erstellt.

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

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

Brita Tyedmers | 11 Referatsleiterin, Außenstelle der Senatsverwaltung Lichtenberg



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

6. Übersicht der Checklisten zu den verbindlichen Maßnahmen

I Geschlechtergerechte Sprache



VI Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten



II Informationen zum beruflichen Aufstieg



VII Beratung von Schulleitungen



III Gespräche zum beruflichen Aufstieg



VIII Eltern- und Pflegezeit



IV Arbeitszeitregelung



IX Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Erfolgreich erledigt



V Überprüfung für die Erfassung von Gründen für Teilzeit

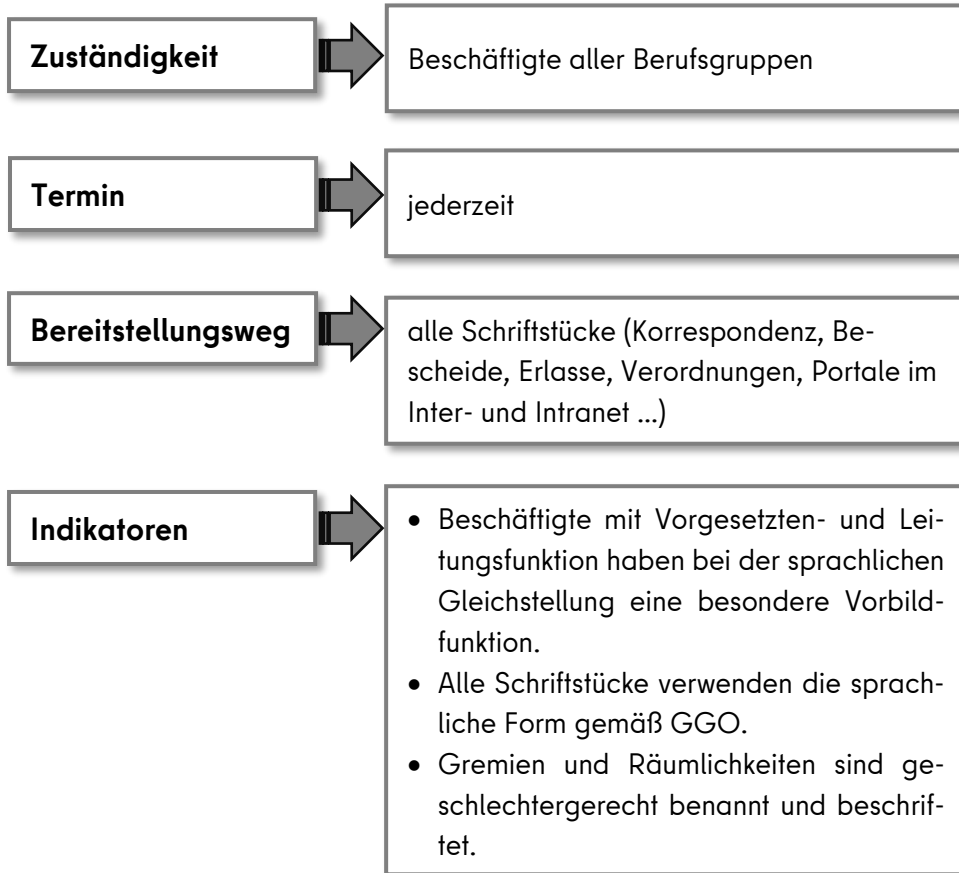
Erledigt





X Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



I. Geschlechtergerechte Sprache - Was ist zu tun?



 **Tipps und Tricks** für ein gendergerechtes Formulieren 

Checkliste I für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

 zurück zur Maßnahme

 zurück zur Übersicht

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Auszubildende
- ist Grundlage für eine diskriminierungsfreie Schulkultur
- gesetzliche Grundlagen:
 - Gemeinsame Geschäftsordnung des Berliner Verwaltung (GGO)
 - Artikel 3 Grundgesetz

Leitprinzip

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu beachten. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. Es ist ein grundsätzliches Anliegen, allen Beteiligten in Schule mit Respekt zu begegnen und das sprachlich sichtbar zu machen.

Geschlechtergerechte Sprache

	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion haben bei der sprachlichen Gleichstellung eine besondere Vorbildfunktion.
	Alle Schriftstücke verwenden die sprachliche Form gemäß GGO. Zulässig ist: Erzieherinnen und Erzieher Nicht zulässig sind: Erzieher*innen Erzieher/innen Erzieher:innen ErzieherInnen
	Gremien und Räumlichkeiten sind geschlechtergerecht benannt und beschriftet.

Geschicktes gendergerechtes Formulieren



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

Tipps & Tricks

Kreative Umformulierungen und neutrale Formen

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

Frau Dr. Schmitt trat ans Rednerpult.

→ *Frau Dr. Schmitt trat ans Redepult.*

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

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

Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.

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

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

Partizip oder substantiviertes Partizip

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

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

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

der Schüler, die Schülerin

→ *die Lernenden*

der Lehrer, die Lehrerin

→ *die Lehrenden*

Mehrzahl

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

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

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

Direkte Anrede

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

Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.

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

Abkürzungen

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

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

Symmetrische Ansprache und korrekte Betitelung

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

Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.

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

Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.

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

Geschlechterspezifische Endungen

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

Anette Hupf (Bürgermeister, Großdorf)

→ *Anette Hupf (Bürgermeisterin, Großdorf)*

Die Hochschule ist größter Arbeitgeber der Stadt Großdorf.

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

Stereotype Rollenzuschreibungen vermeiden

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

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

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

II. Informationen zum beruflichen Aufstieg

Was ist zu tun?

Zuständigkeit

Personalmanagement (I B)
regionale Schulaufsicht
Schulleitung

Termin

regelmäßig unmittelbar nach Veröffentlichung

Bereitstellungsweg

E-Mail an die regionalen Außenstellen zur Weiterleitung an die Schulleitungen

Indikatoren

- Information über Neuausschreibungen werden regelmäßig unmittelbar nach Veröffentlichung versendet
- Schulleitung sichert Weitergabe entsprechend schulorganisatorischen Gegebenheiten (Aushang, Rundmail o. ä.)
- Gleichstellungskonferenz mit Teilnahme der Schulleitungen hat stattgefunden

Checkliste II für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPL)

← zurück zur
Maßnahme

← zurück zur
Übersicht

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

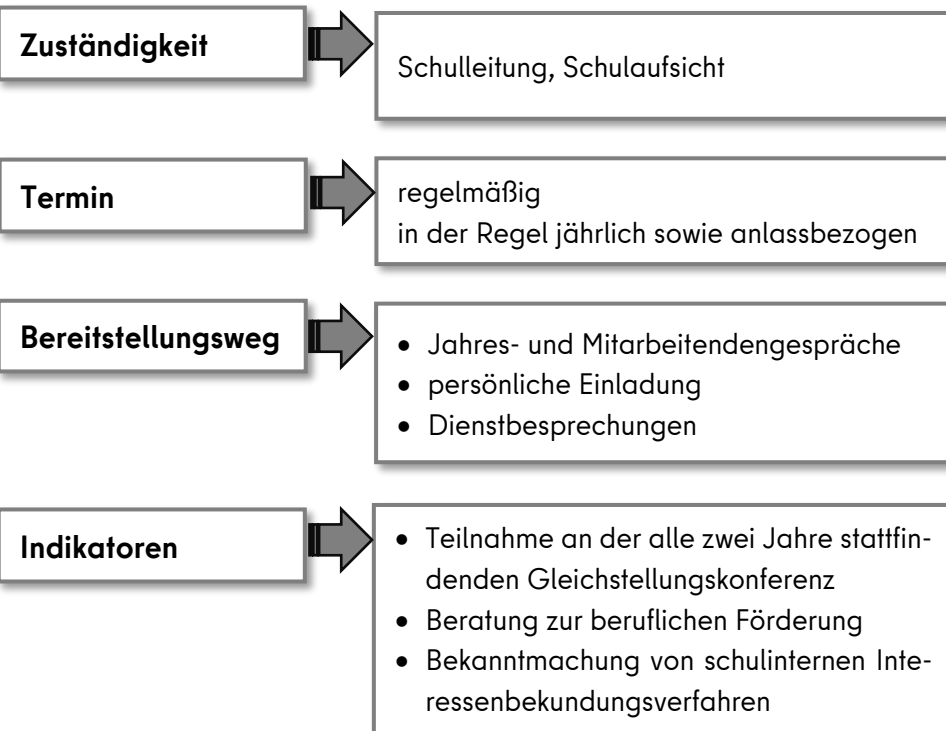
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen
- alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken
- gesetzliche Grundlagen:
 - § 3 (1) Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel 3 aktueller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

Grundsätze des Führungshandelns

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

III. Gespräche zum beruflichen Aufstieg

Was ist zu tun?



Checkliste III für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

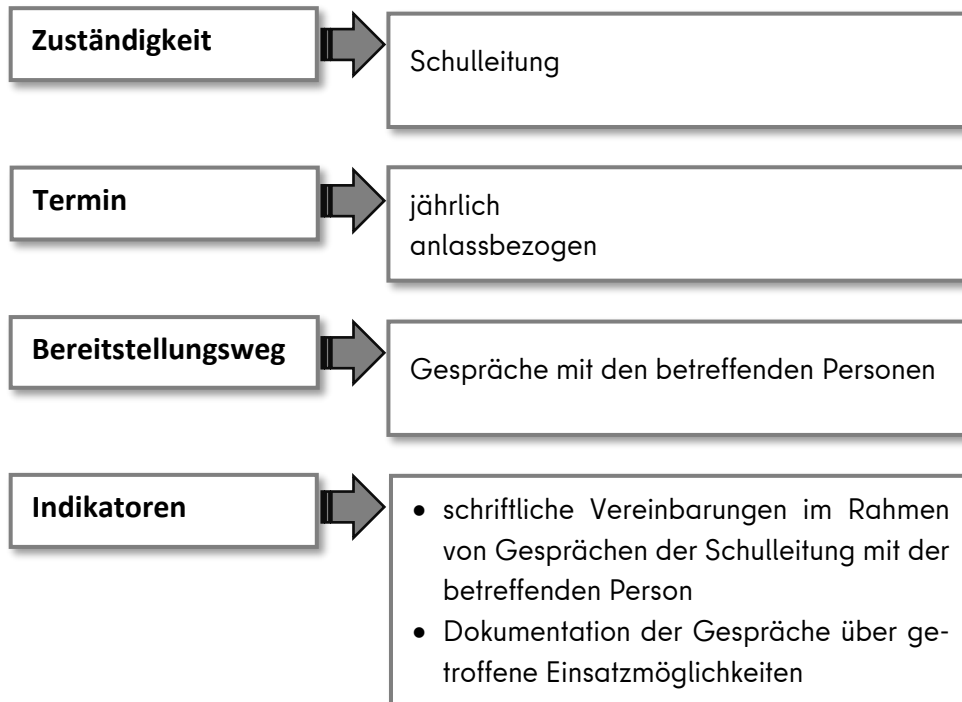
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

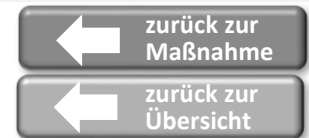
Grundsätze des Führungshandelns

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

IV. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen - Was ist zu tun?



Checkliste IV für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPL)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

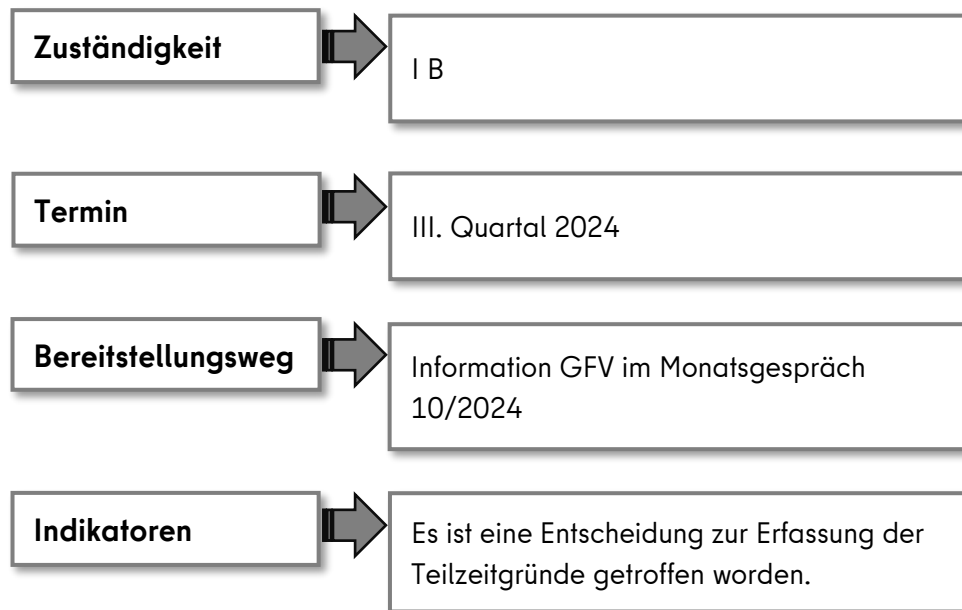
Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

Arbeitszeitregelungen

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

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



Checkliste V für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPL)

