

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

**Tätigkeitsbericht Ihrer Frauenvertreterin  
für den Zeitraum vom 18. Februar 2023 bis 23. August 2024**

**Liebe Kolleginnen,**

willkommen im neuen Schuljahr 2024/2025!

Zunächst lade ich Sie ganz herzlich zu unserer Frauenversammlung ein. Bitte kommen Sie zahlreich!

**Unsere Frauenversammlung 2024**

Mittwoch, 18.09.2024, 12-14 Uhr

Delphi-Kino, Kantstraße 12 a, 10623 Berlin

**Thema:** Altersvorsorge als Tarifbeschäftigte - Altersvorsorge als Beamtin  
Wechsel von der Tarifbeschäftigung in die Verbeamtung  
Gesetzliche Krankenversicherung - private Krankenversicherung?

**Referentinnen:** Ilse Schaad, GEW; Jana Raden, Deutsche Rentenversicherung; Jana Nickel, Debeka

**Gäste:** Gesamtfrauenvertreterin, Elke Gabriel; Dienststellenleiterin I 04, Simone Geisler; regionale Schul- und Fachaufsichten; Personalratsvorsitzende, Nele Althoff; Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Sébastien Bralant-Mildenberger

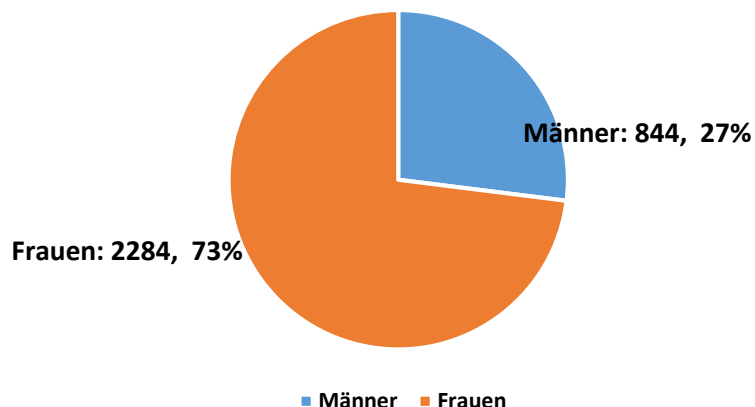
**Wir Frauen sind die Mehrheit, nämlich 2284 von 3128 unbefristet Beschäftigten!<sup>1</sup>**

**Wahl Ihrer Frauenvertreterinnen und der Stellvertreterinnen im November 2024**

Im November werden die Frauenvertreterin von Charlottenburg-Wilmersdorf, ihre Stellvertreterin und die Gesamtfrauenvertreterin gewählt. Ich kandidiere als hauptamtliche Frauenvertreterin, denn ich möchte mich auch die nächsten vier Jahre für Ihre Interessen einsetzen. Kandidieren Sie bei Interesse!

**Unterstützen Sie bitte die Bedeutung dieses wichtigen Amtes! Wählen Sie!**

**Frauenanteil bei den 3128 Beschäftigten in Charlottenburg-Wilmersdorf**



<sup>1</sup> Beschäftigtenliste der Behörde von März 2023

## Vorstellung meines Tätigkeitsberichtes

Mit diesem Tätigkeitsbericht informiere ich Sie, abgebildet in Anlage 2, welche Maßnahmen mir die regionale Dienststellenleiterin, Frau Geisler, für 3128 unbefristet Beschäftigte und 300 befristet eingestellte Kolleg\*innen im Kalenderjahr 2023 vorgelegte. Bearbeitet habe ich, unterstützt von der Sekretärin, Frau Fornfeist, **7647 Maßnahmen und Vorklagen**. Der rechtliche Handlungsrahmen der Frauenvertreterin ist das **Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG), abgeleitet aus Artikel 3, Satz 2 Grundgesetz**. Ich zeige hier exemplarisch auf, an welchen Stellen ich für Sie, die 2284 Frauen sowie einige Kollegen mit Familienverantwortung, Verbesserungen erreichen konnte. **Ich berichte Ihnen, bei welchen Themen ich die Gleichbehandlung von Frauen in unserer Region kritisch sehe**. Unterstützt wird meine Arbeit von den **Kontaktfrauen** an den 49 Schulen unserer Region. Ich bedanke mich ganz herzlich für deren Engagement. Die Kontaktfrau Ihrer Schule leitet Ihnen im Schnitt alle zwei Wochen eine Mail von mir weiter mit aktuellen Informationen, z.B. Empfehlungen von Herrn Duveneck, Aussagen der Dienststellenleiterin, Neuigkeiten zur Verbeamtung, zur Ausschreibung von Fachleitungsstellen an Grundschulen. Am 1. März 2023 fand unser **Kontaktfrauentreffen** statt und für das vergangene Schuljahr am 22. November 2023. Beide Veranstaltungen waren sehr gut besucht. Im November hat die Dienststellenleiterin teilgenommen. **389x habe ich mich im Kalenderjahr 2023 schriftlich mit einer Stellungnahme oder Beanstandung an die Dienststellenleiterin gewendet, weil ein Verstoß gegen das LGG nicht auszuschließen war**. In vielen Fällen konnte durch meinen Einsatz für einzelne Kolleginnen eine gute Lösung gefunden werden: zum Beispiel bei einer zunächst **abgelehnten Verbeamtung** aufgrund vermeintlich fehlender fachlicher Eignung, z. B. bei **Umsetzungen** von Kolleginnen in eine andere Region wegen andauernder Konflikte mit der Schulleiterin/ dem Schulleiter, z.B. **bei befristeten Umsetzungen an zwei Schulen**, z. B. bei der **Nachsteuerung der Verteilung von Leistungsprämien** an Frauen und insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen, bei **Sonderurlauben**, bei der **Zulassung zu Fort- und Weiterbildungen**, beim **Schutz von Schwangeren und Stillenden**, bei **Rückzahlungsforderungen**, bei **Präventionsgesprächen** zur Gesunderhaltung der Kolleginnen sowie bei **familienfreundlichen Rahmenbedingungen**. Natürlich erfolgt mein Einsatz mit der obligatorischen Einbeziehung der Quotenfrage und der regionalen Zielvorgaben bei Funktionsstellenbesetzungen. Im Berichtszeitraum habe ich hunderte **vertrauliche Beratungen von Kolleginnen** auf verschiedensten Wegen durchgeführt.

