

**Sabine Pregizer, hauptamtliche Frauenvertreterin,
der allgemeinbildenden Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf (SenBJF)**
Sprechzeiten: Donnerstagnachmittag und nach Vereinbarung,
Waldschulallee 29-31, 14055 Berlin, Tel: 9029 25137, Fax: 9029 25139
sabine.pregizer@senbjf.berlin.de

Tätigkeitsbericht Ihrer Frauenvertreterin für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 17. Februar 2023

Liebe Kolleginnen,

bevor ich Ihnen meinen jährlichen Tätigkeitsbericht vorstelle, möchte ich Sie ganz herzlich zu unserer ersten berlinweiten Frauenversammlung einladen:

Einladung zur ersten berlinweiten Frauenversammlung am 27. März 2023 von 12 bis 15 Uhr im Friedrichstadt-Palast Thema: Gender Budgeting

Erstmalig findet dieses Jahr eine berlinweite Frauenversammlung statt. Organisiert wird sie von der Gesamtfrauenvertreterin, **Elke Gabriel**, und ihrer Stellvertreterin, **Friederike Peiser**. Eine Wissenschaftlerin informiert über Gender Budgeting und über die ungerechte Verteilung öffentlicher Gelder. Darüber, wie es gelingen kann, das Geld geschlechtergerechter in Schulen zu verteilen, diskutieren wir mit den verantwortlichen Senator*innen Frau Busse (Bildung), Herrn Wesener (Finanzen) und Staatssekretärin Frau Naghipour (Gleichstellung). Wir freuen uns über Ihr Kommen.

Mit diesem Bericht möchte ich Sie darüber informieren, was ich für Sie, die **2295 Frauen** an Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf, im Berichtszeitraum tun konnte. Außerdem möchte ich Ihnen aufzeigen, in welchen Bereichen ich Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Nachteil sehe. Bei der Wahl im Dezember 2020 haben Sie mir als Frauenvertreterin erneut Ihr Vertrauen ausgesprochen. Seit Dezember 2022 gibt es eine neue **stellvertretende Frauenvertreterin, Yvonne Walter**. Es freut mich außerordentlich, dass die Lehrerin, Frau Walter, im Bestellungsverfahren¹ für dieses Amt von ihren Kolleginnen vorgeschlagen wurde und sich bereit erklärt hat, das **Ehrenamt** auszuüben.² Ich wünsche ihr viel Erfolg!

Die rechtliche Grundlage für dieses Ehrenamt ist das **Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**. Dieses Gesetz gestaltet den **Auftrag aus dem Grundgesetz zur Frauenförderung** und zur **Nachteilsbeseitigung für Frauen**³. Zu diesem Zweck ist eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern zulässig, bzw. sogar erforderlich. Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** bezeichnet das als „**positive Maßnahmen**“⁴. Die Zahl der analog vorgelegten Maßnahmen vergrößert sich von Jahr zu Jahr: Im Kalenderjahr waren es **6967** vorgelegte **Maßnahmen**. Ich bedanke mich ganz herzlich für die Erfassung und Abbildung der fast 7000 Maßnahmen und Vorla-

¹ Gemäß § 16 a (2) LGG sind alle weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle wähl- oder bestellbar. Nicht wähl- und bestellbar sind Schulleiterinnen, Dienststellenleiterinnen, Beschäftigte mit selbstständigen Personalentscheidungen.“ (Schiek, Randnummer 1481). Das Bestellungsverfahren ist in § 12 WOBFrau geregelt.

² Im Moment ist der Kollegin Walter für die Arbeit als Stellvertreterin eine Freistellung im Umfang von 15 Arbeitsstunden pro Woche ermöglicht worden. Auf diese Weise kann sie gemäß Ausführungsvorschriften zum LGG freitags bei SenWGPG an den Sitzungen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen teilnehmen sowie einmal monatlich bei SenBJF an dem Arbeitskreis aller Frauenvertreterinnen für Schulen.