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

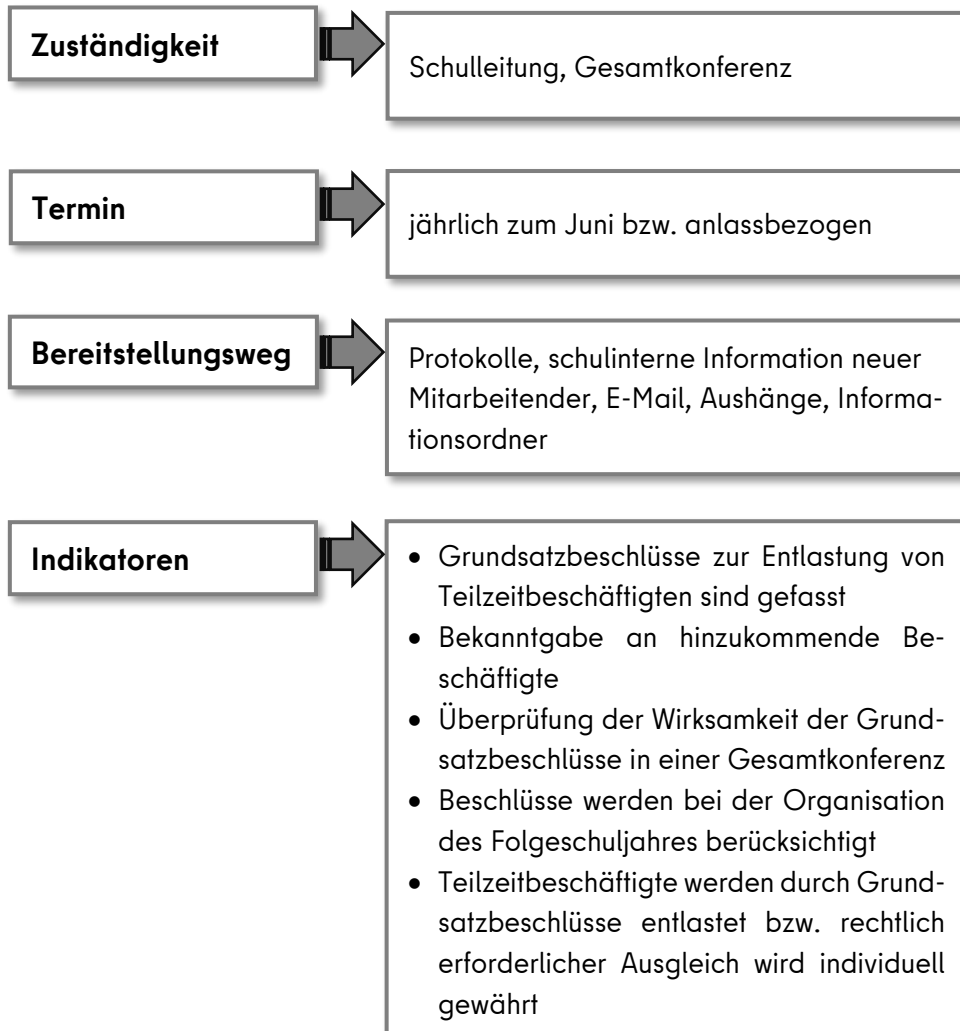
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen und für Quereinsteigende
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme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

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

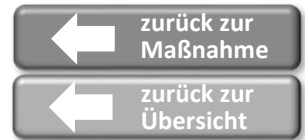
← zurück zur Maßnahme

← zurück zur Übersicht

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




Checkliste VI für Schulleitungen - Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

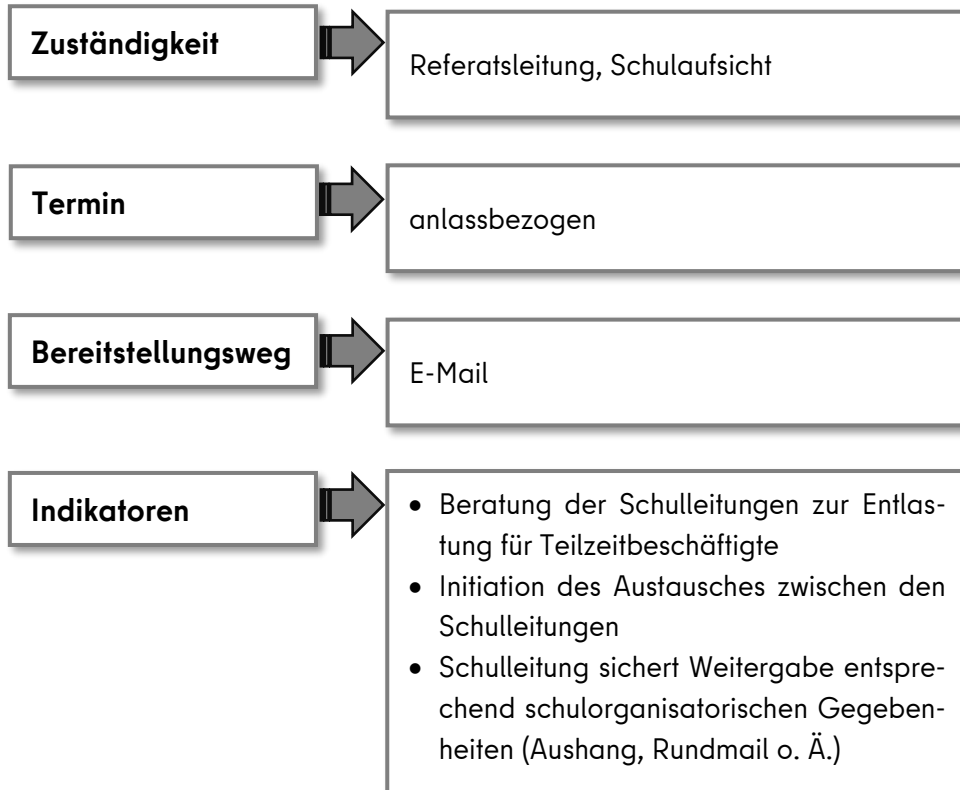
- gilt für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte aller Berufsgruppen
- fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ist Grundlage für die familienbewusste Personalpolitik
- gesetzliche Grundlagen:
 - §§ 9, 10, 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz
 - Kapitel/Maßnahme 3 Frauenförderplan
 -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

Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenzen zum Einsatz Teilzeitbeschäftigter

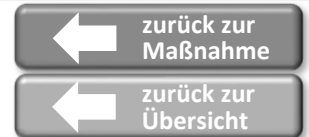
Gemäß § 79 Abs. 3 Satz 1 Nr. 9 Schulgesetz Berlin überträgt der Gesamtkonferenz die Aufgabe, über Grundsätze der Verteilung der Lehrerstunden aus dem Gesamtstundenpool, des Einsatzes der Lehrkräfte und der sonstigen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und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

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

VII. Beratung von Schulleitungen - Was ist zu tun?



Checkliste VII für Schulaufsichten - Frauenförderplan (FFPI)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

Arbeitszeitregelungen für Personal in Teilzeit

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

Teilzeit in Elternzeit

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

Vgl.: Checkliste VI für Schulleitungen 

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

Zuständigkeit

Schulleitung, Schulaufsicht

Termin

anlassbezogen

Bereitstellungsweg

Gespräche der betreffenden Person mit der Schulleitung bzw. durch Schulaufsicht, soweit Schulleitung betroffen

Indikatoren

- schriftliche Vereinbarungen im Rahmen von Gesprächen der betreffenden Person mit der Schulleitung
- anlassbezogene dienstliche Beurteilungen
- Rückkehrgespräch drei Monate vor Wiedereinstieg
- Dokumentation der Gespräche und ggf. der Umsetzungswünsche und -erfordernisse
- keine Anordnung von Mehrarbeit

Checkliste VIII für Führungskräfte - Frauenförderplan (FFPl)

← zurück zur Maßnahme

← zurück zur Übersicht

Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

Informationen  zu Detailfragen wie:

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


Informationen zu Detailfragen Mutterschutz



Einstellung einer Dienstkraft

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

Bekanntgabe der Schwangerschaft durch eine Beschäftigte

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

Während der weiteren Schwangerschaft und vor Elternzeit

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

Wiedereinstieg nach Elternzeit

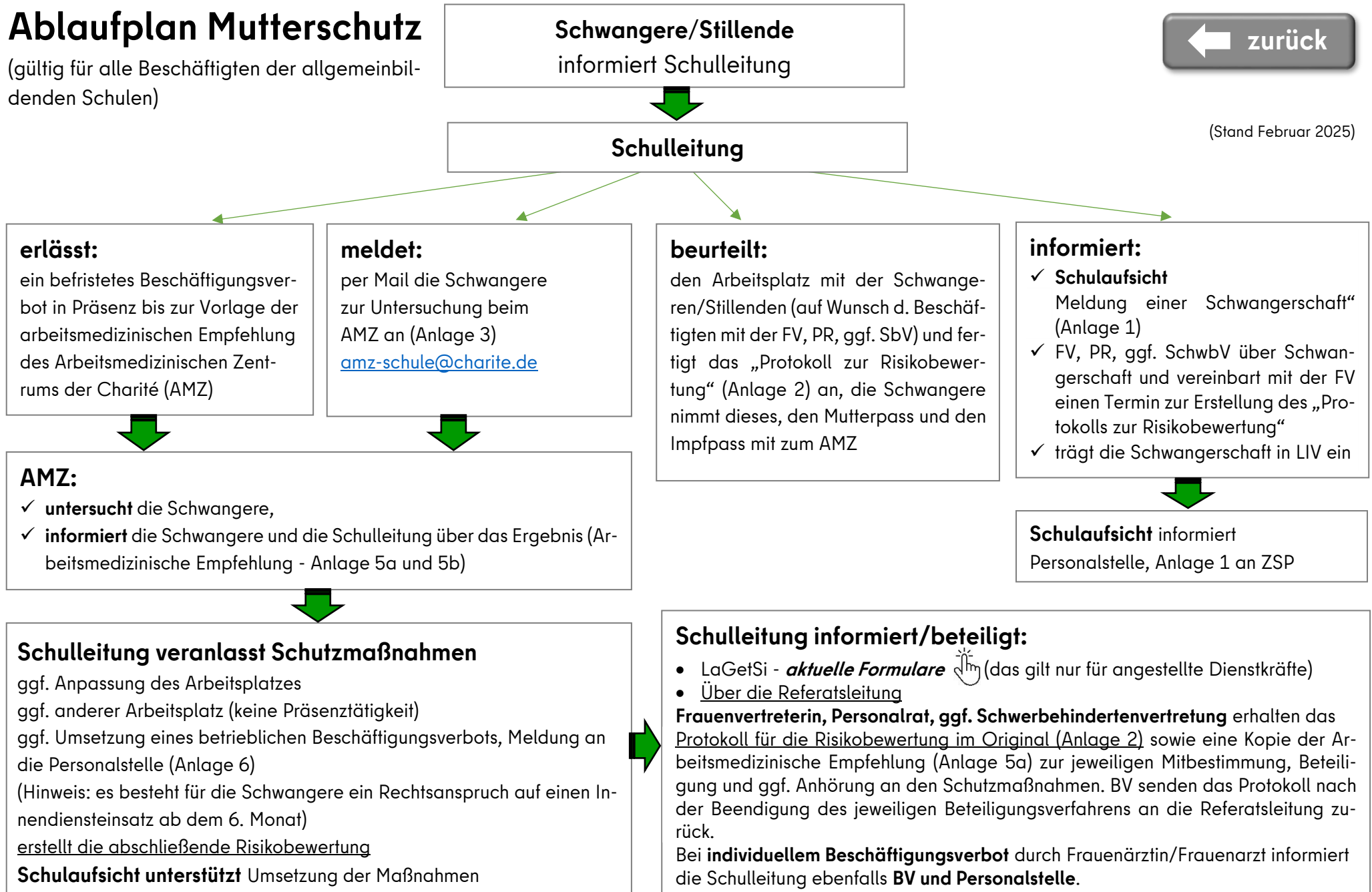
	Zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung bieten Sie drei Monate vor Rückkehr ein Gespräch an, in dem Einsatzbedarfe und Teilzeit- bzw. Vollzeiteinsatz geplant werden. Es gelten die Festlegungen der DV Umsetzung.
	Beschäftigte, die sich auf eine Fort- oder Weiterbildung im Anschluss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

Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen)



(Stand Februar 2025)



Ablaufplan Mutterschutz

(gültig für alle Beschäftigten
der beruflichen Schulen und OSZ)



Schwangere/Stillende
informiert Schulleitung



Schulleitung

erlässt
ein befristetes Beschäftigungsverbot in Präsenz bis zur Vorlage der arbeitsmedizinischen Empfehlung des Arbeitsmedizinischen Zentrums der Charité (AMZ)



meldet
per Mail die Schwangere zur Untersuchung beim AMZ an (Anlage 1)



beurteilt
den Arbeitsplatz mit der Schwangeren/Stillenden (auf Wunsch d. Beschäftigten gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen (BV)) und fertigt die Gefährdungsbeurteilung (Anlage 2) an, die Schwangere nimmt diese und den Mutterpass mit zum AMZ

informiert
✓ Schulaufsicht über GeKo
Meldung einer Schwangerschaft Anlage 3
⇒ GeKo informiert die Beschäftigtenvertretungen
✓ trägt die Schwangerschaft in LIV ein




GeKo informiert Personalstelle, Anlage 3 an ZSP

AMZ:
✓ **untersucht** die Schwangere,
✓ **informiert** die Schwangere und die Schulleitung über das Ergebnis (Arbeitsmedizinische Empfehlung - Anlage 4)



Schulleitung veranlasst Schutzmaßnahmen
Umsetzung der Empfehlung des AMZ
✓ ggf. Anpassung des Arbeitsplatzes
✓ ggf. Betriebliches Beschäftigungsverbot
Meldung (Hinweis: es besteht für die Schwangere ein Rechtsanspruch auf einen Innendienstesatz ab dem 6. Monat)



Schulleitung informiert:
✓ LaGetSi - **aktuelle Formulare**  (das gilt nur für angestellte Dienstkräfte)

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



Checkliste IX für Personalmanagement Schule Frauenförderplan (FFPl)

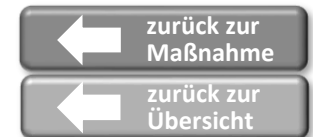
Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

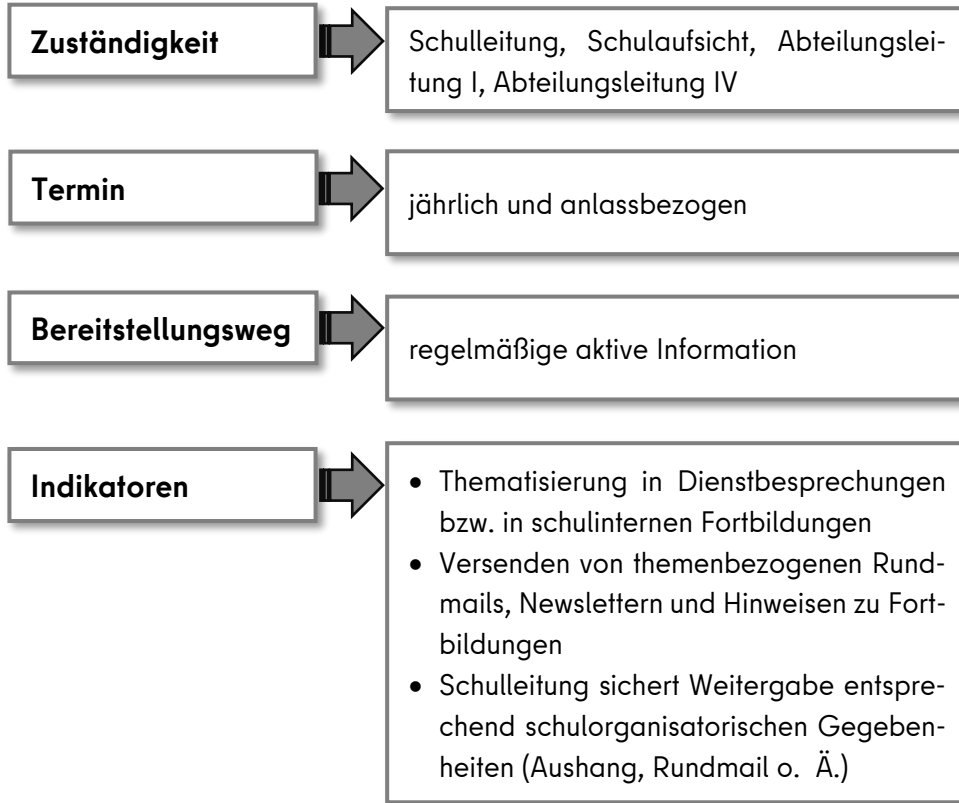
Erfolgreich erledigt

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



X. Schutz vor sexueller Belästigung -

Was ist zu tun?