## Wachsendes Aufgabengebiet: Beteiligung der Frauenvertreterin an allen Ablehnungen

Vor drei Jahren konnte ich unterstützt von SenASGIVA<sup>2</sup> rechtlich klären, dass die **Frauenvertreterin** an allen **abgelehnten Anträgen** der gut 3400 befristet und unbefristet Beschäftigten frühzeitig zu beteiligen ist. Gerade die seltsame Absage der Fort- und Weiterbildungen für die Kolleg\*innen für das Schuljahr 23/24 machte deutlich, dass das Beteiligungsrecht der Frauenvertreterin umfangreich ist und dass Verstöße zu Nachsteuerungen führen, von denen die Kolleginnen oft unmittelbar profitieren. Denn die Behörde machte einen Großteil der regionalen Ablehnungen rückgängig. Wegen der fortschreitenden Personalknappheit werden Umsetzungen und Sonderurlaube von der Behörde zunehmend nicht genehmigt. Für Sie ist Folgendes wichtig: reichen Sie alle Ihre Anträge schriftlich bei Ihrer Schulleiterin oder Ihrem Schulleiter ein. Lassen Sie sich gegebenenfalls von der Frauenvertreterin und dem Personalrat unterstützen. **Alle Behördenentscheidungen zu Ihren Anträgen müssen frühzeitig in die Beteiligung der Frauenvertreterin gehen, auch die Ablehnungen!**

## Fehlende Verhältnismäßigkeit zwischen gesetzlichem Auftrag und personeller Ausstattung der regionalen Frauenvertreterin

Aufgaben und Umfang der personellen Ausstattung der Frauenvertreterin sind inzwischen völlig unverhältnismäßig. Leider hat das OVG im April 2024 das Urteil des VG von März 2023 bestätigt: die Stellvertreterin hat keine eigenen Aufgaben und kann gemäß LGG nur bei Abwesenheit der hauptamtlichen Frauenvertreterin tätig werden. Die Maßnahmenfülle steigt, jedoch ist mein Antrag auf eine zweite Verwaltungskraft von August 2023 abgelehnt worden. Sen

<sup>2</sup> Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Abteilung Frauen und Gleichstellung, V A 4

ASGIVA empfiehlt der Behörde u.a. die Frauenvertreterin in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Eine personelle Ausstattungsverbesserung wurde von der Behörde noch nicht veranlasst.

**Die Frauenvertreterin als Einzelperson erhielt fristgebunden 1285 Maßnahmen mehr zur Beteiligung als das Gremium des Personalrats zur Mitbestimmung oder Mitwirkung**

Die 7647 Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2023 enthalten rund 1285 beteiligungspflichtige, fristgebundene Maßnahmen für Männer und Frauen, über die der Personalrat nur im Nachgang von der Behörde in Kenntnis gesetzt werden muss: z.B. Hamburger Modell, amtsärztliche sowie vertrauensärztliche Untersuchung, Eigenkündigung oder Auflösung, Abmahnungen, abgelehnte Umsetzung, abgelehnte Leistungsprämie, abgelehnte Verbeamtung, abgelehnter Sonderurlaub, Ruhestand, Ausschreibungen und Auswahlvermerke von Interessenbekundungsverfahren, Umsetzungen, Geschäftsverteilungspläne, Gesamtkonferenzbeschlüsse, Bewährungsfeststellungen, Erstreckungsbeurteilungen, Auswahlvermerke Schulleiter\*in vor Schulkonferenz, Gehaltsrückforderungen, Sonderurlaube, Sabbatical, Bestandsaufnahme und Maßnahmen des regionalen Frauenförderplans. Die Zuständigkeit der Frauenvertreterin ist **gemäß § 17 (1, 2) LGG** wesentlich umfangreicher als die des Personalrates. Dies lässt sich unschwer an der Tabelle, Anlage 2, meines Tätigkeitsberichtes erkennen. Allerdings ist der inhaltliche Blickwinkel der Frauenvertreterin im Unterschied zum Personalrat **ausschließlich** auf das **Berliner Landesgleichstellungsgesetz** gerichtet. Der Prüfauftrag der Frauenvertreterin trägt die Überschriften **Diskriminierungspotential? Gleichbehandlung von Frauen?**