³ § 3 (2) Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

⁴ § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: „Ungeachtet der in §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung (von Frauen und Männern, Erg. der Verfasserin) auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

gen bei der **Sekretärin der Frauenvertreterin, Jennifer Fornfeist**. Mir müssen die Beteiligungs- und Informationsvorgänge für mindestens **3114 Beschäftigte⁵**, davon **819 Männer und 2295 Frauen vorgelegt werden**. Der Frauenanteil lag in unserer Region bei 74%. Bei den Lehrkräften betrug der Frauenanteil 72%, bei den Sekretärinnen 100%, bei den Erzieherinnen 75%. Die Dienststellenleiterin und die Gruppenleiterin der Personalstelle sind in der Regel die vorlageberechtigten Personen der Behörde.⁶ Am Ende meines Tätigkeitsberichtes finden Sie vor der gewohnten tabellarischen Abbildung der analogen Maßnahmen und Vorlagen eine Übersicht zur Notenverteilung in unserer Region bei den dienstlichen Beurteilungen.

Meine Tätigkeitsfelder

1. Bearbeitung der fast 7000 analogen Vorlagen und Maßnahmen
2. Beratung und Begleitung der Kolleginnen
3. Regionales Netzwerk der Frauenvertreterin:
Beruflicher Aufstieg von Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf
4. Teilnahme der Frauenvertreterin an Auswahlverfahren, an Arbeitstreffen, Personalratssitzungen, regionalen Ausschüssen, Leitungsrunden, Fortbildungen
5. Information der Kolleginnen: Regionales Netzwerk Kontaktfrauen
Kontaktfrauentreffen: 1. März 2023
6. Planung und Durchführung unserer regionalen Frauenversammlung am 7. September 2022
7. Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen: Fragen zur Einarbeitung und zu Vertretungsregelung, Aufstockungsmöglichkeiten, Frauenförderplan, Netzwerk der Frauenvertreterin
8. Vergleich der dienstlichen Beurteilungen 2022: Lehrerinnen sind im Nachteil gegenüber Lehrern!
 - **Lehrerinnen erhielten 2022 seltener die Bestnote als Lehrer**
 - **Lehrerinnen in Teilzeitbeschäftigung erhielten 2022 seltener die Bestnote als Vollzeitkolleginnen**
 - **Lehrerinnen an den Oberschulen erhielten 2022 seltener die Bestnote als Lehrer**
- 8.1 Meine Empfehlung: Bedarf an Beurteilungsgesprächen anmelden – Maßstäbe kennen lernen!
9. Funktionsstellen 2022: Frauen weiterhin im Nachteil - Jede 12. Lehrerin und jeder 7. Lehrer!
10. Frauengesundheit an unseren Schulen: Den Frauen ging es 2022 schlechter als im Vorjahr!
11. Schwangere und stillende Kolleginnen:
 - 11.1 Ein Einsatz in Präsenz ist in wenigen Fällen gemäß der Empfehlung des arbeitsmedizinischen Dienstes, AMZ, nun möglich
Unklar ist, wann und wie die Schwangeren die vorgeschriebene FFP2 - Maske mit Ausatemventil von der Arbeitgeberin SenBJF erhalten
 - 11.2 Die rechtlich vorgeschriebene Beteiligung der Frauenvertreterin wurde 2022 häufig nicht ermöglicht - Erledigung durch Mutterschutz?
 - 11.3 Urteil EuGH: „Unmittelbare Diskriminierung wegen unzureichender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung“
 - 11.4 Transparente Darstellung der nachgeholten Mutterschutzzeiten und des erworbenen Erholungsurlaubsanspruchs während des Beschäftigungsverbots gemäß § 24 Mutterschutzgesetz
12. Information und Beteiligung der Frauenvertreterin an Verbeamtungen und Nichtverbeamtungen
13. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten mit Familienverantwortung
 - 13.1 Arbeitszeitgerechtigkeit für Teilzeitbeschäftigte gemäß §§ 9 (5), 10 (5) LGG
 - 13.2 Gesamtkonferenzbeschlüsse und mittelbare pädagogische Arbeitszeit
14. Leistungsprämie: eine personelle Maßnahme mit Diskriminierungspotential
15. Auswertung der Maßnahmentabelle – Weitere Handlungsbedarfe aus Sicht der Frauenvertreterin: Frauengesundheit, Elternzeit, Kündigungen, Umsetzungen 2022
 - **Die Belastungen sind bei den Frauen höher – ihre Arbeitsplatzzufriedenheit ist geringer**
16. Regionaler Leitfaden „Umgang mit sexueller Belästigung von Kolleginnen“ – Antifeminismus melden!