Definition

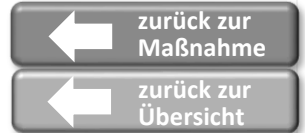
Nach § 3 Abs. 3 AGG liegt eine Belästigung dann vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen „bezwecken oder bewirken“, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld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

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

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

Checkliste X für Führungskräfte -

Frauenförderplan (FFPl)



Folgende Checkliste unterstützt Sie darin, die verbindlichen Maßnahmen umzusetzen:

Zielgruppen, inhaltliche Ausrichtung und gesetzliche Grundlagen:

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

Präventive Maßnahmen

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

Meldung eines Vorfalls

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

7. Stellungnahme der Gesamtfrauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

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

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

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

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

Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungspositionen

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

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

Fachleitungsstellen an Grundschulen

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

Handreichung zur Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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

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

Elke Gabriel

Friederike Peiser

Gesamtfrauenvertreterin

stellv. Gesamtfrauenvertreterin



8. Stellungnahme der Frauenvertreterin für zentral verwaltete und berufsbildende Schulen

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

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

Ines Riedel

Frauenvertreterin



Conny Großmann

stellvertretende Frauenvertreterin



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

E-Mail: FVzbS@senbjf.berlin.de

Telefon: 90227 6654 (Sekretärin Ingrid Raab)

9. Regionale Maßnahmen und Daten



11 Lichtenberg

Regionale Maßnahmen



Künftige Fluktuation Lehrkräfte



Bewerbungen und Besetzungen



Künftige Fluktuation weiteres pädagogisches Personal



Altersstruktur und Beschäftigungsumfang



Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang nichtpädagogisches Personal



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schulart



Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin



Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten



1. Grundsätze des Führungshandelns 🖱️
2. Fort- und Weiterbildung 🖱️
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 🖱️

1. Grundsätze des Führungshandelns

- Nach § 3 Abs. 1 LGG sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtet, aktiv auf die berufliche Gleichstellung hinzuwirken, indem sie regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Aus dem Kolleginnenkreis der Schule wird eine Kontaktfrau (s. Vertrauensfrau BGG) gewählt. Dies wird im Geschäftsverteilungsplan der Schule aufgeführt. Die Kontaktfrau ist Ansprechpartnerin für den Kolleginnenkreis der Schule. Die Frauenvertreterin informiert die Kontaktfrauen der Schule über die Maßnahmen des FFPI und deren Umsetzungsmöglichkeiten.
- Die hier aufgeführten Maßnahmen werden bei wiederkehrenden vereinbarten Gesprächen zwischen der Referatsleiterin und der Frauenvertreterin thematisiert und vorangebracht.

Zuständigkeit	→	Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, Frauenvertreterin
Termin	→	wiederholend
Bereitstellungsweg	→	Informationen auf SL- DB, GK, digital per E-Mail
Indikatoren	→	Alle Schulen der Region haben eine Kontaktfrau in der GK benannt. Die Frauenvertreterin hält den Kontakt im Rahmen von Kontaktfrauentreffen.

2. Fort- und Weiterbildung

- Insbesondere weibliche Dienstkräfte aller pädagogischen Berufsgruppen werden durch die Schulleitung, z.B. in persönlichen Jahresgesprächen, gezielt auf Angebote der Fort- und Weiterbildung hingewiesen. Zu berücksichtigen sind vorrangig Themen, die die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördern, z.B. Frauen in Leitung.
- Einmal im Jahr besuchen Schulleitungen oder Mitglieder der erweiterten Schulleitung und koordinierende Fachkräfte, Fortbildungen zum Themenbereich Belästigung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.
- Die Modulreihe "Workshop für an Funktionsstellen Interessierte" der Schulaufsicht wird weitergeführt und durch ein ergänzendes Angebot auf die Berufsgruppe der Erzieherinnen ausgedehnt.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitungen
Termin	➔	wiederholend
Bereitstellungsweg	➔	Angebote und Vorschläge durch die Schulaufsicht, Fortbildungsbeauftragte und Frauenvertreterin in jedem Schuljahr
Indikatoren	➔	Die Modulreihe findet regelmäßig statt. Fortbildungen zu den genannten Themen werden bei der Schulleitung oder der Schulaufsicht nachgewiesen. Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung werden vermehrt von Dienstkräften der Region besucht.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gemäß §79 Abs. (3) Satz 1 Nr. 9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.
- Ein Team, das sich aus allen pädagogischen Berufsgruppen (SenBJF) der Schule aufstellt, erarbeitet in Abstimmung mit der Schulleitung ein Teilzeitkonzept, das in der ersten GK zum Schuljahresbeginn zur Abstimmung und als Gesamtkonferenzbeschluss zur Gültigkeit und Umsetzung kommt. Es wird zu jedem neuen Schuljahr, der personellen Situation entsprechend, fortgeschrieben und angepasst.
- Dabei sollten besondere Formen der Arbeitszeitregelung in Bezug auf die Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger bei Vollzeit- und bei Teilzeitkräften Berücksichtigung finden, z.B. individuelle Absprachen mit der SL.
- Familiäre Gründe, die einer Umsetzung zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedürfen, werden vorrangig berücksichtigt.
- Schulleitungen sollten den Beschäftigten, deren Teilnahme an einer Konferenz aufgrund der Vereinbarkeit, keinesfalls zu organisieren ist, die Teilnahme von zu Hause aus, durch Videokonferenzen nach § 116 Absatz 8 SchulG ermöglicht werden.

Zuständigkeit	➔	Schulaufsicht, Schulleitungen, Frauenvertreterin
Termin	➔	am Ende eines Schuljahres und/oder zu jedem neuen Schuljahr, am Ende eines Schulhalbjahres
Bereitstellungsweg	➔	GK, DB der SL, individuelle Absprachen zwischen SL und KuK
Indikatoren	➔	Alle Schulen der Region Lichtenberg arbeiten mit einem in der GK beschlossenen Teilzeitkonzept, das der Schulaufsicht zu Schuljahresbeginn vorliegt. Alle Teilzeitkonzepte, von der Schulaufsicht gesandt, liegen der regionalen Frauenvertreterin Ende September eines jeden neuen Schuljahres vor.

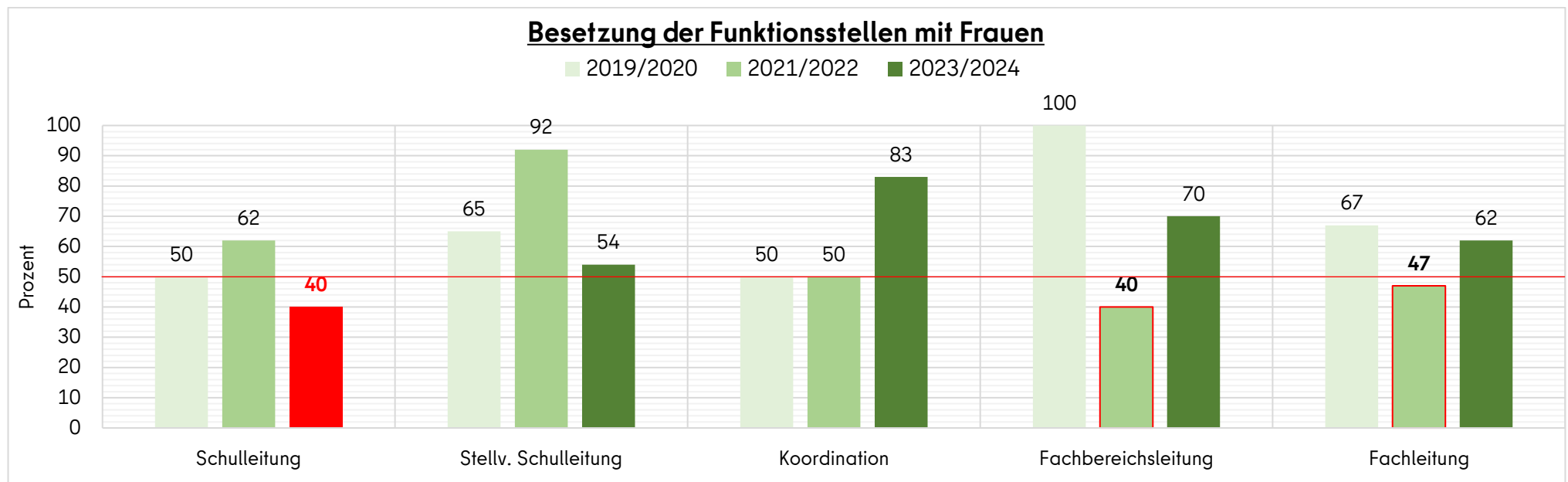
Bewerbungen und Besetzungen - Region Lichtenberg

Zahlen und grafische Darstellungen

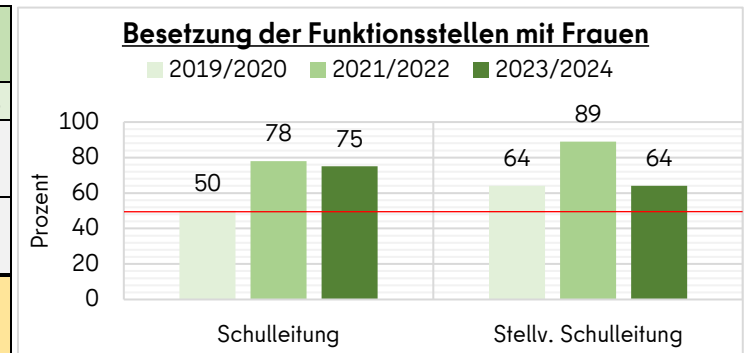
Erhebungszeitraum: 01.11.2022 -31.10.2024; Quelle: I B 2.08



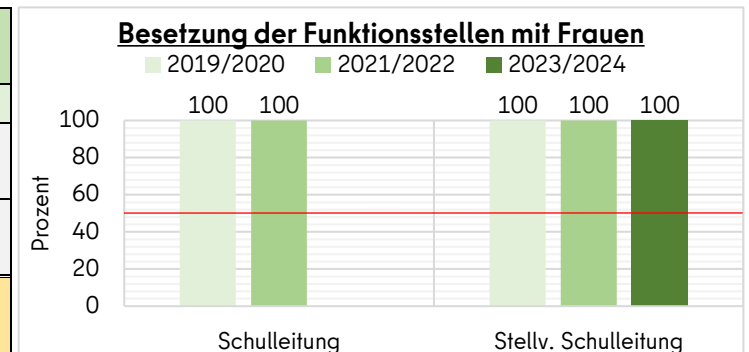
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Alle Schulen	Schulleitung	13	5	28	8	5	38	6	4	40	5	8	62	6	6	50
	Stellv. Schulleitung	16	19	54	11	14	56	11	13	54	1	12	92	6	11	65
	Koordination	1	6	86	1	5	83	1	5	83	2	2	50	3	3	50
	Fachbereichsleitung	5	11	69	3	7	70	3	7	70	6	4	40	0	1	100
	Fachleitung	12	16	57	8	13	62	8	13	62	10	9	47	2	4	67
	Summe	47	57	55	31	44	59	29	42	59	24	35	59	17	25	60



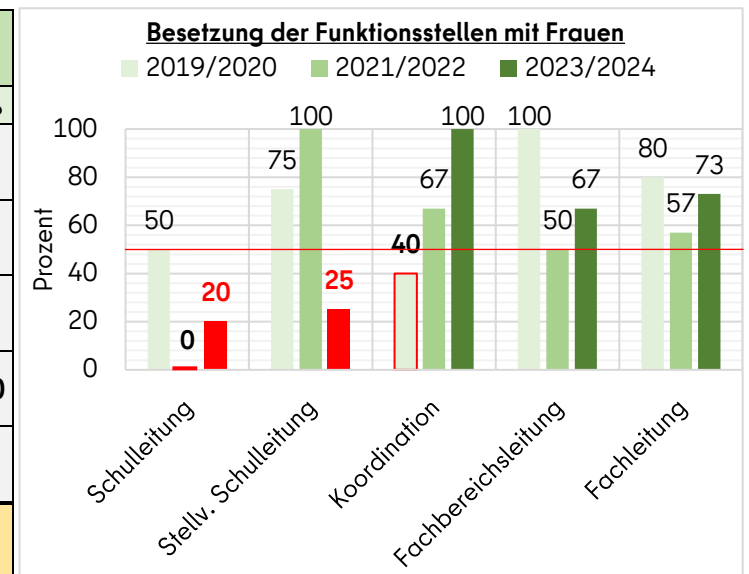
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	1	3	75	1	3	75	1	3	75	2	7	78	4	4	50
	Stellv. Schul- leitung	5	10	67	5	10	67	5	9	64	1	8	89	4	7	64
	Summe	6	13	68	6	13	68	6	12	67	3	15	83	8	11	58



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Schule mit sonderpä- dagogischem För- der-schwer- punkt	Schulleitung										1	100		1	100	
	Stellv. Schul- leitung		1	100		1	100		1	100	2	100		1	100	
	Summe		1	100		1	100		1	100	0	3	100	0	2	100