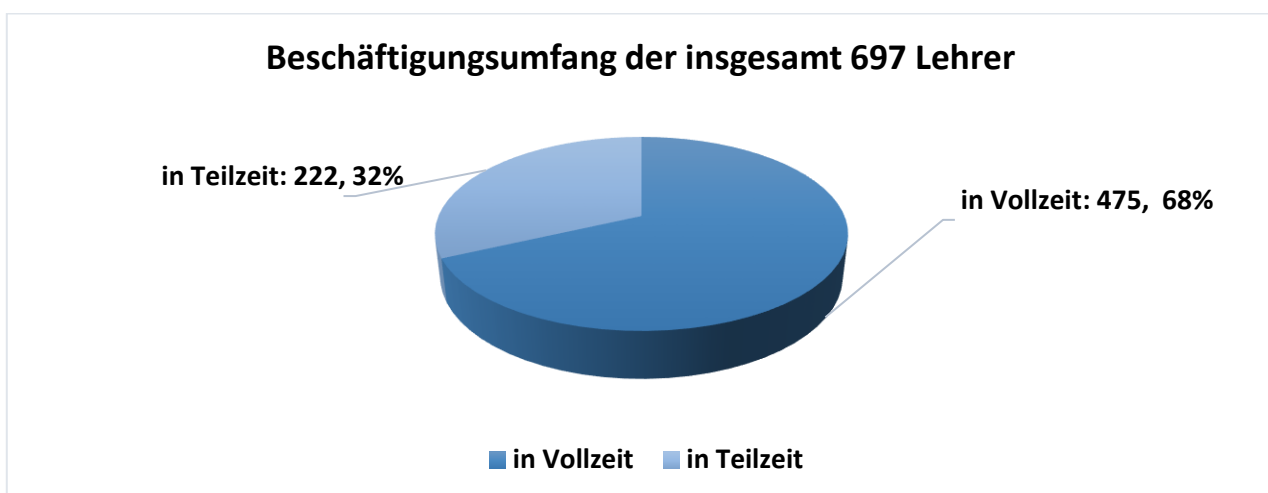
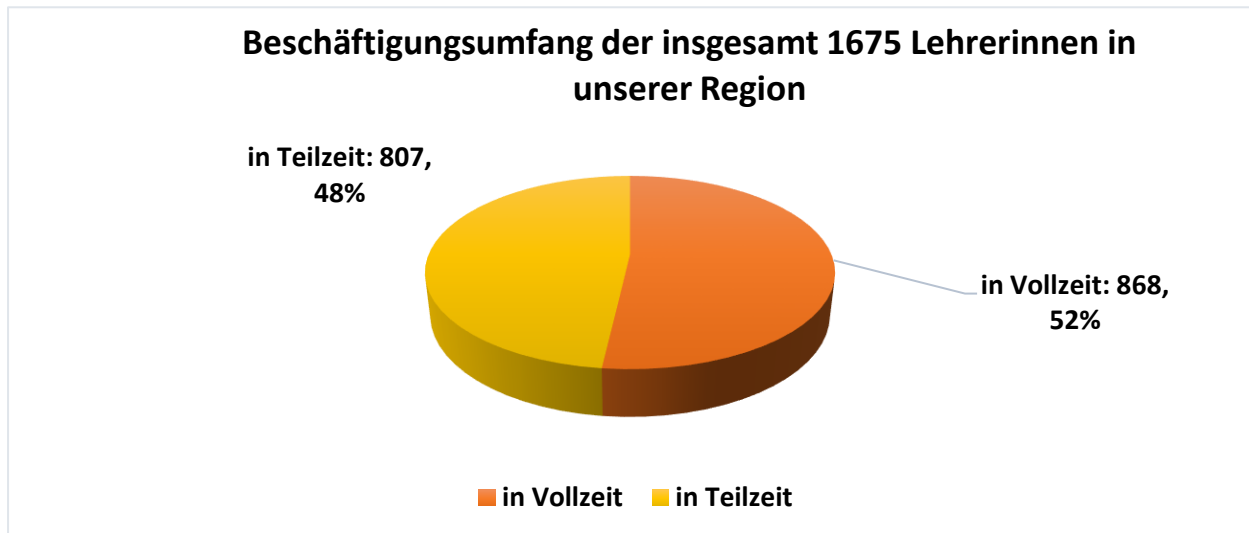
**Eine Benachteiligung von Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf sehe ich in folgenden Bereichen:**

- **Lehrerinnen: Übertragungen von Aufgaben einer Funktionsstelle:** Im Rahmen von **Interessenbekundungsverfahren** sind im Kalenderjahr 2023 zehn Männer ausgewählt worden und dreizehn Frauen.<sup>3</sup> Es ist unschwer zu erkennen, dass die Lehrer hier überrepräsentiert sind. **Der Männeranteil in der Berufsgruppe der Lehrkräfte beträgt nur 29 %. (697 von 2372 LK).** Oft ist die Bewerbendenlage hier für mich nicht nachvollziehbar oder unklar, ob und welche Frauen motiviert worden sind oder ob und wie das Verfahren überhaupt stattgefunden hat. Die im LGG vorgesehene Unterrichtspflicht der Behörde muss von mir immer wieder kleinschrittig neu eingefordert werden. Die Dokumentation der Übertragung ist für Ihren individuellen beruflichen Aufstieg wichtig.
- **Alle Kolleginnen: Verteilung der Leistungsprämie im Schuljahr 22/23 und 23/24:** Bei beiden Durchläufen habe ich die vorgelegten Vorschläge umgehend ausgewertet, auf Diskriminierungspotential geprüft und bei der Dienststellenleiterin interveniert. Die Erzieherinnen, Betreuerinnen und Lehrerinnen sowie die teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen sind nicht in angemessener Zahl berücksichtigt worden. Ich informierte Sie darüber im August 2023 und im Juli 2024. Nachmeldungen sind aktuell noch möglich!
- **Alle Kolleginnen: Umgang mit regionalen Datenerhebungen zur Gleichstellung von Frauen:** Die regionalen Daten im aktuellen **Frauenförderplan** sind augenfällig so wenig stimmig, dass sich auf meine Bitte die Senatsfrauenverwaltung, SenASGIVA, an die Dienststellenleiterin gewandt hat. Eine Überarbeitung der regionalen Daten ist aus meiner Sicht dringend erforderlich. **Zahlerhebungen, die nicht belastbar sind, schaden dem Anliegen der Frauenförderung und dem Nachteilsbeseitigungsauftrag aus dem Grundgesetz.**
- **Lehrerinnen: Regionale Unterrepräsentanzen an weiterführenden Schulen:** Zum Stichtag 1. November 2023 waren in Charlottenburg-Wilmersdorf Lehrerinnen bei vier Funktionsstellentypen unterrepräsentiert:

Schulart	Funktionsstelle	Stand Frauenanteil 01.11.2023	Ziel Frauenanteil 31.10.2025
<b>Gymnasien</b>	Stellv. Schulleiterin/ Schulleiter	22,2%	36%
	Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter	43,7%	50%
<b>Sekundarschulen</b>	Stellv. Schulleiterin/ Schulleiter	42,9%	50%
	Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter	47,7%	50%

<sup>3</sup> Siehe Anlage 2, Position 23

- **Benachteiligung von Lehrerinnen an Grundschulen bei Funktionsstellen:** Von den 749 aktiven, unbefristet beschäftigten Lehrerinnen an Grundschulen in Charlottenburg-Wilmersdorf haben 35 eine Funktionsstelle als Schulleiterin oder Stellvertreterin. **Das ist nur jede 21. Lehrerin!** 15 von 154 aktiven, unbefristet beschäftigten Lehrern haben hingegen an Grundschulen eine Funktionsstelle als Schulleiter oder Stellvertreter. **Das ist jeder 10. Mann!**
- **Teilzeit ist Frauensache:** Der Anteil bei Teilzeitbeschäftigung ist bei den Frauen unserer Region in allen Berufsgruppen proportional erheblich höher als bei Männern. Von den Sekretärinnen arbeiten 50% in Teilzeit. Bei den Lehrkräften an den **Grundschulen** arbeiten **51 %** der insgesamt 749 aktiven, unbefristet eingestellten **Lehrerinnen in Teilzeit**. An den Sekundarschulen sind es 40% der Lehrerinnen, an den **Gymnasien** arbeiten **52% der 398 Lehrerinnen in Teilzeit**. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Lehrer bei den Lehrern an Grundschulen beträgt dagegen 31%, an den Sekundarschulen 29% und an den Gymnasien 36 %. Teilzeit mit Funktionsstelle, Stichwort Jobsharing, ist leider noch immer nicht etabliert.



- Die anteilige Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, überwiegend Frauen, wird von der der Behörde immer wieder aufgeweicht.

Den Gesamtkonferenzbeschlüssen zur anteiligen Verteilung der außerunterrichtlichen Aufgaben der Lehrkräfte mit Teilzeitbeschäftigung kommt eine große Bedeutung zu. Betroffen sind davon in unserer Region 48% der aktiven, unbefristet beschäftigten Lehrerinnen und 32% Lehrer, siehe Tortendiagramme oben. **§ 10 (5) Berliner Landesgleichstellungsgesetz** ist eindeutig: **„Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“** Diese gesetzliche Vorgabe enthält keine Spielräume. Im Juli

2024 teilte die Dienststellenleiterin Ihren Schulleiter\*innen auch auf meine Bitte hin schriftlich mit: „Am 26.06.24 haben Sie das Schreiben von Herrn Duveneck: „Aktualisierte Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte“ erhalten. Da Sie bereits GK-Beschlüsse gefasst haben, die auch in der Beteiligung der Frauenvertreterin waren, gelten diese weiter, bis neue GK-Beschlüsse verabschiedet werden. Dies trifft hier besonders auf den Einsatz der Teilzeitbeschäftigten an den Präsenztagen zu.“ Die aktualisierten Empfehlungen haben keinen rechtsverbindlichen Charakter. Sie könnten als Versuch der Behörde verstanden werden, den Rechtsanspruch der Teilzeitbeschäftigten gemäß § 10 (5) LGG einzuschränken, um kostengünstig der Personalknappheit entgegenzuwirken.

- **Benachteiligungen der Lehrerinnen bei dienstlichen Beurteilungen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2023: Meine Anlage 1 -Notenverteilung-**

Gemäß Ausführungsvorschriften zum LGG ist es auch Aufgabe der Frauenvertreterin neben der Prüfung von Einzelangelegenheiten, **statistische Ungleichgewichte zu erkennen**. Die Sekretärin der Frauenvertreterin führt Tabellen. Ich werte diese aus. Bei den dienstlichen Beurteilungen von Lehrkräften stelle ich seit Jahren immer wieder Benachteiligungen von Frauen in unserer Region fest. Nachvollziehen können Sie meine Auswertung mit der Anlage 1 hier im Tätigkeitsbericht. Die dienstliche Beurteilung legt das Fundament des beruflichen Aufstiegs. **In Charlottenburg-Wilmersdorf sind die Lehrerinnen mehrfach im Nachteil gegenüber den Lehrern**, wie meine Auswertung zeigt.

**Insgesamt gab es 12 Regelbeurteilungen und 72 Anlassbeurteilungen von Lehrkräften in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2023**

26 von 47 beurteilten **Lehrerinnen** wurden mit Bestnote beurteilt. Das sind 55% der beurteilten Lehrerinnen.  
18 von 27 beurteilten **Lehrern** wurden mit Bestnote beurteilt. Das sind **67%** der beurteilten Lehrer.

20 von 32 beurteilten **vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind 63%.  
16 von 21 beurteilten **vollzeitbeschäftigten Lehrern** wurden mit Bestnote beurteilt. Das sind **76%**.

19 von 31 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die Bestnote, 61%.  
15 von 18 mit einer **Anlassbeurteilung** beurteilten **vollzeitbeschäftigten Lehrer** erhielten die Bestnote, **83%**.