⁵ Stand: Beschäftigtenliste der Behörde vom 01.09.2022, PKB-Lehrkräfte, berufsbegleitender Vorbereitungsdienst, Quereinsteigende, Masterstudierende; LovL (Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung) werden in dieser Liste nicht aufgeführt. Die Maßnahmen für diese Beschäftigtengruppen werden ebenfalls der regionalen Frauenvertreterin vorgelegt.

⁶ Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung (vgl. Schiek Randnummer 130). Wer den Status *Dienststellenleitung* bei SenBJF hat, ist der Liste der vorlageberechtigten Personen zu entnehmen.

17. Notenverteilung bei dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2022 in unserer Region

18. Tabellarische Abbildung der analogen Maßnahmen und Vorlagen im Kalenderjahr 2022

1. Bearbeitung der fast 7000 analogen Vorlagen und Maßnahmen

Nahezu 7000 Schriftstücke sichtete ich innerhalb der vorgegebenen Frist von 14 Tagen. Meine Aufgabe ist es, **Ungleichbehandlung von Kolleginnen frühzeitig** zu erkennen und möglichst zu verhindern⁷. Stelle ich Diskriminierungspotential oder zusätzlichen Informationsbedarf fest, wende ich mich mit einer **Stellungnahme** (Rückgabe) oder, wenn es gravierender und dringlicher ist, mit einer **Beanstandung** an die Dienststellenleiterin. Auf diese Weise folge ich dem gesetzlichen Auftrag der Frauenvertreterin: **„Die Dienststelle soll Gelegenheit erhalten, die beratende Funktion der Frauenvertreterin im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahrzunehmen, um so beispielsweise komplexe Sachverhalte einer LGG-konformen Entscheidungsreife zuzuführen“ (Ausführungsvorschriften zu §17 (2) LGG)**. Insgesamt habe ich mich im Kalenderjahr 2022 mehr als 430mal analog schriftlich an die Behörde gewandt und hunderte Mails zu den Bedenken der Frauenvertreterin in der konkreten Angelegenheit geschrieben. In vielen Fällen konnte ich Veränderungen für die betroffenen Kolleginnen erreichen.

2. Beratung und Begleitung der Kolleginnen

Weiterhin habe ich im vergangenen Kalenderjahr über 1000mal Kolleginnen beraten. Die Themen waren und sind Schwangerschaft, Elternzeit, Teilzeit, Gesundheitsförderung (Betriebliches Eingliederungsmanagement), beruflicher Aufstieg, Vertretungsregelungen, Konflikte an Schule, Arbeitszeiten, Berücksichtigung von Teilzeitarbeit, familienfreundlichen Arbeitszeiten, Elternzeit, Umsetzungen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ich begleitete Kolleginnen zu Präventionsgesprächen, zu Gesprächen mit der Schulaufsicht oder mit der Schulleitung, wenn die Kolleginnen meine Unterstützung wünschten.

3. Beruflicher Aufstieg von Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf

Ich stehe über verschiedene Mailverteiler in Verbindung mit den Kolleginnen aller Berufsgruppen, um die interessierten Frauen beispielsweise schnell über Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, Aufstockungsmöglichkeiten, Neuigkeiten zur Verbeamtung, Betreuungsmöglichkeiten während einer Fort- oder Weiterbildung zu informieren. Sollten Sie in meinen Verteiler aufgenommen werden wollen, schreiben Sie mich bitte an.