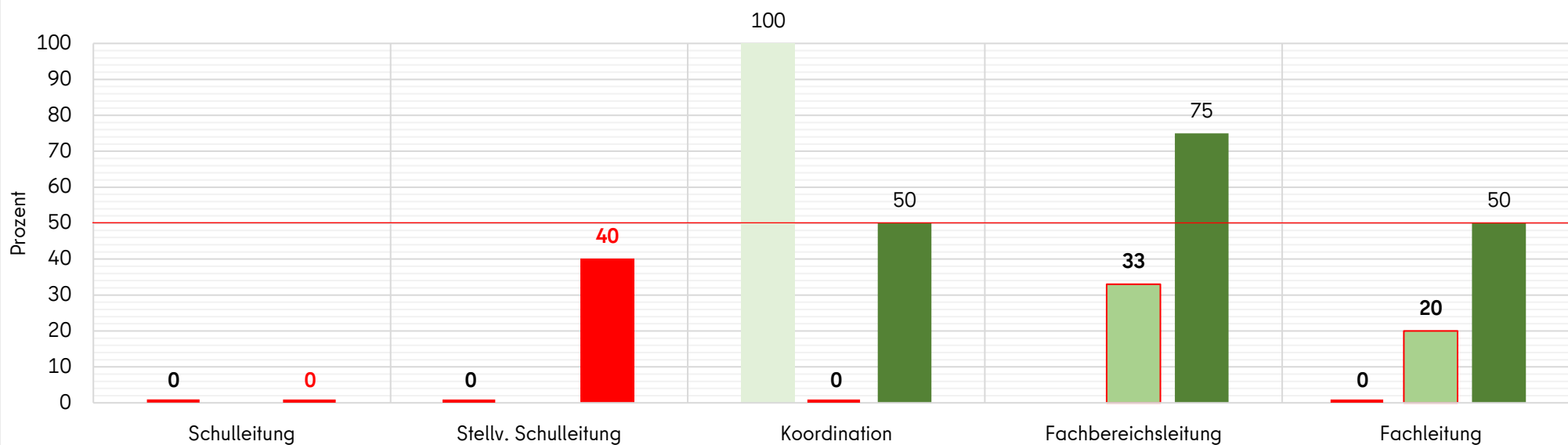
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Integrierte Sekundar- und Gemein- schafts- schule	Schulleitung	6	2	25	6	2	25	4	1	20	3		0	1	1	50
	Stellv. Schul- leitung	5	2	29	3	1	25	3	1	25		2	100	1	3	75
	Koordination		4	100		4	100		4	100	1	2	67	3	2	40
	Fachbereichs- leitung	3	6	67	2	4	67	2	4	67	2	2	50		1	100
	Fachleitung	3	9	75	3	8	73	3	8	73	6	8	57	1	4	80
	Summe	17	23	58	14	19	58	12	18	60	12	14	54	6	11	65



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungs- vorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung	6			1			1						1		0
	Stellv. Schulleitung	6	6	50	3	2	40	3	2	40				1		0
	Koordination	1	2	67	1	1	50	1	1	50	1		0		1	100
	Fachbereichsleitung	2	5	71	1	3	75	1	3	75	4	2	33			
	Fachleitung	9	7	44	5	5	50	5	5	50	4	1	20	1		0
	Summe	24	20	45	11	11	50	11	11	50	9	3	25	3	1	25

Besetzung der Funktionsstellen mit Frauen

2019/2020 2021/2022 2023/2024



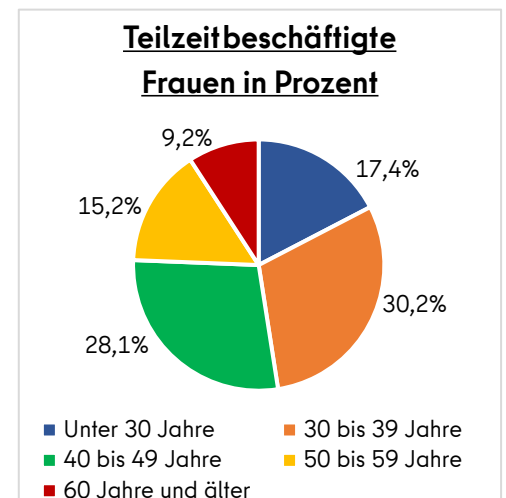
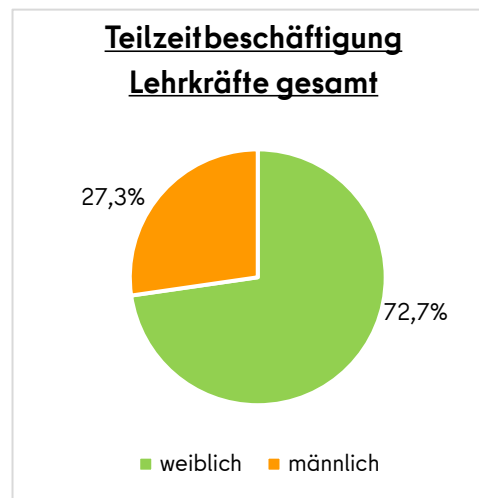
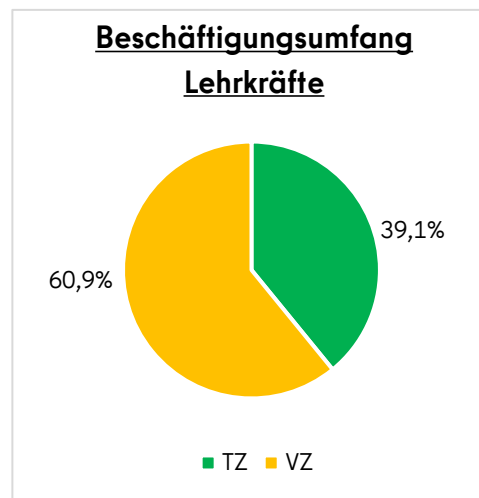
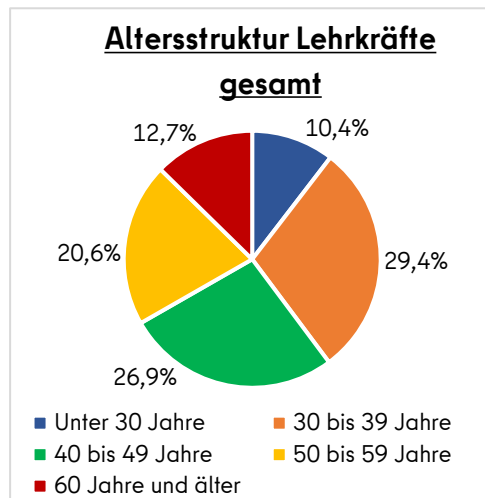
Altersstruktur und Beschäftigungsumfang Lehrkräfte



Region 11 Lichtenberg

Altersgruppen	Gesamt				Teilzeit			
	insgesamt	w			gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in % von insgesamt	% 2022
unter 30 Jahre	304	209	68,8	70,3	219	144	65,8	66,4
30 bis 39 Jahre	856	575	67,2	66,3	353	250	70,8	70,9
40 bis 49 Jahre	785	515	65,6	68,9	318	233	73,3	80,1
50 bis 59 Jahre	601	485	80,7	82,0	151	126	83,4	82,8
60 Jahre und älter	369	279	75,6	74,5	99	76	76,8	82,9
Lehrkräfte insgesamt	2.915	2.063	70,8	72,2	1.140	829	72,7	75,5

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: SenBJF | C 5



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten Region 11 Lichtenberg



Leitungsfunktion	Grundschule				Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule				Gymnasium			
	gesamt	Frauen			gesamt	Frauen			gesamt	Frauen		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Schulleitung	28	21	75,0	66,7	12	2	16,7	16,7	5	-	0,0	-
Vertretung	26	21	80,8	80,0	12	7	58,3	66,7	5	2	40,0	50,0
Koordination				100,0	15	9	60,0	47,1	7	4	57,1	66,7
Fachbereichsleitung					20	12	60,0	60,0	13	6	46,2	33,3
Fachleitung	1	1	100,0		35	24	68,6	73,3	28	17	60,7	63,0
Leitung insgesamt	55	43	78,2	73,2	94	54	57,4	57,3	58	29	50,0	50,0
weitere Lehrkräfte	1.212	948	78,2	79,1	865	551	63,7	65,8	392	248	63,3	65,0
Lehrkräfte insgesamt	1.267	991	78,2	78,8	959	605	63,1	64,9	450	277	61,6	63,0

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt				Zweiter Bildungsweg				gesamt			
	gesamt	Frauen			gesamt	Frauen			gesamt	Frauen		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Schulleitung	6	6	100,0	100,0					51	29	56,9	52,8
Vertretung	7	4	57,1	40,0					50	34	68,0	70,7
Koordination									22	13	59,1	54,2
Fachbereichsleitung									33	18	54,5	50,0
Fachleitung									64	42	65,6	68,4
Leitung insgesamt	13	10	76,9	72,7					220	136	61,8	60,6
weitere Lehrkräfte	226	180	79,6	82,9					2.695	1.927	71,5	73,2
Lehrkräfte insgesamt	239	190	79,5	82,4					2.915	2.063	70,8	72,2

Weiteres pädagogisches Personal nach Beschäftigtenstruktur und Schularten

Region 11 Lichtenberg

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: I C



Alle Schularten				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	absolut
Koordinierende Fachkraft	23	15	65,2	75,9
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	32	25	78,1	72,4
Erzieherin/Erzieher	542	403	74,4	77,9
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	14	12	85,7	84,6
Päd. Unterrichtshilfe	86	70	81,4	84,1
Betreuerin/Betreuer	79	67	84,8	84,1
Weiteres päd. Personal	10	7	70,0	62,5
LernTH, ErgoTh und Logopädie	1	1	100,0	
gesamt	787	600	76,2	78,7

Grundschule				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	19	13	68,4	80,0
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	25	19	76,0	69,6
Erzieherin/Erzieher	452	334	73,9	77,7
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	10	9	90,0	90,0
Päd. Unterrichtshilfe	13	9	69,2	100,0
Betreuerin/Betreuer	1	1	100,0	
Weiteres päd. Personal	3	3	100,0	100,0
LernTH, ErgoTh und Logopädie	1	1	100,0	
gesamt	524	389	74,2	77,9

Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	3	2	66,7	50,0
Facherzieherin/Facherzieher für Integration				100,0
Erzieherin/Erzieher	46	34	73,9	75,0
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	1	50,0	50,0
Päd. Unterrichtshilfe	54	45	83,3	85,4
Betreuerin/Betreuer	76	64	84,2	83,8
weiteres päd. Personal	2	1	50,0	50,0
gesamt	183	147	80,3	80,9

Integrierte Sekundarstufe/Gemeinschaftsschule				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Koordinierende Fachkraft	1	-	-	50,0
Facherzieherin/Facherzieher für Integration	7	6	85,7	80,0
Erzieherin/Erzieher	44	35	79,5	82,9
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter	2	2	100,0	100,0
Päd. Unterrichtshilfe	18	15	83,3	72,7
Betreuerin/Betreuer	2	2	100,0	100,0
weiteres päd. Personal	4	2	50,0	33,3
gesamt	78	62	79,5	78,5

Gymnasium				
Beschäftigungsgruppen	gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022
Päd. Unterrichtshilfe	1	1	100,0	100,0
weiteres päd. Personal	1	1	100,0	
gesamt	2	2	100,0	100,0

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben Region 11 Lichtenberg



Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung	1	0	0,0
	Stellvertretende Schulleitung	0	0	0,0
	Fachbereichsleitung	2	0	0,0
	Fachleitung	0	2	100,0
	Koordination Oberstufe	0	1	100,0
	gesamt	3	3	50,0
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	Schulleitung	2	0	0,0
	Fachbereichsleitung	1	0	0,0
	Koordination Oberstufe	0	1	100,0
	gesamt	3	1	25,0
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1	100,0
	gesamt	0	1	100,0
Alle Schularten	insgesamt	6	5	45,5

Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.10 (aus LIV)

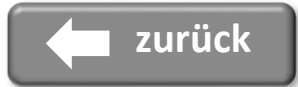
Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte Region 11 Lichtenberg

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

Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2024

Nichtpädagogisches Personal

Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsumfang



Region 11 Lichtenberg

Tätigkeit	Gesamt				Teilzeit			
	gesamt	w			gesamt	w		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Verwaltungsleitung	44	40	90,91	88,24	8	8	100,0	100,0
Schulsekretärin/Schulsekretär/Schreibdienst	73	71	97,26	97,4	28	28	100,0	100,0
Handwerks-/Werkstattmeisterin/ Handwerks- /Werkstattmeister	6	0	0,00	0,0	0	0	0,0	0,0
gesamt	123	111	90,24	91,06	36	36	100,0	100,0

Stichtag: 01.11.2024, Quelle: 11 | VL

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin (Lichtenberg)

Liebe Kolleg*innen,

im Januar 2022 übernahm ich das Ehrenamt der Frauenvertreterin für die allgemeinbildenden Schulen im Bezirk Lichtenberg. Seit September 2023 werde ich durch meine Stellvertreterin Nicole Ziegler unterstützt. Frau Ziegler und ich wurden im November 2024 von den Kolleginnen an unseren Schulen für weitere vier Jahre gewählt. Zusammen mit unseren Sekretärinnen Frau Träger und Frau Yesilöz sind wir ein Team. Wir sind zuständig für die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen an unseren Schulen, Frauen zu fördern und Diskriminierung von Frauen zu verhindern. Im Bezirk Lichtenberg gibt es inzwischen 62 Schulen mit ca. 4140 pädagogischen und nichtpädagogischen Beschäftigten. Voraussichtlich werden bis 2029 sechs weitere Schulen dazukommen, sog. Schulen im Aufbau, die unserer besonderen Unterstützung bedürfen.

Der uns jetzt vorliegende angepasste berlinweite Frauenförderplan (FFPI 2025-2029) mit dem regionalen Teil, für alle Schulen bindend, und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind Instrumentarien, die uns dabei helfen, unser Gleichstellungsanliegen zu gewährleisten. Um die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Berufstätigkeit an unseren Schulen zu verbessern, ist es dringend notwendig, die laut FFPI (2025-2029) verpflichtend zu erstellenden Grundsatzbeschlüsse der Schulen und die daraus resultierenden Teilzeitkonzepte zu etablieren, mit der Schulaufsicht weiterzuentwickeln und regelmäßig anzupassen. Hierbei werden wir unser Augenmerk darauf legen, dass die Schulen einen Ausgleich entsprechend der Teilzeitquote für unterrichtliche sowie außerunterrichtliche Tätigkeiten gewährleisten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) garantiert Diskriminierungsschutz und sensibilisiert das Kollegium für Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Schule. Seit Februar 2024 existiert die Dienstvereinbarung (DV) zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung im Schulbereich. Handlungsorientierende Hinweise zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gibt die im April 2025 erschienene Handreichung für schulisches Personal. DV und Handreichung sollten an Ihren Schulen für das gesamte Kollegium griffbereit zur Verfügung gestellt werden. Ich begrüße die gesteigerte Beachtung hierzu im angepassten Frauenförderplan ausdrücklich.

In meiner Arbeit als Frauenvertreterin ist es mir ein wichtiges Anliegen für die Frauen, regelmäßige Frauenversammlungen zu frauenspezifischen Themen durchzuführen. Im März 2026 nehme ich das Thema „Frauengesundheit“ in Augenschein. Damit komme ich dem Wunsch vieler Kolleginnen nach. Mitentscheidend für die Wahl des Themas ist eine anhaltende Zunahme von Langzeiterkrankungen bei Frauen an unseren Schulen. Besuchen Sie unsere Frauenversammlungen und informieren Sie sich.