6 von 15 beurteilten **teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen** erhielten die Bestnote. Das sind **40%**.

**Grundschulen:**

3 von insgesamt 9 mit einer Anlassbeurteilung beurteilten Lehrerinnen erhielten die Bestnote. Das sind 33%.

**Sekundarschulen:**

5 von 11 mit einer Anlassbeurteilung beurteilten Lehrerinnen erhielten die Bestnote. Das sind 45%.  
7 von 13 mit einer Anlassbeurteilung beurteilten **Lehrer** erhielten die Bestnote. Das sind **54%**.

**Gymnasien:**

11 von insgesamt 16 mit einer Anlassbeurteilung beurteilten Lehrerinnen erhielten die Bestnote. Das sind 69%.  
7 von 7 mit einer Anlassbeurteilung beurteilten **Lehrern** erhielten die Bestnote. Das sind **100%**!

- ➔ Lehrer wurden 2023 besser beurteilt, insbesondere an den weiterführenden Schulen.
- ➔ Der Unterschied ist bei den **Anlassbeurteilungen von vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer** am größten: **83%** der vollzeitbeschäftigten **Lehrer** erhielten bei einer Anlassbeurteilung die Bestnote und dagegen nur **61%** der beurteilten vollzeitbeschäftigten **Lehrerinnen**.
- ➔ Lehrer wurden überproportional häufig beurteilt: 27 von 74 Beurteilungen gingen an Lehrer, das sind 36% aller Beurteilungen. Der Lehreranteil beträgt jedoch nur 29%.
- ➔ Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen wurden deutlich schlechter beurteilt als vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen!

**Kita-Streik - Wohin mit dem Nachwuchs? – Es bleibt für Eltern schwierig.**

Kurz nach Veröffentlichung meines Informationsschreibens, am 4. Juli 2024, hat mir die Dienststellenleiterin eine rechtliche Einschätzung zu meiner Anfrage gesendet. Diese Antwort bezieht sich aber nicht auf den Fall eines Streiks

oder einer unplanmäßigen Schließung. Sie beschreibt den Fall der Erkrankung des Betreuungspersonals und ist also hier nicht anwendbar. Die Eltern haben wohl folgende Möglichkeiten im Falle eines Streiks: Einmal im Jahr können 4 Tage bezahlter Sonderurlaub beantragt werden. Es kann auch unbezahlter Sonderurlaub beantragt werden. Eine Verschiebung von Unterrichtsstunden oder Einsatzzeiten ist ebenfalls möglich. Aus diesem Grund empfehle ich allen Eltern, Überstunden und bei Lehrkräften unterrichtliche und außerunterrichtliche Arbeit, die über das Deputat hinaus angewiesen wurde, akribisch zu dokumentieren.

### Regionale Fortbildung für den beruflichen Aufstieg von Lehrerinnen im Schuljahr 24/25?

Seit Jahren gibt es in Charlottenburg-Wilmersdorf aufgrund der aufgezeigten Überrepräsentanz von Männern bei Funktionsstellen im Lehrberuf zwei verschiedene **regionale Fortbildungsveranstaltungen zur Frauenförderung**. Diese wurden bislang von der für die Sekundarschulen zuständigen Schulrätin, Frau Lecke, und von dem für die Gymnasien zuständigen Schulrat, Herrn Kögler, ausschließlich für Lehrerinnen angeboten und durchgeführt. Eine Fortbildungsreihe hatte Lehrerinnen, die noch keine Funktionsstelle bekleiden, als Zielgruppe. Die zweite richtete sich an Lehrerinnen mit Funktionsstelle. Bislang bin ich von der Dienststellenleiterin noch nicht darüber unterrichtet worden, was für das Schuljahr 24/25 geplant ist. Da die Benachteiligungen von Lehrerinnen in unserer Region beim beruflichen Aufstieg so offenkundig sind, gehe ich davon aus, dass diese Reihen fortgesetzt werden. Sollten Sie Interesse an diesen regionalen Fortbildungen haben, können Sie sich gerne an die o.g. Schulaufsichten oder an mich wenden. Die Anmeldung erfolgt über die regionale Fortbildung.

### Gleichbehandlung ist nicht selbstverständlich - netzwerken Sie mit mir!

Meine Auswertung der regionalen Daten für das Kalenderjahr 2023 zeigt, dass die **Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz in Charlottenburg-Wilmersdorf zum Thema beruflicher Aufstieg, dienstliche Beurteilung, dienstliche Beurteilung von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen, Teilzeit als Funktionsstelleninhaberin, familienfreundliche Rahmenbedingungen, geschlechtergerechte Verteilung der Leistungsprämie** noch immer eingefordert werden muss. Die Schulleiter\*innen und die Schulaufsichten sind weiterhin gefordert im Sinne von § 2 und § 3 LGG „Gleichstellungspflicht“, die Kolleginnen unserer Region zu motivieren, zu fördern und den aufgezeigten Benachteiligungen entgegen zu wirken.

Sollten Sie als **Erzieherin, Pädagogische Unterrichtshilfe** oder **Betreuerin** an aktuellen Informationen und an beruflichen Veränderungen interessiert sein, dann melden Sie sich bitte unter Angabe Ihrer Berufsgruppe per Mail bei mir. Sind Sie **Sekretärin** oder **Verwaltungsleiterin** und möchten regelmäßigen Kontakt mit mir zu aktuellen Entwicklungen und Stellenangeboten für Ihre Berufsgruppe, dann schreiben Sie mir bitte eine Mail unter Angabe Ihrer Berufsgruppe. Für **Lehrerinnen** führe ich ebenfalls einen digitalen Verteiler. Wenn Sie regelmäßig von mir zu aktuellen Themen und über Stellenausschreibungen informiert werden möchten, so schreiben Sie mir bitte eine Mail.