Ich habe mich 2022 sehr dafür eingesetzt, dass die regionalen, frauenspezifischen Fortbildungen weiter fortgeführt werden. Aufgrund Ihrer Anregung ist diese Veranstaltungsreihe umbenannt worden. Sie heißt jetzt: **Regionale Fortbildungen für Frauen mit Interesse am beruflichen Aufstieg. Es gibt in diesem Schuljahr noch zwei Termine:**

<https://fortbildungen.berlin/training/109508> 21.03.2023 Fortsetzung Bewerberinnenseminar

<https://fortbildungen.berlin/training/111017> 26.04.2023 Frauen in Funktionsstelle: Teil 2 „Kommunikation“

Anmeldung: <https://fortbildungen.berlin/profile/settings>.

4. Teilnahme der Frauenvertreterin an Auswahlverfahren, schulinternen Interessenbekundungsverfahren, Einstellungen, befristeten PKB-Einstellungen, Arbeitssitzungen, regionalen Ausschüssen, Personalratssitzungen, Leitungsrunden, Fortbildungen

Die Frauenvertreterin ist gemäß § 17 (2) LGG an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen, bevor die Behörde Entscheidungen trifft und Maßnahmen umsetzt. Dementsprechend sichte ich nicht nur alle analog vorgelegten Maßnahmen, sondern nehme auch nahezu wöchentlich an verschiedenen Auswahlverfahren teil. Ich achte darauf, dass in unserer Region für alle Bewerbenden die gleichen Bedingungen gelten und dass die Verfahrensführenden im Auswahlverfahren den **Frauenförderplan** und das **Landesgleichstellungsgesetz** den Vorgaben entsprechend umsetzen.

Konkret bedeutet das:

- Die Verfahrensführenden müssen bei Auswahlentscheidungen durch **Familienarbeit erworbene Erfahrungen als Teil der Qualifikation** der Bewerbenden bewerten und gemäß § 8 (3) LGG berücksichtigen.

⁷ Während meiner urlaubsbedingten und krankheitsbedingten Abwesenheit im Oktober 2022 ist die in den Ausführungsvorschriften vorgesehene und dementsprechend vereinbarte Abwesenheitsregelung leider nicht konsequent praktiziert worden.

- **Familienfreundliche Rahmenbedingungen** an Schule gemäß **§ 10 (1) LGG, Teilzeitarbeit** an Schule gemäß **§10 (5) LGG und § 9 (5) LGG** können Thema im Auswahlverfahren sein, aber auch andere Gebiete des LGG.
- Verpflichtend ist für alle Beteiligten die Anwendung des **geschlechtergerechten Sprachgebrauchs**, die nicht nur in der Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung, **GGO**, vorgegeben ist, sondern auch in **§ 4 (1) des Bundesgleichstellungsgesetzes**.

Leider habe ich nicht die personellen Kapazitäten, um LGG-konform an allen regionalen Terminen wie z.B. Auswahlverfahren und Sicherheitsbegehungen teilzunehmen. Ich habe dokumentiert, dass ich den Einladungen zu über 100 Verfahren und weiteren Terminen allein in diesem Schuljahr nicht folgen konnte. Sollten Sie meine Anwesenheit in einem bestimmten Verfahren oder bei einer bestimmten Sicherheitsbegehung wünschen, bitte ich Sie darum, zu mir Kontakt aufzunehmen. Ich nehme außerdem regelmäßig regionale und überregionale Arbeitssitzungen wahr. Ich gestalte diese Sitzungen mit, bereite sie sorgfältig vor und nach. Ich bilde mich kontinuierlich zum LGG und anderen rechtlichen Fragen, zum Beispiel Verbeamtung, fort.

5. Information der Kolleginnen: Regionales Netzwerk - Kontaktfrauentreffen am 1. März 2023

Ich bedanke mich an dieser Stelle ganz herzlich bei jeder Kontaktfrau⁸ für die Zusammenarbeit und ihren Einsatz. Es sollte an jeder Schule ein bis zwei Kontaktfrauen geben, mit denen ich mich zum Informationsaustausch digital in Verbindung setzen kann. So gehen auf diesem Weg wichtige Informationen schnell, mindestens ein- bis zweimal wöchentlich, an die Kolleginnen aller Schulen. Unser nächstens **Kontaktfrauentreffen findet am 1. März 2023, von 14 bis 16 Uhr, am Schiller-Gymnasium statt**. Frau Walter, stellvertretende Frauenvertreterin, und ich freuen uns auf Sie. Ich bedanke mich an dieser Stelle bei der Schulleiterin des Schiller-Gymnasiums für ihre Unterstützung.