Der berufliche Aufstieg von Frauen ist mir im Sinne der Gleichstellungsverpflichtung nach §3 Abs. 1 und 2 LGG ein besonderes Anliegen. Unsere Schulaufsicht ist seit dem Schuljahr 2025/26 verpflichtet, aktive Frauenförderung voranzubringen, indem sie pro Halbjahr mindestens eine Fortbildung nur für Frauen anbietet. In dem Zusammenhang sind wir unserem Ziel, Gymnasien mit Schulleiterinnen zu besetzen, nähergekommen. Die Zahlen dazu können im regionalen Teil des angepassten FFPI (2025-2029) eingesehen werden. Falls Kolleginnen eine Funktionsstelle anstreben, berate ich Sie gern dazu.

Folgende Themen werden weiterhin von Bedeutung bleiben:

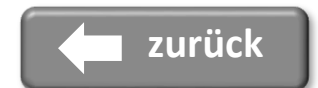
1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Beratung und Unterstützung von Kolleginnen bei der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung
3. Die Kontaktfrauen an unseren Schulen, im Bundesgleichstellungsgesetz (BGG) als „Vertrauensfrau“ bezeichnet, weiter zu etablieren
4. Die Weiterentwicklung von Teilzeitkonzepten zur Entlastung der Teilzeitkräfte voranzubringen.

Falls Sie Fragen oder ein Anliegen haben, vielleicht Ideen einbringen möchten, dann erreichen Sie uns per E-Mail.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und verbleiben mit aufrichtigen Grüßen.

Frauenvertreterin Anke Kopek: Anke.Kopek@senbjf.berlin.de

Stellvertreterin Nicole Ziegler: Nicole.Ziegler@senbjf.berlin.de

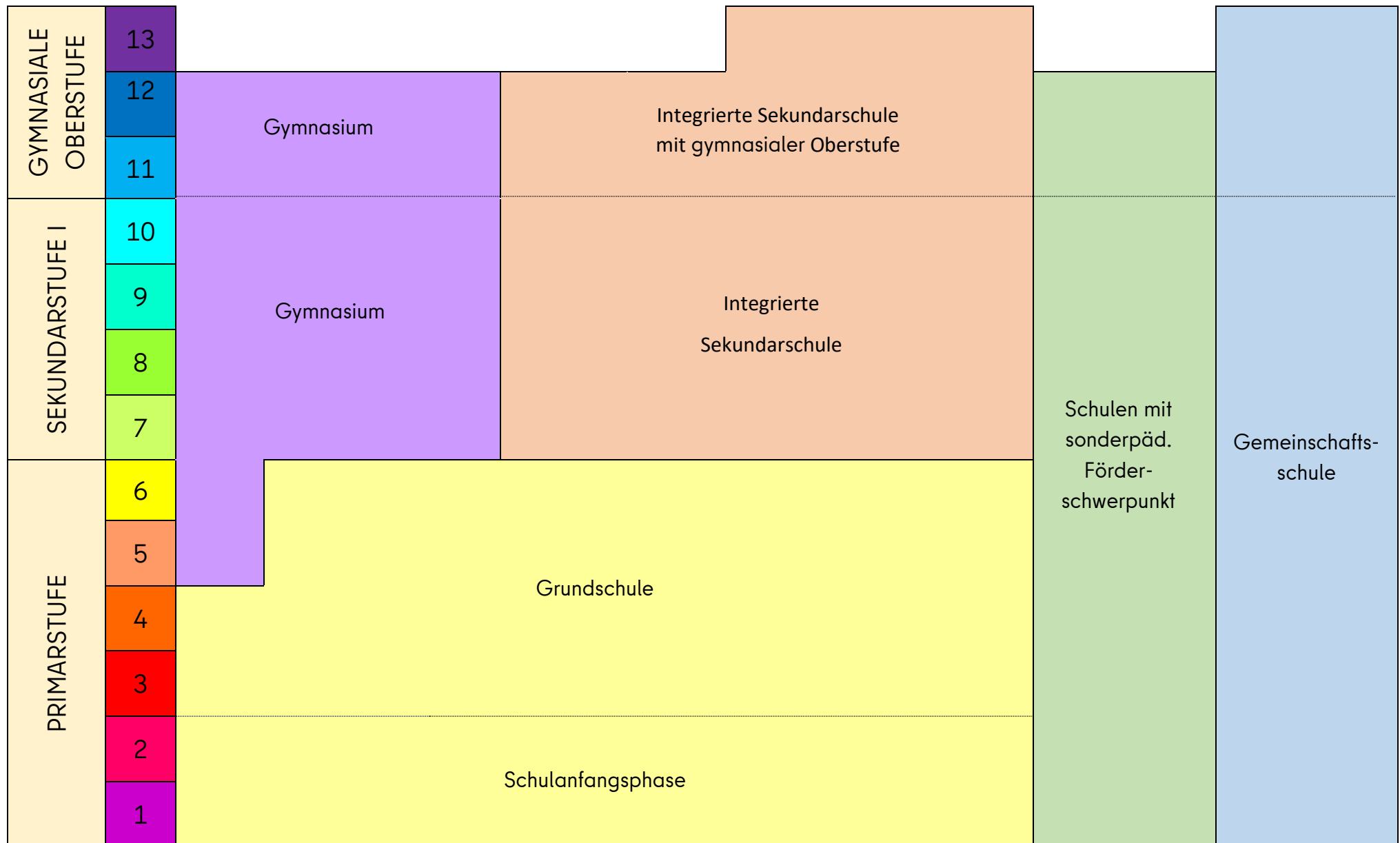
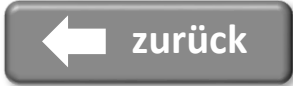


10. Übersichten und Datenblätter

1. Berliner Schulsystem	58
1.1 Allgemeinbildende Schulen	58
1.2 Oberstufenzentren und Berufliche Schulen - Bildungsangebote	59
2. Schulisches Personal	61
3. Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen	62
4. Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten (berlinweit)	63
5. Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentralverwalteten Schulen	64
6. Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten (berlinweit)	65
7. Bewerbungen und Besetzungen (berlinweit)	66
8. Dienstliche Beurteilungen gemäß AV Lehrkräftebeurteilung	70
9. Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften aller Regionen	71
10. Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 - 2024	72
11. Verteilung Frauen auf einzelne Berufsgruppen (berlinweit)	73
12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	74
13. Künftige Fluktuation von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben und koordinierenden Fachkräften (berlinweit)	75




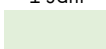

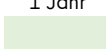

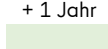


Berliner Schulsystem

1. Allgemeinbildende Schulen



2. OBERSTUFENZENTREN UND BERUFLICHE SCHULEN - BILDUNGSANGEBOTE

s. a. **OSZ - PORTAL** 

BERUFSVORBEREITUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)	kein Schulabschluss notwendig	1 Jahr 	IBA-Abschluss BBR eBBR MSA
BERUFLICHE AUSBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufsschule und Betrieb (duale Ausbildung) (BS)	Ausbildungsvertrag	2 Jahre 3 Jahre 3 ½ 	Berufsabschluss BBR eBBR MSA ab 3 ½ ggf. Fachhochschulreife
Berufsfachschule (BFS)	BBR oder eBBR oder MSA	2 Jahre 3 Jahre 	Berufsabschluss eBBR MSA ggf. Fachhochschulreife
Berliner Ausbildungsmodell (BAM)	Teilnahmevorschlag JBA ¹	1 Jahr 	Ausbildungsvertrag
STUDIENBERECHTIGENDE BILDUNGSGÄNGE	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Berufliches Gymnasium	MSA und Gymnasialempfehlung	3 Jahre 	Allg. Hochschulreife (Abitur)
Fachoberschule (FOS1)	MSA und abgeschlossene Berufsausbildung bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	1 Jahr 	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS2)	MSA mit Notensumme max. 10 ² oder Gymnasialempfehlung	2 Jahre 	Fachhochschulreife
Fachoberschule (FOS13)	Direkt im Anschluss an die FOS 2 mit Durchschnittsnote (FHR) nicht schlechter als 2,8	+ 1 Jahr 	fachgebundene Hochschulreife (fgHR) Allg. Hochschulreife (Abitur)
Berufsoberschule (BOS)	MSA ³ und Abgeschlossene Berufsausbildung ⁴ bzw. 5-jährige einschlägige Berufstätigkeit	2 Jahre 	Fachhochschulreife fgHR Allg. Hochschulreife (Abitur)
BERUFLICHE WEITERBILDUNG	VORAUSSETZUNG	DAUER	ABSCHLUSS
Fachschule (FS)	MSA und Abgeschlossene Berufsausbildung , weitere Aufnahmevoraussetzungen hängen von den einzelnen FS ab	2 Jahre 3 Jahre 4 Jahre 	Weiterbildungsabschluss

LEGENDE Fußnoten

¹ Voraussetzungen für den Teilnahmevorschlag der JBA: Ausbildungsreife, Ausbildungsentschiedenheit für den Ausbildungsberuf, Eignung für das Berufsfeld, erfolglose Bewerbungen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf, keine abgeschlossene Erstausbildung, nicht älter als 24 Jahre und Hauptwohnsitz Berlin

² Die Summe der Noten in Deutsch, Mathe, Englisch darf nicht mehr als 10 ergeben.

^{3,4} Notendurchschnitt MSA nicht schlechter als 3 (in den Fächern Deutsch, Mathe, Englisch) oder Notendurchschnitt von mind. 2,5 auf dem Berufsschulzeugnis

LEGENDE BILDUNGSABSCHLÜSSE

BBR
Berufsbildungsreife

eBBR
Erweiterte Berufsbildungsreife

MSA
Mittlerer Schulabschluss

FHR
Fachhochschulreife

fgHR
fachgebundene Hochschulreife

AHR
Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

LEGENDE BILDUNGSANGEBOTE

FOS Fachoberschule

In der Fachoberschule kann die Fachhochschulreife erworben werden. In der FOS13 kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

FS Fachschule

Die Fachschule dient der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit erfolgreichem Abschluss kann die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben werden.

BOS Berufsoberschule

In der Berufsoberschule kann die fachgebundene Hochschulreife und beim Nachweis einer zweiten Fremdsprache die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

BS Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt im Rahmen der dualen Ausbildung berufsbezogene und berufsübergreifende Kompetenzen.

BFS Berufsfachschule

Die Berufsfachschule bietet eine Berufsausbildung als Vollzeitschule an.

BAM Berliner Ausbildungsmodell

Dieses Bildungsangebot soll einen zügigen Übergang in eine duale Ausbildung ermöglichen.

IBA Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung

Diese Bildungsgänge bereiten auf eine Berufsausbildung vor und ermöglichen zusätzlich Schulabschlüsse zu erwerben.

BG Berufliches Gymnasium

Im beruflichen Gymnasium kann die allgemeine Hochschulreife (Abitur) erworben werden.

Schulisches Personal			
Pädagogisches Personal			Nichtpädagogisches Personal
Ohne Leitungsfunktion	Mit Leitungsfunktion	Weiteres Pädagogisches Personal	
Lehrkräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Schulleitung • Stellvertretende Schulleitung • Abteilungsleitung • Abteilungscoordination • Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter • Fachleiterin/Fachleiter • Qualitätsbeauftragte • Koordination 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinierende Fachkraft • Facherzieherin/Facherzieher • Erzieherin/Erzieher • Sprachlernassistenz • Pädagogische Unterrichtshilfe • Betreuerin/Betreuer • Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter • Psychologin/Psychologe • Therapeutin/Therapeut • Medienpädagogin/Medienpädagoge 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekretärin/Sekretär • Verwaltungsleitung • Handwerksmeisterin/Handwerksmeister • Werkstattmeisterin/Werkstattmeister • Vervielfältigerin/Vervielfältiger • IT-Administratorin/Administrator • Hausmeister/Hausmeisterin • Hauswart/Hauswartin • Fremdsprachensekretärin/Fremdsprachensekretär • weiteres technisches Personal

Entgelt- und Besoldungsgruppen an Berliner Schulen



Stichtag: 01.11.2024, Quelle: ZS P B 1 A

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Gesamt				davon in Teilzeit			
	Gesamt	Frauen			Gesamt	Frauen		
		absolut	%	% 2022		absolut	%	% 2022
S4	462	265	57,4	57,5	383	224	58,5	59,9
S8a	4.772	3.631	76,1	78,0	1.588	1.337	84,2	55,1
S8b	761	605	79,5	80,0	240	212	88,3	90,3
S9	28	22	78,6	80,0	3	3	100,0	100,0
S11b	76	61	80,3	75,6	20	17	85,0	94,7
S12	8	7	87,5	71,4	3	2	66,7	75,0
S15	186	148	79,6	80,6	32	29	90,6	91,7
S17	62	41	66,1	70,8	11	8	72,7	66,7

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Gesamt				davon in Teilzeit			
	Gesamt	Frauen			Gesamt	Frauen		
		absolut	%	% 2022		absolut	%	% 2022
A7	3	3	100,0	100,0	2	2	100,0	100,0
A9S	13	12	92,3	96,2	4	4	100,0	100,0
A10	7	5	71,4	55,6	0	0	0,0	50,0
A11	23	22	95,7	95,0	4	4	100,0	66,7
A12	74	68	91,9	85,3	26	25	96,2	87,9
A13	12.724	9.434	74,1	77,1	5.023	4.172	83,1	84,5
A14	1.133	716	63,2	65,5	256	189	73,8	76,3
A15	1.268	740	58,4	58,1	206	152	73,8	74,4
A16	137	66	48,2	53,7	4	2	50,0	37,5

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	Gesamt				davon in Teilzeit			
	Gesamt	Frauen			Gesamt	Frauen		
		absolut	%	% 2022		absolut	%	% 2022
E2	8	6	75,0	---	3	3	100,0	---
E3	49	19	38,8	38,7	8	6	75,0	75,0
E4	20	1	5,0	5,6	0	0	0,0	0,0
E5	75	12	16,0	19,4	4	2	50,0	33,3
E6	470	429	91,3	94,5	226	221	97,8	98,4
E7	13	8	61,5	50,0	9	8	88,9	87,5
E8	113	33	29,2	31,6	13	9	69,2	77,3
E9a	767	538	70,1	75,9	154	136	88,3	90,8
E9b	529	363	68,6	69,6	125	103	82,4	79,5
E10	2.472	1.596	64,6	68,3	1.802	1.116	61,9	66,2
E11	1.871	1.222	65,3	67,1	1.316	868	66,0	66,4
E12	2.381	1.514	63,6	63,1	1.189	797	67,0	67,7
E13	14.972	10.470	69,9	69,7	7.740	5.857	75,7	77,0
E14	603	353	58,5	57,7	152	113	74,3	78,5
E15	344	213	61,9	56,1	73	47	64,4	64,6
AT1	15	8	53,3	35,0	1	0	0,0	0,0