Falls Sie **eine der beiden Kontaktfrauen Ihrer Schule für das Schuljahr 24/25 sein** möchten, stellen Sie sich bitte Ihrer Gesamtkonferenz vor und bitten Sie Ihre Schulleiterin oder Ihren Schulleiter, diese Information und Ihre berufliche E-Mail-Adresse an mich weiterzuleiten.

**Wahl Ihrer Frauenvertreterinnen 2024:** Es sind Kandidatinnen gesucht, damit Sie die Wahl haben und die Bedeutung des Amtes gestärkt wird. Möchten Sie kandidieren, als Stellvertreterin der Frauenvertreterin? Ich kandidiere als hauptamtliche Frauenvertreterin, denn ich möchte mich weiterhin beharrlich für Ihre Interessen einsetzen **Ihre Stimme zählt! Bitte nehmen Sie an der Wahl der Frauenvertreterinnen teil!** Haben Sie Fragen, Anregungen oder Kritik, so nehmen Sie bitte Kontakt zu mir auf.

Ich wünsche Ihnen einen guten Start in das neue Schuljahr 2024/25 und bedanke mich ganz herzlich für Ihr Vertrauen.

Mit besten Grüßen

*Sabine Prejzler*, Berlin, den 23.08.2024





**Anlage1: Notenverteilung bei dienstlichen Beurteilungen  
im Kalenderjahr 2023 in Charlottenburg-Wilmersdorf**

Insgesamt 80 Erstvorlagen: 76 für Lehrkräfte,  
1 für Sekretärinnen, 3 für weiteres pädagogisches Personal

**Lehrerinnen: 48**

Beurteilungen insgesamt: 48 (47+1 Erststreckungsbeurteilung)	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Beurteilungssumme: 47 (100 %)	26 (55 %)	15 (32 %)	6 (13 %)	0
Anlassbeurteilung: 38 (100 %)	21 (55 %)	14 (37 %)	3 (8 %)	0
Regelbeurteilung: 9 (100 %)	5 (56 %)	1 (11 %)	3 (33 %)	0
VZ: 32 / Anlass: 31 / Regel: 1	20 (63 %) / A: 19 / R: 1	10 / A: 10 / R: 0	2 / A: 2 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0
TZ: 15 / Anlass: 7 / Regel: 8	6 (40 %) / A: 2 / R: 4	5 / A: 4 / R: 1	4 / A: 1 / R: 3	0 / A: 0 / R: 0
Erststreckungsbeurteilung: 1				

**Anlassbeurteilungen für Lehrerinnen nach Schularten: 38 Erstvorlagen**

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Grundschule: 9 (100 %)	3 (33 %)	5	1	0
Förderzentrum: 2 (100 %)	2	0	0	0
Sekundarschule: 11 (100 %)	5 (45 %)	6	0	0
Gymnasium: 16 (100 %)	11 (69 %)	3	2	0
Abendschule: 0	0	0	0	0

**Lehrer: 28**

Beurteilungen insgesamt: 28 (27+1 Erststreckungsbeurteilung)	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Beurteilungssumme: 27 (100 %)	18 (67 %)	6	3	0
Anlassbeurteilung: 24 (100 %)	17 (71 %)	5	2	0
Regelbeurteilung: 3	1	1	1	0
VZ: 21 / Anlass: 18 / Regel: 3	16 (76 %) / A: 15 / R: 1	3 / A: 2 / R: 1	2 / A: 1 / R: 1	0 / A: 0 / R: 0
TZ: 6 / Anlass: 6 / Regel: 0	2 / A: 2 / R: 0	3 / A: 3 / R: 0	1 / A: 1 / R: 0	0 / A: 0 / R: 0
Erststreckungsbeurteilung: 1				

**Anlassbeurteilungen für Lehrer nach Schularten: 24 Erstvorlagen**

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Grundschule: 2 (100 %)	1 (50 %)	0	1	0
Förderzentrum: 2 (100 %)	2	0	0	0
Sekundarschule: 13 (100 %)	7 (54 %)	5	1	0
Gymnasium: 7 (100 %)	7 (100 %)	0	0	0
Abendschule: 0	0	0	0	0

Zwischenzeugnisse Sekretär*innen: 1	m: 0	w: 1		
--	------	------	--	--

Zwischenzeugnisse wpP: 3	m: 2	w: 1		
-----------------------------	------	------	--	--