6. Planung und Durchführung unserer regionalen Frauenversammlung am 7. September 2022

Unsere Frauenversammlungen sind ein elementares, demokratisches Herzstück. Hier findet unser Austausch miteinander statt. **Sie haben außerdem einmal im Jahr die Möglichkeit, der Dienststellenleiterin Fragen zu stellen.** Über die Kontaktfrauen können Sie auch im Vorfeld Ihre Themen und Fragen für diesen Tag einfließen lassen. Leider zeigen die Antworten der Dienststellenleiterin jedes Jahr wieder, dass die Entlastung der Frauen an Schule von der die Behörde nicht ernst genommen wird und nicht auf der Leitungsebene zum Thema gemacht wird. **Umso wichtiger ist es, dass Sie, liebe Kolleginnen, auf unseren Versammlungen immer wieder Ihre Belastungen deutlich formulieren!**

Am 07.09.2022 habe ich Sie zu unserer gut besuchten Frauenversammlung ins Delphi-Kino eingeladen. Das Thema war **Frauengesundheit an Schule**. Erfreulicherweise war für die Finanzierung des Raumes diesmal keine anwaltliche Unterstützung nötig. Ich zeigte Ihnen anhand der mir vorliegenden Zahlen für 2021, dass die Gesundheit von Frauen an unseren Schulen erheblicher beeinträchtigt ist als die der männlichen Kollegen. **Brandaktuell war an diesem Tag aufgrund einer neuen Vorgabe für Fortbildungen die Frage der Kolleginnen, wie mit der Fortbildungsverpflichtung für teilzeitbeschäftigte Kolleg*innen zu verfahren ist. Meinem Verweis auf § 9 (5) LGG konnte sich die Dienststellenleiterin nicht entziehen und im weiteren Verlauf auch SenBJF nicht.**

Mittlerweile ist klaggestellt, dass alle vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte eine Fortbildungsverpflichtung von 600 Minuten im Kalenderjahr haben. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben ausnahmslos ein Anrecht darauf, dass die überproportionale Teilnahme an anderer Stelle ausgeglichen wird.⁹

⁸ Die Kontaktfrau ist angelehnt an die Vertrauensfrau, die in § 26 (5) im Bundesgleichstellungsgesetz definiert wird.

⁹ § 9 (5) LGG: „Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, ist hierfür ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.“

§10(5) LGG: „Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“

7. Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen: Fragen zur Einarbeitung und Vertretungsregelung in unserer Region, Aufstockungsmöglichkeiten, Frauenförderplan, Netzwerk mit der Frauenvertreterin

Es gibt glücklicherweise einige neu eingestellte Schulsekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen. Ich begrüße die neuen Kolleginnen schriftlich mit Informationen zu unserer Region, zu ihrer Urlaubs-Ferienzeitumrechnung und zu meiner Arbeit. Mehrfach traten im letzten Jahr Kolleginnen an mich heran mit dem Thema „Begrüßung und Einarbeitung durch die Dienststelle“. Es fiel in diesem Zusammenhang der Begriff „Willkommenskultur der Außenstelle für das Verwaltungspersonal“. Von dem Verwaltungspersonal und guten Arbeitsabläufen profitieren alle an Schule. Kolleginnen berichteten, sie würden ins kalte Wasser geschmissen. Sie hätten keine oder kaum Informationen zu ihrem Arbeitsplatz erhalten. Sie bemängelten z.B. die fehlende Einarbeitung in die verwendeten Computerprogramme, **fehlende Hinweise zu dem rechtssicheren Umgang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und Attesten der Kolleg*innen**, fehlende Einarbeitung und fehlende Ansprechpartner*innen außerhalb der Schule. Konflikte gab es mit **Vertretungsregelungen**. Die Dienststellenleiterin schrieb mir dazu Folgendes: **„Die Vertretung der VL übernimmt die SL; eine Vertretung durch die Sekretärin ist nicht möglich, da es sich hier um eine höherwertige Tätigkeit handelt.“** Seit Jahren bemühe ich mich vergeblich darum, mich bei einem offiziellen Behördentreffen des Verwaltungspersonals unserer Region, z.B. einer Dienstbesprechung, vorstellen zu dürfen. Wichtig ist, dass der Frauenförderplan selbstverständlich auch für das Verwaltungspersonal gilt. Vor Neueinstellungen muss den Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockungsmöglichkeit angeboten werden. Ich pflege ein digitales Netzwerk für Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen und informiere die Kolleginnen regelmäßig. Bitte schreiben Sie mir, falls Sie aufgenommen werden möchten.