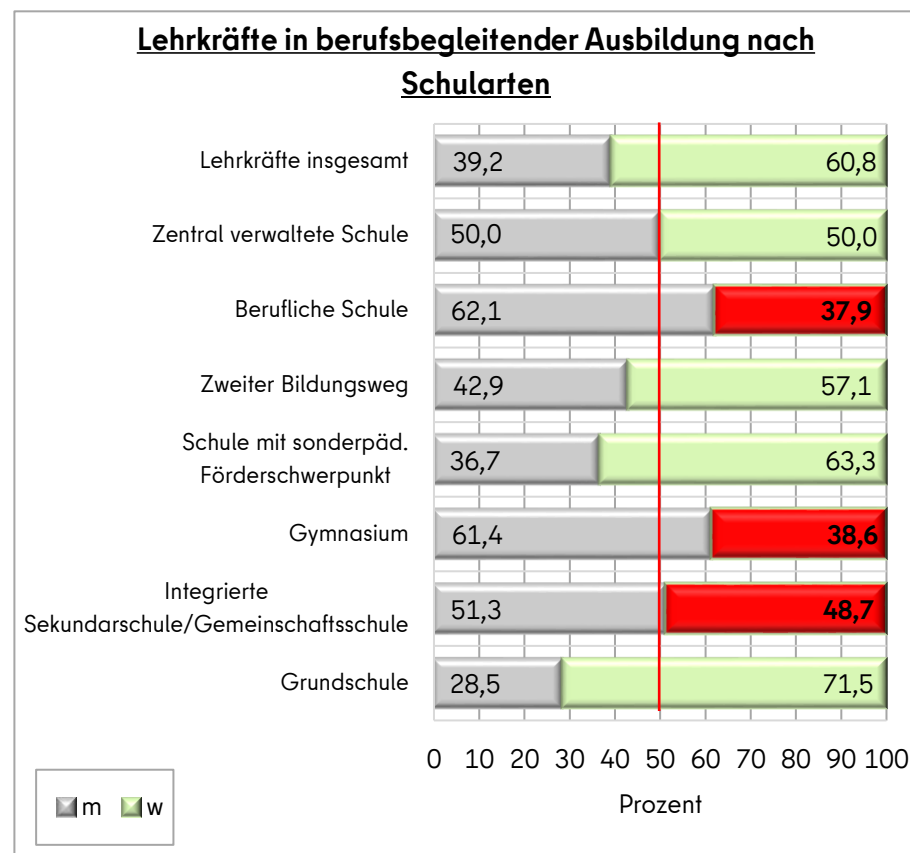
Lehrkräfte in berufsbegleitender Ausbildung nach Schularten



Erfasst sind hier Lehrkräfte im berufsbegleitendem Vorbereitungsdienst und vor dem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (Lehrkräfte in den Studien, Lehrkräfte vor den Studien) sowie grundständig ausgebildete Lehramtsanwärter/-innen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst.

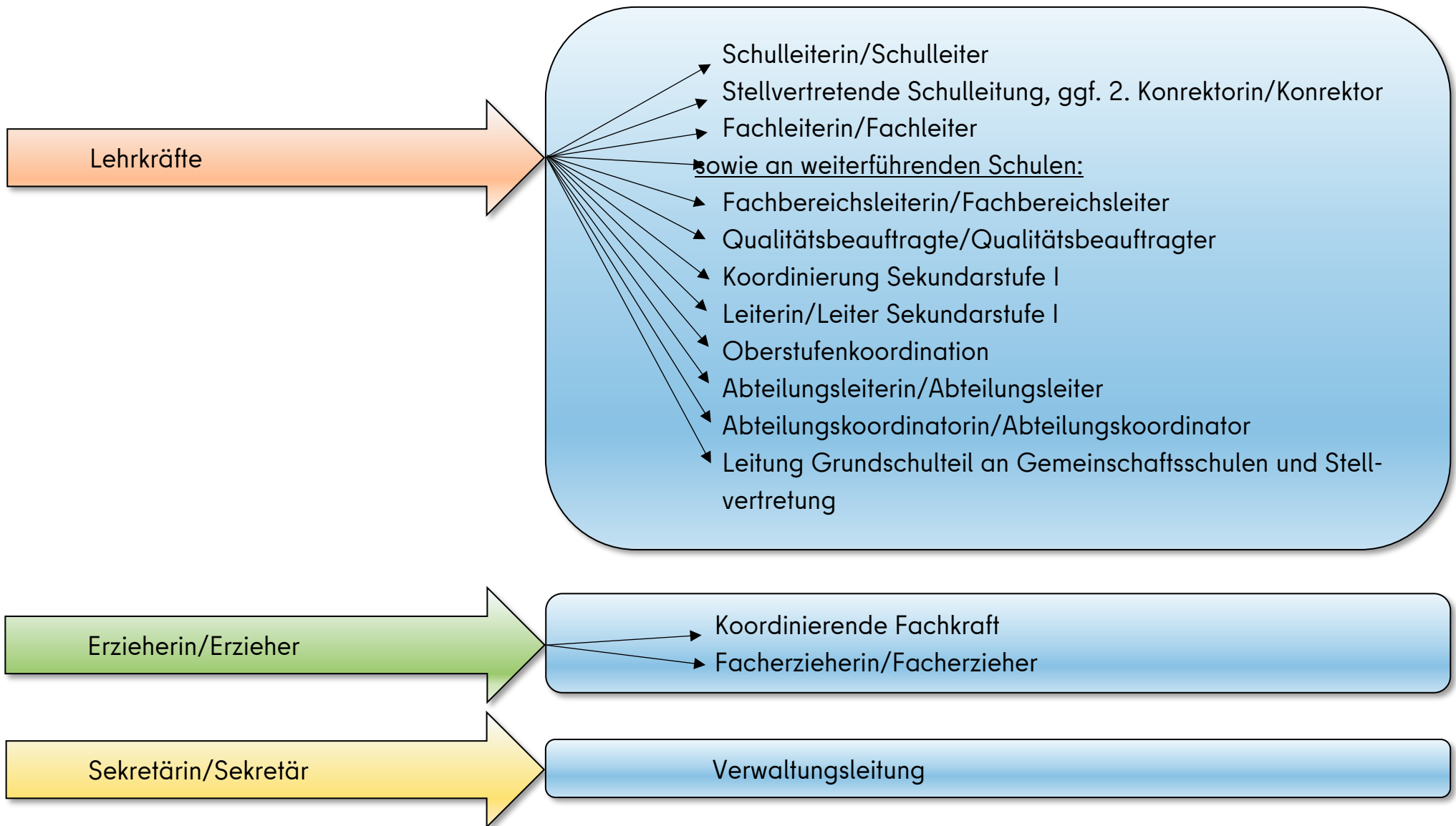
Der Frauenanteil variiert stark in Abhängigkeit vom Schultyp. So ist er bei Grundschulen mit 71,5 % weiterhin sehr hoch (73,5 % im vergangenen Erhebungszeitraum). An Gymnasien sank der Anteil an Frauen in berufsbegleitender Ausbildung von 46,5 % jedoch auf 38,6 %. An Beruflichen Schulen liegt ihr Anteil nur bei 37,9 %, im zweiten Bildungsweg stieg der Frauenanteil auf 57,1 %.

Schularten	Lehrkräfte gesamt				davon in berufsbegleitender Ausbildung (Quereinstieg)			
	gesamt	Frauen			gesamt	Frauen		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Grundschule	14.867	11.982	80,6	81,3	1.067	763	71,5	73,5
Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule	9.068	5.647	62,3	63,5	491	239	48,7	50,1
Gymnasium	6.761	4.057	60,0	61,0	184	71	38,6	46,5
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	2.028	1.596	78,7	79,9	98	62	63,3	62,6
Zweiter Bildungsweg	233	143	61,4	60,9	7	4	57,1	20,0
Berufliche Schule/ Oberstufenzentrum	3.760	2.135	56,8	57,6	66	25	37,9	41,9
Zentral verwaltete Schule	784	495	63,1	63,1	14	7	50,0	53,8
Lehrkräfte insgesamt	37.501	26.055	69,5	70,3	1.927	1.171	60,8	63,9



Quelle: Sen BfJ I C (Stichtag: 01.11.2024)

Aufstiegspositionen an allgemeinbildenden, beruflichen und zentral verwalteten Berliner Schulen



Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben nach Schularten



Ziel der Frauenförderung ist unter anderem, Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungspositionen abzubauen bzw. ihren Anteil auf mindestens 50 % zu erhöhen. Aus den vorliegenden Zahlen wird ersichtlich, dass dies weitestgehend gelungen ist. Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum sank der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an den Gymnasien von 51,8 % auf 47,7 % im Bereich der Schulleitungen. Bei den stellvertretenden Schulleitungen sank jedoch ihr Anteil weiter von 38,6 % auf 34,9 %. An den Integrierten Sekundarschulen/Gemeinschaftsschulen sank der Frauenanteil im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen von 58,6 % auf 49,2 %.

Im zweiten Bildungsweg sank im Bereich der Vertretungen der Frauenanteil von 66,7 % auf 50 %. Im Bereich der Koordination konnte der Anteil von Frauen von nur 25 % auf 44,4 % erhöht werden. Er liegt damit aber immer noch unter den angestrebten 50 %.

Leitungsfunktion	Grundschule				Integrierte Sekundarschule/ Gemeinschaftsschule				Gymnasium			
	gesamt	Frauen			gesamt	Frauen			gesamt	Frauen		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Schulleitung	336	241	71,7	73,8	120	72	60,0	58,7	86	41	47,7	51,8
Vertretung	340	251	73,8	74,0	124	61	49,2	58,6	86	30	34,9	38,6
Koordination	1	-	-	50,0	189	134	70,9	70,9	128	67	52,3	54,2
Fachbereichsleitung	-	-	-	100,0	246	142	57,7	58,6	239	130	54,4	52,5
Fachleitung	3	3	100,0	100,0	428	271	63,3	61,9	493	290	58,8	59,4
Leitung insgesamt	680	495	72,8	73,9	1.107	680	61,4	61,8	1.032	558	54,1	54,8
weitere Lehrkräfte	14.187	11.487	81,0	81,7	8.594	5.364	62,4	63,6	5.863	3.587	61,2	62,2
Lehrkräfte insgesamt	14.867	11.982	80,6	81,3	9.701	6.044	62,3	63,4	6.895	4.145	60,1	61,1

Leitungsfunktion	Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt				Zweiter Bildungsweg				Berufliche Schule			
	gesamt	Frauen			gesamt	Frauen			gesamt	Frauen		
		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022		absolut	in %	% 2022
Schulleitung	51	39	76,5	75,0	9	6	66,7	66,7	42	21	50,0	47,7
Vertretung	55	39	70,9	66,7	6	3	50,0	66,7	39	19	48,7	73,3
Koordination	-	-	-	-	9	4	44,4	25,0	71	44	62,0	-
Fachbereichsleitung	-	-	-	-	12	6	50,0	56,3	157	85	54,1	58,5
Fachleitung	3	3	100,0	100,0	16	13	81,3	76,2	352	190	54,0	54,7
Leitung insgesamt	109	81	74,3	70,8	52	32	61,5	64,3	661	359	54,3	55,7
weitere Lehrkräfte	1.919	1.515	78,9	80,4	181	111	61,3	59,2	3.116	1.786	57,3	57,9
Lehrkräfte insgesamt	2.028	1.596	78,7	79,9	233	143	61,4	60,3	3.777	2.145	56,8	57,9

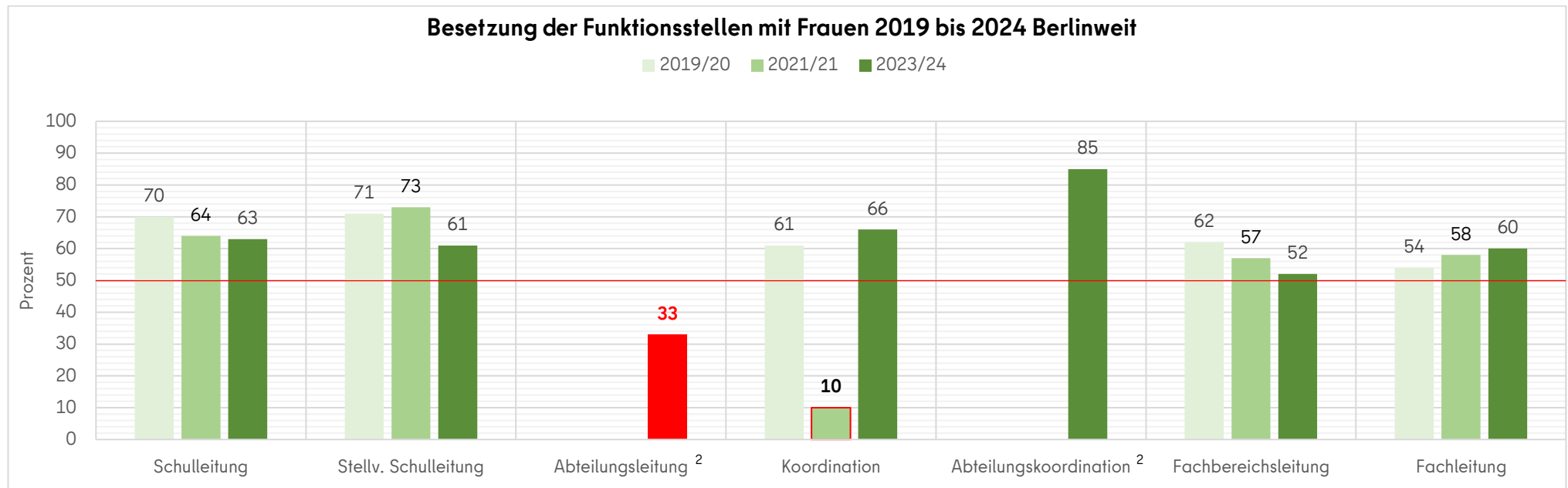
Bewerbungen und Besetzungen

Zahlen und grafische Darstellungen

Erhebungszeitraum: 01.11.2022 - 31.10.2024; Quelle: I B 2.08

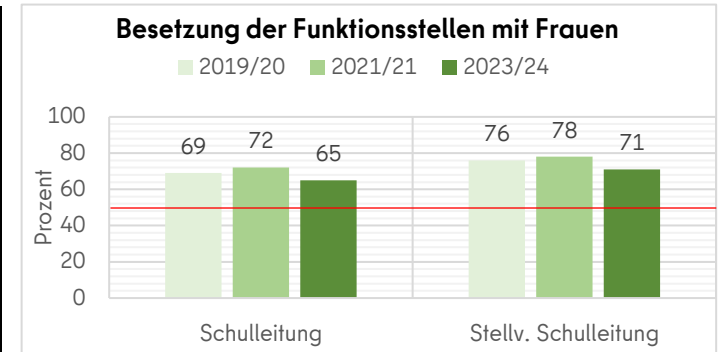


Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Alle Schulen ²	Schulleitung	69	111	62	59	98	62	49	83	63	42	75	64	30	70	70
	Stellv. Schulleitung	99	140	59	86	129	60	80	123	61	51	136	73	51	122	71
	Abteilungsleitung	4	2	33	4	2	33	4	2	33						
	Koordination	40	75	65	31	60	66	31	60	66	51	76	60	33	51	61
	Abteilungsordination	4	12	75	2	11	85	2	11	85						
	Fachbereichsleitung	105	122	54	82	90	52	82	90	52	63	83	57	42	68	62
	Fachleitung	178	258	59	139	206	60	139	206	60	145	201	58	115	136	54
	Summe	499	720	59	403	596	60	387	575	60	352	571	62	271	447	62