## Anlage 2

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2023-31.12.2023	Maßnahmen/ Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/ Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2023 <sup>1</sup>	Maßnahmen insgesamt 2023	zum Vergleich 2022 <sup>2</sup>	Rückgaben/ Stellungnahmen von FV'in für RefL'in <sup>3</sup>
1.	<b>Arbeitszeitveränderungen insgesamt:</b> (Dienst am anderen Ort, Anrechnungsstunden, Nebentätigkeit, Abordnungen...) Mehrarbeit in VZ: 1 Aufstockung in TZ: 63 Teilzeitvorlagen: 998 <b>Anmerkung<sup>4</sup></b>	977	265	7	1249	1626	26
2.	<b>Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für PKB-Terminierungen, Stellenbesetzungen, Verwaltungskräfte, Lehrkräfte, Päd. Assistenz, Master-Studierende, koord. Erzieher*innen, Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen</b> z.B Terminierungen, Fragen und Erwartungshorizonte, Bewerbungen, Einladungen	49	44	339	432	415	6
3.	<b>Anzahl Auswahlverfahren Funktionsstellen Lehrkräfte: 26</b>					38	0
4.	<b>Auswahlverfahren FUNKTIONSTELLEN durchgeführt:</b> Gymnasien	0	0	14	14	19	0
4.1	davon nach Papierlage Gymnasien: 5	0	0	0	0	0	0
4.2	Abendschulen:	0	0	1	1	4	0
4.3	davon nach Papierlage Abendschulen: 0	0	0	0	0	0	0
4.4	ISS	0	0	5	5	8	0
4.5	davon nach Papierlage ISS: 1	0	0	0	0	0	0
4.6	Grundschulen Schulleiter*in, Konrektor*in, 2. Konrektor*in	0	0	4	4	4	3
4.7	davon nach Papierlage Grundschulen: 0	0	0	0	0	0	0
4.8	Förderzentren	0	0	2	2	3	0
4.9	nach Papierlage Förderzentren: 0	0	0	0	0	0	0
4.10	<b>Auswahlverfahren abgebrochen</b>	0	0	8	8	5	0
5.	<b>Auswahlvermerke FUNKTIONSTELLEN: 39</b> SL und SSL werden vor und nach Schulkonferenz bei FV vorgelegt, gezählt inklusive Neuvorlagen, Rücknahmen und Abbrüchen					38	0
5.1	Gymnasien	14	5	0	19	11	6
5.2	ISS	1	8	0	9	10	1
5.3	Abendschulen	0	2	0	2	4	0
5.4	Grundschulen	4	2	0	6	10	2
5.5	Förderzentren	3	0	0	3	3	0
6.	Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionstelleneinhaber*innen	2	4	0	6	8	0
6.1	Amtsgleiche Umsetzungen in andere Region von Funktionstelleneinhaber*innen oder Dienst am anderen Ort	2	2	0	4	4	0
7.	Beförderungen, Bewährungsfeststellungen und Übertragungen	106	49	0	155	117	8
8.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit (BEM): 286 davon Eingliederung Hamburger Modell: gesamt: 111 Frauen: 93 Männer: 18	231	51	4	286	350	6



Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2023-31.12.2023	Maßnahmen/ Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/ Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2023 <sup>1</sup>	Maßnahmen insgesamt 2023	zum Vergleich 2022 <sup>2</sup>	Rückgaben/ Stellungnahmen von FV'in für Refl'in <sup>3</sup>
9.	Dienstliche Beurteilungen insgesamt: davon Erstvorlagen: 79 Lehrerinnen: 47 Lehrer: 27 Zwischenzeugnisse von Verwaltungspersonal: 1 wpP: 3 davon Frauen: 1 davon Männer: 2 Erstreckungsbeurteilungen: 2 davon Lehrerinnen: 1 davon Lehrer: 1	101	67	0	168	128	14
	Beteiligung nach Eröffnung: 75 Lehrerinnen: 49 Lehrer: 26 in 2023 nicht abgeschlossene dienstliche Beurteilungen insgesamt: 13 davon Lehrerinnen: 8 davon Lehrer: 5	0	0	0	0	0	0
10.	Disziplinarmaßnahmen	0	1	0	1	10	0
11.	Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen	28	22	0	50	66	0
12.	Einstellungen Lehrkräfte, Betreuer*innen, PU, Erzieher*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen (befristet und unbefristet)	257	115	0	372	353	0
13.	Einstellung PKB Laufzettel	332	231	0	563	417	0
14.	Elternzeit/Elternzeitverlängerung/Elternzeitende	216	55	0	271	276	0
15.	Fachseminarleiter*innen ausgewählt:	15	7	0	22	19	0
16.	Fort- und Weiterbildung zugelassen: (z.B. LISUM)	28	10	1	39	34	0
17.	Beteiligung an abgelehnten Fort- und Weiterbildungen	10	6	7	23	0	1
18.	<b>Frauenförderplan: Rückläufe der Schulen zur Bekanntgabe FFPL 2017-2023 Anlage 2 (Soll: 49)</b> <b>Anmerkung<sup>4</sup></b>	/	/	/	/	0	0
18.1	<b>Frauenförderplan: Auswertung Anlage 2 mit der Refl'in und FV (Soll: 49)</b> <b>Anmerkung<sup>4</sup></b>	/	/	/	/	0	0
18.2	<b>Frauenförderplan: Organisatorische Maßnahme</b> <b>Anmerkung<sup>4</sup></b>	0	0	4	4	1	3
19.	<b>Gehalts-/ Bezügeveränderungen</b> <b>a) Eingruppierungen: Stufenfestsetzung</b>	292	200	0	492	467	26
19.1	<b>Gehalts-/ Bezügeveränderungen</b> <b>b) Höhergruppierungen</b>	63	21	0	84	91	1
19.2	<b>Gehalts-/ Bezügeveränderungen</b> <b>c) Herabgruppierungen</b>	0	0	0	0	1	0
20.	<b>Gesamtkonferenzbeschlüsse: insgesamt im Kalenderjahr 2023 inklusive Doppelvorlagen</b> <b>Anzahl: 24</b>					151	26
20.1	<b>Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information der FV'in 01.01.2023-31.07.2023, 2. Hj., Sj 22/23</b>	0	0	20	20	1	0
20.2	<b>Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung der FV'in 01.01.2023-31.07.2023, 2. Hj., Sj 22/23</b>	0	0	0	0	28	0
20.3	<b>Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information der FV'in 01.08.2023-31.12.2023 1. Hj., Sj 23/24</b> <b>Inklusive Doppelvorlagen</b>	0	0	4	4	0	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2023-31.12.2023	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2023 <sup>1</sup>	Maßnahmen insgesamt 2023	zum Vergleich 2022 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungen von FV'in für Refl'in <sup>3</sup>
20.4	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in 01.08.2023-31.12.2023, 1. Hj., Sj 23/24	0	0	0	0	0	0
21	Geschäftsverteilungspläne insgesamt im Kalenderjahr 2023 inklusive Doppelvorlagen Anzahl: 76					25	33
21.1	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung der FV'in 01.01.2023-31.07.2023, 2. Hj, Sj 22/23 inklusive Doppelvorlagen	0	0	31	31	40	0
21.2	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung der FV'in 01.08.2023-31.12.2023, 1. Hj, Sj 23/24 inklusive Doppelvorlagen	0	0	45	45	0	0
22.	Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal	2	0	0	2	2	0
23.	Interessenbekundungsverfahren Leitungsstellen: 33 Beteiligung an Funktionen intern Schule: 0 Abbrüche: 2 Beteiligungen an Abbrüchen: 0 nicht besetzt: 10 Stellen doppelt besetzt: 0 Anzahl Auswahlvermerke: 23 Anzahl Übertragungen: 23	13	10	87	110	65	14
24.	Interessenbekundungsverfahren Schulberatung Regionale Fortbildung: Beteiligung: 45	28	13	4	45	1	0
25.	Kündigungen, Eigenkündigungen /Vertragsauflösungen	107	60	0	167	202	1
26.	Leistungsprämie	141	50	7	198	0	0
27.	Beteiligung an abgelehnten Leistungsprämien	18	6	13	37	0	3
28.	Mobbingverdachtsfälle nach DV Mobbing: gemäß Information der RefL'in <b>Anmerkung</b> <sup>5</sup>	0	0	0	0	0	0
29.	Ruhestand davon <b>Ruhestand hinausgeschoben</b> / Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung 2023 insgesamt: 37 2022 insgesamt: 31 Männer: 14 Männer: 12 Frauen: 23 Frauen: 19	88	46	0	134	118	2
30.	Rückforderung Gehalt durch die Behörde	4	0	0	4	2	0
31.	Sabbatical und Sonderurlaub	143	55	0	198	212	3
32.	Informationen und Maßnahmen zu Schwangerschaften: Schwangerschaftsmeldungen: 89 (2022: 88) davon mit Beschäftigungsverbot: 36 Beteiligungen: 45 Beteiligung durch FV'in nicht ermöglicht: 8 Informationen von der Schule an FV'in: 58 Informationen ZSP an FV'in: 15 Informationen auf anderem Wege: 16 Beanstandungen insgesamt: 4 Beanstandungen ohne Behördenantwort: 0	325	0	0	325	119	26
33.	Gefährdungsbeurteilungen für Stillende <b>Anmerkung</b> <sup>5</sup>	4	0	0	4	0	2
34.	Schulische Gesundheitsmaßnahmen (BGM)	0	0	14	14	0	0
35.	Sexuelle Belästigungen von Kolleginnen <b>Anmerkung</b> <sup>5</sup>	0	0	0	0	0	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2023-31.12.2023	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2023 <sup>1</sup>	Maßnahmen insgesamt 2023	zum Vergleich 2022 <sup>2</sup>	Rückgaben/Stellungnahmen von FV'in für RefL'in <sup>3</sup>
36.	Sonstiges (bestandenes Staatsexamen, Schreiben der Personalstelle, Protokolle und Tagesordnungen, Frauenversammlung, Kostenvoranschläge...)	77	33	1197	1307	959	8
37.	<b>Überlastungsanzeigen</b>	6	3	0	9	6	3
38.	Umsetzungen <b>innerhalb der Region</b>	61	24	0	85	79	6
39.	Umsetzungen <b>in unsere Region gekommen</b>	34	19	0	53	67	1
40.	Umsetzungen <b>andere Region</b>	64	26	0	90	110	4
41.	Beteiligung an abgelehnten Umsetzungsanträgen	13	7	0	20	6	2
42.	Unfallanzeigen <b>Anmerkung</b> <sup>5</sup>	0	0	0	0	0	0
43.	Verbeamtung/Nichtverbeamtung <b>Anmerkung</b> <sup>4</sup> davon 24 Nichtverbeamtungen Frauen 15 und Männer 9	273	101	10	384	15	12
44.	Versetzungen in unsere Region <b>aus anderem Bundesland</b>	11	3	0	14	8	0
45.	Versetzungen aus unserer Region <b>in anderes Bundesland</b>	0	0	0	0	2	0
46.	ZMGA/amtsärztliche Untersuchung	42	11	0	53	26	7
		<b>4185</b>	<b>1634</b>	<b>1828</b>	<b>7647</b>	<b>6967</b>	<b>256</b>
	Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststellenleiterin	8	0	14	22	84	0
	weitere Stellungnahmen der FV'in zu den 256	32	2	77	111	12	0
	<b>Anmerkung 1:</b> Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral: Das sind z.B. organisatorische Maßnahmen, Ablaufübersichten, Fragen und Erwartungshorizonte in Auswahlverfahren, Aushänge, Stellenausschreibungen, Tagesordnungen usw. Die Summe der Maßnahmen für Frauen plus Männer plus der geschlechtsneutralen Maßnahmen beträgt: <b>7647</b>						
	<b>Anmerkung 2:</b> Es werden nicht alle Zeilen aus dem Tätigkeitsbericht 2022 hier abgebildet.						
	<b>Anmerkung 3:</b> Rückgaben: Das sind Stellungnahmen, Informations- und Ergänzungsbedarfe der FV'in gem. § 17 (2) LGG, um Beanstandungen zu vermeiden.						
	<b>Anmerkung 4:</b> Daten wurden im Tätigkeitsbericht für 2022 nicht abgebildet.						
	<b>Anmerkung 5:</b> Maßnahmen dazu wurden 2023 nicht vorgelegt.						