8. Vergleich der dienstlichen Beurteilungen 2022: Lehrerinnen sind im Nachteil gegenüber Lehrern!

Im Kalenderjahr 2022 sind 59 Lehrkräfte beurteilt worden.¹⁰ Eine Kollegin sollte mit einer Drei bewertet werden. Alle anderen Kolleg*innen in unserer Region erhielten eine bessere Bewertung! Ich schrieb Anfang Juni 2022 eine umfangreiche Stellungnahme dazu. Die Dienststellenleiterin hat diese nie beantwortet. Mitte Oktober 2022 gab es eine Erörterung des Personalrates zu dieser dienstlichen Beurteilung auch auf der Basis meiner Stellungnahme. Mit vereinten Kräften konnten wir erreichen, dass eine neue DB für die Kollegin erstellt wurde. **Die Auswertung der 59 dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2022 ergibt ein statistisches Ungleichgewicht¹¹ zum Nachteil der Lehrerinnen an mehreren Stellen:**

- Es sind 39 Lehrerinnen beurteilt worden. 24 von ihnen erhielten die Bestnote („Eins“). Das sind 62% der beurteilten Lehrerinnen.
- Es sind 20 Lehrer beurteilt worden. 15 von ihnen erhielten eine „Eins“. Das sind 75%, also 14 Prozentpunkte mehr als bei den Lehrerinnen.
- Jede 48. Lehrerin von den 1872 Lehrerinnen unserer Region wurde beurteilt.
- Jeder 36. Mann von den 716 Lehrern unserer Region wurde beurteilt.

Fazit:

Es wurden überproportional Männer beurteilt. Frauen müssen weiterhin motiviert werden!

Lehrer erhalten in unserer Region mit höherer Wahrscheinlichkeit eine „Eins“ als Lehrerinnen.

Das Missverhältnis ist nicht nur aufstiegsentscheidend, es könnte sich auch bei der Gewährung der diesjährigen Leistungsprämie zum Nachteil der Lehrerinnen fortsetzen!

- 20 vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen erhielten eine dienstliche Beurteilung, davon 16 die Bestnote. Das sind **65% der beurteilten Vollzeitkolleginnen**.
- 15 **teilzeitbeschäftigte Kolleginnen** sind beurteilt worden. Acht Lehrerinnen wurden mit einer „Eins“ bewertet, das sind **53%**.

¹⁰ Am Ende dieses Berichts findet sich bei 17. die Übersicht: Notenverteilung im Kalenderjahr 2022 in Charlottenburg-Wilmersdorf.

¹¹ In den Ausführungsvorschriften zum LGG §17 (2) wird explizit aufgeführt, dass die Frauenvertreterin ein statistisches Ungleichgewicht erkennen soll und prüfen muss, ob der Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 3 LGG von den Verantwortlichen Rechnung getragen wurde.

Fazit:

Im Vergleich zeigt sich, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit die Bestnote erhielten als die vollzeitbeschäftigten Kolleginnen.