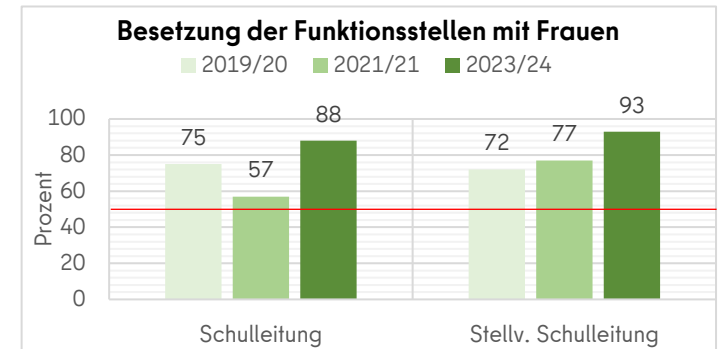


² Erfassung Abteilungsleitung und Abteilungsordination an beruflichen Schulen erst ab 01.11.2023

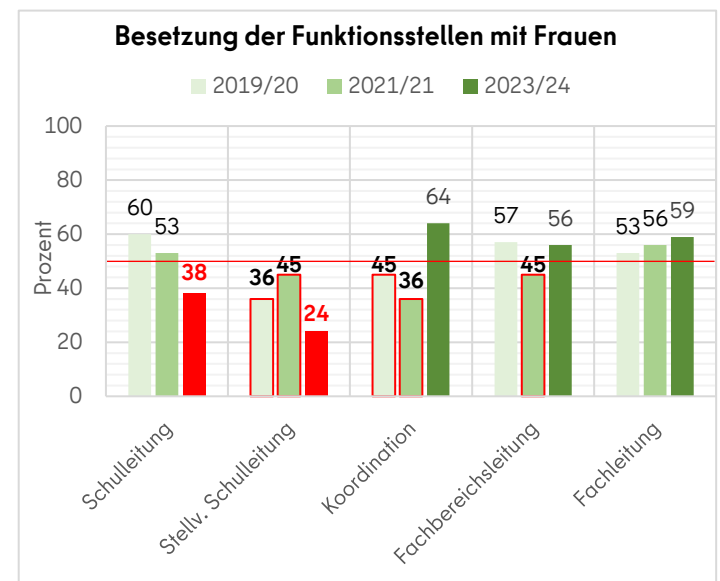
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	27	56	67	26	54	68	26	49	65	17	44	72	19	43	69
	Stellv. Schulleitung	42	104	71	39	101	72	39	95	71	26	90	78	25	79	76
	Summe	69	160	70	65	155	70	65	144	69	43	134	76	44	122	73



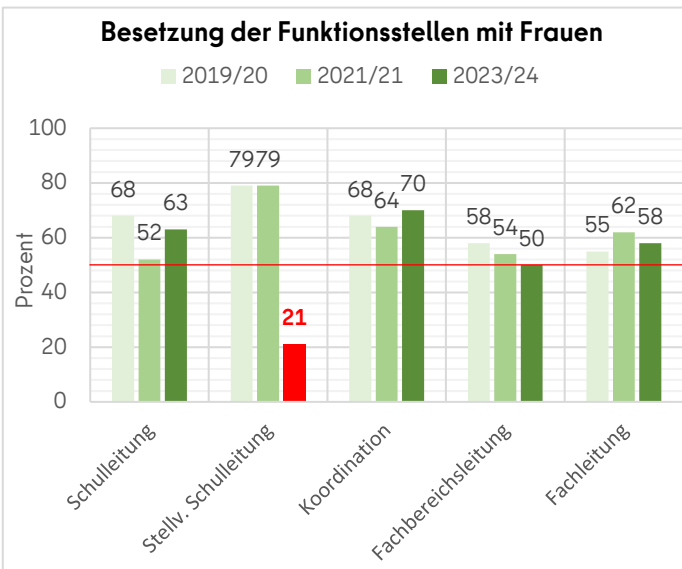
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Schule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt	Schulleitung	1	7	88	1	7	88	1	7	88	3	4	57	2	6	75
	Stellv. Schulleitung	1	15	94	1	14	93	1	14	93	3	10	77	5	13	72
	Summe	2	22	92	2	21	91	2	21	91	6	14	70	7	19	73



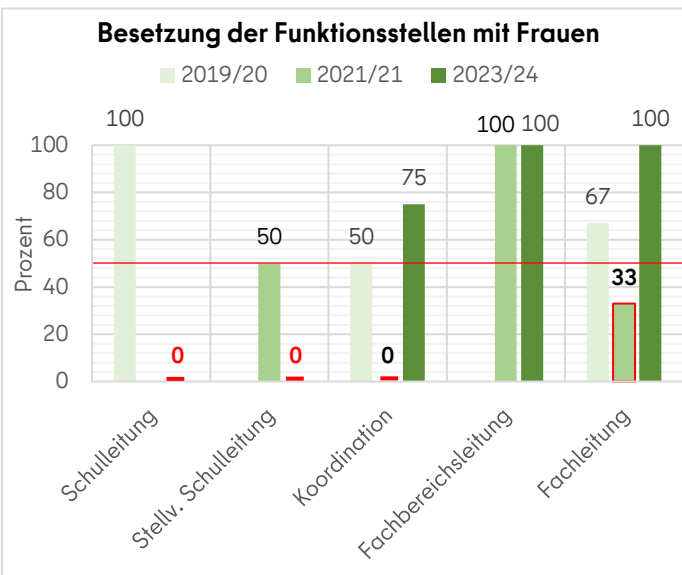
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Gymnasium	Schulleitung	18	11	38	11	9	45	8	5	38	8	9	53	2	3	60
	Stellv. Schulleitung	24	6	20	16	4	20	13	4	24	11	9	45	14	8	36
	Koordination	15	27	64	9	16	64	9	16	64	9	5	36	11	9	45
	Fachbereichsleitung	40	51	56	28	35	56	28	35	56	24	20	45	12	16	57
	Fachleitung	87	113	57	56	80	59	56	80	59	55	71	56	37	41	53
	Summe	184	208	53	120	144	55	114	140	55	107	114	52	76	77	50



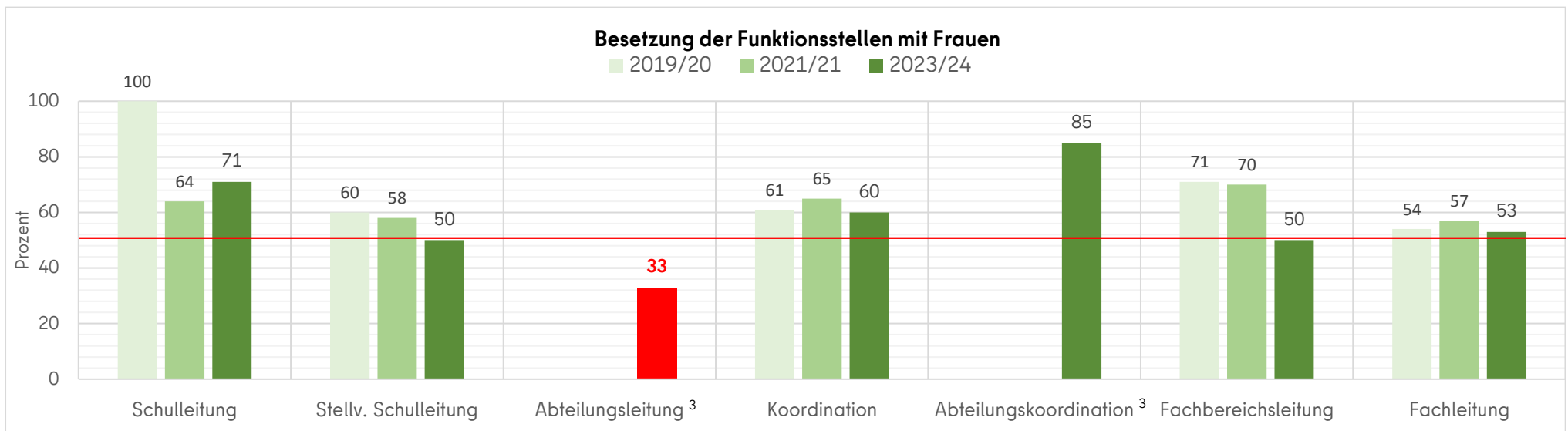
Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Integrierte Sekundar- und Gemeinschaftsschule	Schulleitung	15	28	65	14	21	60	10	17	63	10	11	52	7	15	68
	Stellv. Schulleitung	26	9	26	24	6	20	22	6	21	5	19	79	5	19	79
	Koordination	13	29	69	11	26	70	11	26	70	19	34	64	14	30	68
	Fachbereichsleitung	37	41	53	30	30	50	30	30	50	25	29	54	20	28	58
	Fachleitung	39	81	68	36	72	67	36	72	67	42	69	62	44	54	55
	Summe	130	188	59	115	155	57	109	151	58	101	162	62	90	146	62



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
2. Bildungsweg	Schulleitung	3		0	3		0	2		0				1		100
	Stellv. Schulleitung	2		0	2		0	1		0	1	1	50			
	Koordination	2	3	60	1	3	75	1	3	75	3			1	1	50
	Fachbereichsleitung		1	100		1	100		1	100		2	100			
	Fachleitung	1	2	67		1	100		1	100	2	1	33	1	2	67
	Summe	8	6	43	6	5	45	4	5	56	6	4	40	2	4	67



Schule	Funktion	Bewerbungen			Benennungsvorschlag			Besetzung der Stelle			Vergleich 2021/2022			Vergleich 2019/2020		
		m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Berufliche ³ und zentralverwaltete Schule	Schulleitung	5	9	64	4	7	64	2	5	71	4	7	64		2	100
	Stellv. Schulleitung	4	6	60	4	4	50	4	4	50	5	7	58	2	3	60
	Abteilungsleitung	4	2	33	4	2	33	4	2	33						
	Koordination	10	16	62	10	15	60	10	15	60	20	37	65	7	11	61
	Abteilungs-koordina-tion	4	12	75	2	11	85	2	11	85						
	Fachbereichsleitung	28	29	51	24	24	50	24	24	50	14	32	70	10	24	71
	Fachleitung	51	62	55	47	53	53	47	53	53	46	60	57	33	39	54
	Summe	106	136	56	95	116	55	93	114	55	89	143	62	52	79	60



³ Erfassung Abteilungsleitung und Abteilungs-koordina-tion an beruflichen Schulen erst ab 01.11.2023

Dienstliche Beurteilung gemäß AV Lehrkräftebeurteilung

← zurück

Regelmäßige Beurteilung (alle fünf Jahre)

Lehrkräfte sind alle fünf Jahre nach Eignung und fachlicher Leistung zu beurteilen und in ihrer Befähigung einzuschätzen. Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle Lehrkräfte vom Zeitpunkt ihrer Einstellung an. Regelmäßige Beurteilungen sind frühestens nach einer sechsmonatigen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben zu erstellen.

Hat die zu beurteilende Person das 50. Lebensjahr vollendet, kann von der regelmäßigen Beurteilung abgesehen werden, wenn die zu beurteilende Person und die Beurteilerin oder der Beurteiler einverstanden sind. Das gegenseitige Einvernehmen ist aktenkundig zu machen und kann jederzeit widerrufen werden.

Beurteilung aus besonderem Anlass

Lehrkräfte sind aus besonderem Anlass unverzüglich zu beurteilen:

- vor Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe,
- für Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe vor Ablauf der Probezeit,
- bei Versetzungen,
- auf Antrag vor Beginn der Elternzeit von mindestens einem Jahr, es sei denn, dass während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im selben Arbeitsgebiet ausgeübt wird,
- vor einer Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit in der Schule von mindestens einem Jahr (z. B. Beurlaubung, Freistellung für die Tätigkeit in der Beschäftigtenvertretung, Abordnung),
- wenn sie einen Antrag auf Beurteilung stellen.

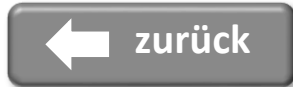
Von einer Beurteilung aus besonderem Anlass kann abgesehen werden, wenn die letzte Beurteilung weniger als zwölf Monate zurückliegt; die Entscheidung hierüber trifft die oder der zuständige Mitarbeitende der Schulaufsicht. Auf die Möglichkeit der Erstreckungsbeurteilung wird hingewiesen.

Die Anlassbeurteilung ist aus der Regelbeurteilung fortzuentwickeln. Abweichungen unterliegen einer besonderen Begründungspflicht.

Orientierungsgespräche sind bei der Übernahme der Tätigkeit und bei Änderungen der übertragenen Aufgaben zu führen. Sie dienen dazu, die mit der Aufgabenstellung verbundenen Erwartungshaltungen miteinander abzustimmen. Gesprächsgrundlage ist das Anforderungsprofil der Stelle, das der zu beurteilenden Person auszuhändigen ist. Orientierungsgespräche können in gegenseitigem Einvernehmen auch im Rahmen eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs/Jahresgesprächs geführt werden. Auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden wird im Falle einer bestehenden (Schwer-) Behinderung die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewährleistet.

Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die oder der Beurteilende begründet die jeweils vorgenommene Einschätzung der Leistung. In den Beurteilungsgesprächen werden Stärken und Schwächen erörtert. Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern. Sollten Leistungsschwächen festgestellt werden, ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Die Gespräche sind bei Bedarf zu führen; bei regelmäßiger Beurteilung ist mindestens ein Gespräch ein Jahr vor der Beurteilung zu führen. Der Zeitpunkt der Gespräche ist aktenkundig zu machen und in der dienstlichen Beurteilung zu vermerken.

Dienstliche Beurteilungen von Lehrkräften



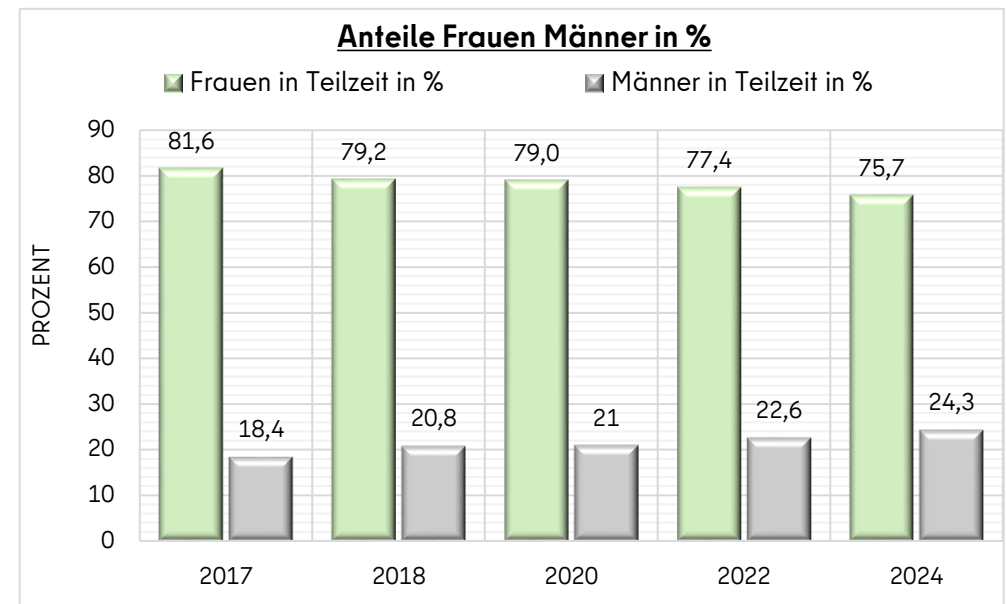
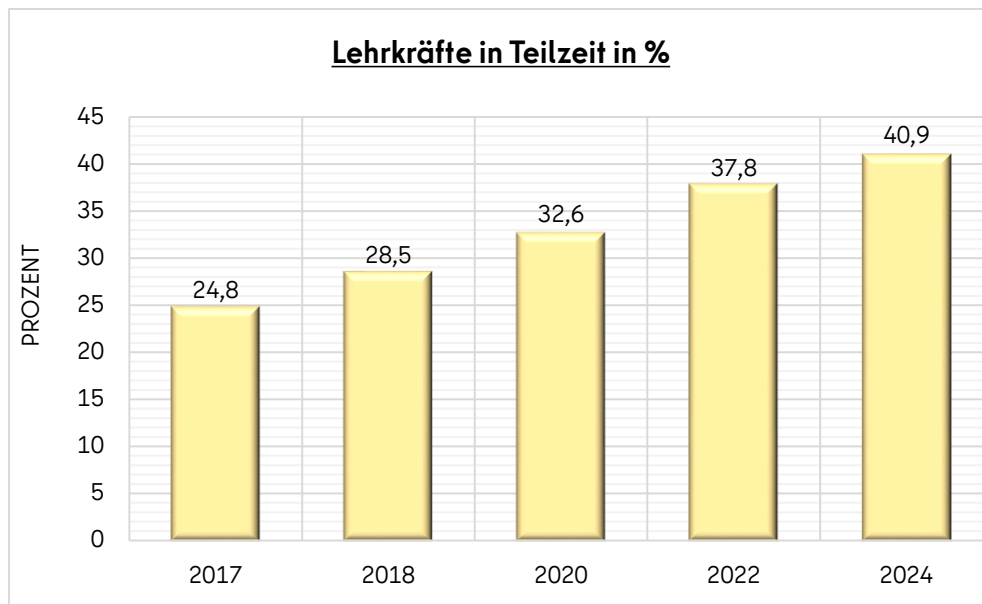
Region	Note (Mittelwert)											
	Anlassbeurteilung						Regelbeurteilung					
	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	2023/2024	2021/2022	2019/2020	2023/2024	2021/2022	2019/2020	2023/2024	2021/2022	2019/2020	2023/2024	2021/2022	2019/2020
01 Mitte	1,68	1,5	1,14	1,86	1,4	1,25	1,98	1,6	1,73	2,17	2,0	1,75
02 Friedrichshain-Kreuzberg	1,6	1,7	1,39	1,5	1,6	1,32	1,8	1,8	1,67	2,0	1,9	1,83
03 Pankow	1,75	1,7	1,42	1,78	1,7	1,45	2,21	2,0	1,69	2,53	2,3	1,33
04 Charlottenburg-Wilmersdorf	1,3	1,25	1,14	1,22	1,18	1,22	1,34	1,28	1,25	1,12	1,12	1,50
05 Spandau	1,83	1,56	1,47	1,65	1,53	1,28	2,15	2,2	1,68	2,0	2,0	1,67
06 Steglitz-Zehlendorf	1,31	1,36	1,27	1,32	1,39	1,26	1,59	1,58	1,28	1,50	1,36	1,88
07 Tempelhof-Schöneberg	1,6	1,40	1,12	1,6	1,54	1,21	1,9	1,5	1,21	1,8	2,25	1,00
08 Neukölln	1,6	1,4	1,45	1,6	1,75	1,33	2,3	2,3	1,70	2,4	2,21	2,00
09 Treptow-Köpenick	1,84	1,68	1,53	1,88	1,71	1,74	2,39	1,95	1,96	2,30	1,20	2,10
10 Marzahn-Hellersdorf	1,80	1,62	1,37	1,85	1,87	1,46	2,06	2,0	2,09	2,50	2,25	2,34
11 Lichtenberg	1,77	1,78	1,44	1,83	1,64	1,22	2,19	2,40	1,50	2,21	2,18	2,25
12 Reinickendorf	1,46	1,37	1,23	1,65	1,55	1,29	1,95	1,86	1,61	2,34	1,97	1,71
13 - Berufliche Schulen/Oberstufen	1,52	1,4	k.A.	1,7	1,5	k.A.	2,1	1,7	k.A.	2,26	2,1	k.A.
14 - Zentral verwaltete Schulen	k.A.	1,16	k.A.	k.A.	1,2	k.A.	k.A.	1,25	k.A.	k.A.	1,75	k.A.

Erhebungszeitraum: 01.11.2022 - 31.10.2024

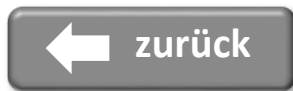
Entwicklung Teilzeit an den Berliner Schulen 2017 – 2024



	Stichtag: 28.02.2017	Stichtag: 01.11.2018	Stichtag: 01.11.2020	Stichtag: 01.11.2022	Stichtag: 01.11.2024
Lehrkräfte gesamt	37.613	38.630	35.089	36.326	37.501
Lehrkräfte in Teilzeit insgesamt	9.317	10.999	11.452	13.725	15.331
Lehrkräfte weiblich in Teilzeit	7.603	8.711	9.052	10.622	11.604
Lehrkräfte männlich in Teilzeit	1.714	1.388	2.400	3.103	3.727
Lehrkräfte Teilzeit in %	24,8	28,5	32,6	37,8	40,9
davon Frauen in %	81,6	79,2	79,0	77,4	75,7
davon Männer in %	18,4	20,8	21,0	22,6	24,3



Verteilung Frauen und Männer auf einzelne Berufsgruppen



Beschäftigungs- umfang	Lehrerinnen und Lehrer				Erzieherinnen und Erzieher				Päd. Unterrichtshilfen			
	2024	in %	2022	in %	2024	in %	2022	in %	2024	in %	2022	in %
Vollzeit w	14.451	38,53	14.908	41,04	3.003	50,82	3.053	53,75	664	63,36	581	68,03
Vollzeit m	7.719	20,58	7.693	21,18	1.098	18,58	954	16,80	188	17,94	138	16,16
Teilzeit w	11.604	30,94	10.622	29,24	1.448	24,5	1.372	24,15	172	16,41	119	13,93
Teilzeit m	3.727	9,94	3.103	8,54	360	6,09	301	5,30	24	2,29	16	1,87
gesamt w	26.055	69,48	25.530	70,28	4.451	75,32	4.425	77,90	836	79,77	700	81,97
gesamt m	11.446	30,52	10.796	29,72	1.458	24,68	1.255	22,10	212	20,23	154	18,03
gesamt w/m	37.501	100,00	36.326	100,00	5.909	100	5.680	100,00	1.048	100,00	854	100,00

Beschäftigungs- umfang	Betreuerinnen und Betreuer				Verwaltungsleitungen				Sekretärinnen und Sekretäre			
	2024	in %	2022	in %	2024	in %	2022	in %	2024	in %	2022	in %
Vollzeit w	311	44,68	298	45,22	339	64,82	289	61,88	526	50,87	524	47,90
Vollzeit m	116	16,67	116	17,60	49	9,37	51	10,92	0	0,00	14	1,28
Teilzeit w	207	29,74	193	29,29	131	25,05	123	26,34	484	46,81	548	50,09
Teilzeit m	62	8,91	52	7,89	4	0,76	4	0,86	24	2,32	8	0,73
gesamt w	518	74,43	491	74,51	470	89,87	412	88,22	1010	97,68	1.072	97,99
gesamt m	178	25,57	168	25,49	53	10,13	55	11,78	24	2,32	22	2,01
gesamt w/m	696	100,00	659	100,00	523	100,00	467	100,00	1034	100,00	1.094	100,00

Allgemeines

Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Fachkräfte besprechen Regelungen vor der Unterrichtsverteilung sowie Stunden- bzw. Dienstplangestaltung mit den Beschäftigten im Sinne der Ziele gemäß § 10 Abs. 1 LGG. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Einsatzwünsche der Beschäftigten und Einstellenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dienstbeginn und Dienstende sind in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen zu organisieren. Einvernehmliche Pausenregelungen sollen getroffen und familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten vereinbart werden.

Teilzeitarbeit

Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben,

- sind je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen,
- sind an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden,
- ist der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden,
- ist die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern,
- ist der Unterrichteinsatz am Vor- und am Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden,
- ist Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

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

Eltern- und Pflegezeit

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung können im Rahmen eines Gespräches zwischen der Schulleitung und den Beschäftigten bzw. Einstellenden Regelungen vereinbart werden,

- ob sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchten,
- ob und wann sie bereit sind, Krankheitsvertretungen zu übernehmen,
- ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchten,
- dass die Möglichkeit einzuräumen ist, vor der Elternzeit bereits begonnene Fort- und Weiterbildungen zu beenden.

Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit, Beurlaubung usw. sicher zu stellen, bieten Schulleitungen 3 Monate vor dem Wiedereinstieg Gespräche an.

Bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sind den Bewerberinnen bei gleicher Eignung ebenso Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.

Künftige Fluktuationen von Lehrkräften mit Leitungsaufgaben



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Fluktuation infolge des Erreichens der Regelaltersgrenze.

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule	Schulleitung	5	8	61,5
	Vertretung	0	6	100,0
	gesamt	5	14	73,7
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Schulleitung	0	1	100,0
	Vertretung	0	0	0,0
	gesamt	0	1	100,0
Gymnasium	Schulleitung	6	1	14,3
	Vertretung	0	0	0,0
	Koordination	2	2	50,0
	Fachbereichsleitung	4	0	0,0
	Fachleitung	4	6	60,0
	gesamt	16	9	36,0
Integrierte Sekundarschule/Gemeinschaftsschule	Schulleitung	1	1	50,0
	Vertretung	0	2	100,0
	Koordination	0	1	100,0
	Fachbereichsleitung	0	4	100,0
	Fachleitung	1	3	75,0
	gesamt	2	11	84,6
Alle Schularten	insgesamt	23	35	60,3

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Zentral verwaltete Schulen	Schulleitung	0	1	100,0
	Fachbereichsleitung	0	1	100,0
	insgesamt	0	2	100,0

Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.10 (aus LIV)

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Berufliche Schulen und Oberstufenzentren	Schulleitung	0	2	100,0
	Fachbereichsleitung	2	1	33,3
	Fachleitung	3	4	57,1
	Abt.-Leitung OSZ	1	0	0,0
	Abt.-Koordination OSZ	2	0	0,0
	insgesamt	8	7	46,7

Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.10 (aus LIV)

Künftige Fluktuationen koordinierender Fachkräfte

Schulart	Tätigkeit	Eintritt in den Ruhestand		
		m	w	w %
Grundschule einschließlich Grundschulteil der Gemeinschaftsschule	Koordinierende Fachkraft	1	5	83,3
Schule mit sonderpäd. Förderschwerpunkt	Koordinierende Fachkraft	1	1	100,0
Gesamt	Koordinierende Fachkraft	2	6	75,0

Erhebungszeitraum: 01.11.24 - 31.10.25, Quelle: I B 1.5, Stand EBF 2024

11. Abkürzungsverzeichnis

A

Abs. Absatz
Abt. Abteilung
AGGAllgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AMZArbeitsmedizinisches Zentrum
AVAusführungsvorschrift

B

BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGleig Bundesgleichstellungsgesetz
bzw..... beziehungsweise

D

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

E

eFöB ergänzende Förderung und Betreuung

F

FBLFachbereichsleitung
FBLVOLehrkräftefortbildungsverordnung
FFPI Frauenförderplan
FLFachleitung
FV Frauenvertreterin

G

Geko Gesundheitskoordination
GFV..... Gesamtfrauenvertreterin
ggf..... gegebenenfalls
GGO Gemeine Geschäftsordnung

GKGesamtkonferenz
GMS..... Gemeinschaftsschulen
GVPl Geschäftsverteilungsplan

I

ISS Integrierte Sekundarschule

K

Koord. Koordination
KuK Kolleginnen und Kollegen

L

LaGeSiLandesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz
und technische Sicherheit Berlin
Leadership.lab Fortbildungsplattform für Führungskräfte
Leitungsfkt. Leitungsfunktion
LGG Landesgleichstellungsgesetz
LISUMLandesinstitut für Schule und Medien

M

mmännlich

N

Nr. Nummer

P

päd. pädagogisch
PR Personalrat

R

RDVRahmendienstvereinbarung

S

s. siehe

SchulG Schulgesetz

SchwVSchwerbehindertenvertretung

SenBJFSenatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

SIBUZ Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches
Beratungs- und Unterstützungszentrum

SLSchulleitung

SLVstellvertretende Schulleitung

sonderpäd.sonderpädagogisch

stellv.stellvertretende

T

TZTeilzeit

V

VVVerwaltungsvorschrift

vgl.vergleiche

W

wweiblich

Z

z. B. zum Beispiel

ZS PZentraler Service Personalstelle