Es ist eine Verschlechterung zum Kalenderjahr 2020 festzustellen. Vor zwei Jahren wurden 73% der beurteilten Lehrerinnen in Vollzeit mit der Bestnote bewertet und 88% der Lehrerinnen in Teilzeit.¹²

- **Bei den Männern wirkt sich Teilzeit nicht negativ auf die Benotung aus!** Alle drei beurteilten Teilzeitlehrer erhielten eine „Eins“, also 100%!!!
- Am Gymnasium erreichten acht von zehn beurteilten Lehrern bei Anlassbeurteilungen eine „Eins“, das sind 80%.
- **Am Gymnasium wurden zehn von 14 Lehrerinnen mit Bestnote bei einer Anlassbeurteilung bewertet. Das sind 71% und damit neun Prozentpunkte weniger als bei den Kollegen.**
- Mit geringerer Datenbasis lässt sich dasselbe für Frauen nachteilige Missverhältnis leider auch für die Anlassbeurteilungen an den Sekundarschulen feststellen.¹³

Es ist leider offensichtlich, dass überwunden geglaubte Benachteiligungen von Frauen wieder Nährboden finden und die Verschlechterung des Notenniveaus bei den Beurteilungen der Frauen deutlicher ist als bei den männlichen Kollegen. Eine signifikante Veränderung war in diesem Zeitraum die Anwendung der neuen Ausführungsvorschrift Lehrkräftebeurteilung. **Schulleiter*innen und Schulaufsicht müssen umgehend die Ursachen für die schlechte Bewertung der Lehrerinnen finden und abschaffen!**

8.1 Meine Empfehlung: Bedarf an Beurteilungsgesprächen anmelden - Maßstäbe kennen lernen!

In der Ausführungsvorschrift Lehrkräftebeurteilung vom 13. März 2021 sind Beurteilungsgespräche vorgesehen. Diese Gespräche sind bei Bedarf zu führen. Ich empfehle Ihnen, Ihren Gesprächsbedarf frühzeitig anzumelden, damit Ihre Schulleiterin oder Ihr Schulleiter *Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils* sowie Ihre *Stärken und Schwächen* mit Ihnen erörtert. *Daraus sind Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der zu beurteilenden Person fördern.*¹⁴

9. Entwicklung der Funktionsstellenbesetzung in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2022: Jede 12. Lehrerin und jeder 7. Lehrer hat eine Funktionsstelle!

Unsere Region war in den letzten Jahren im berlinweiten Vergleich das traurige Schlusslicht bei dem Frauenanteil an Funktionsstellen. Gleichzeitig waren über Jahre dauerhaft ca. 75 von 322 Funktionsstellen unbesetzt. Wir Beschäftigtenvertretungen haben deshalb für unsere Region mit SenBJF Sonderkonditionen ausgehandelt. In unserer Region finden einige Verfahren mit bestimmten Voraussetzungen nach „Papierlage“ statt. Bei allen Verfahren entfällt die Beobachtung der Unterrichtsstunde. Wir wollen damit schnellere Stellenbesetzungen und den Abbau der vielen unbesetzten Funktionsstellen erreichen. Am Ende dieses Berichts können Sie der *tabellarischen Abbildung der analogen Maßnahmen und Vorlagen im Kalenderjahr 2022* die Entwicklung der Auswahlverfahren im Vergleich zu 2021 entnehmen. An den Gymnasien z.B. wurden 2022 zwar mehr Verfahren durchgeführt, aber weniger Auswahlvermerke vorgelegt als im Vorjahr. Insgesamt fanden für alle Schultypen 38 Verfahren statt, davon 15 nach Papierlage.

An den Schulen unserer Region gibt es für Lehrkräfte insgesamt 322 Funktionsstellen. Zum Stichtag 01.11.2022 waren etwa 60 Funktionsstellen unbesetzt¹⁵. Nach meinem Kenntnisstand werden zum Ende dieses Schuljahres ca. 10 Funktionsstelleninhaber*innen in den Ruhestand gehen. 151 Lehrerinnen haben eine Funktionsstelle und 109 Lehrer.

Damit hat jede 12. Lehrerin von insgesamt 1872 Lehrerinnen und jeder 7. Lehrer von insgesamt 716 Lehrern eine Funktionsstelle! Das Verhältnis ist nach wie vor für Frauen ungünstig!

¹² Tätigkeitsbericht der Frauenvertreterin Charlottenburg-Wilmersdorf für den Zeitraum 1.01.2020 bis 10.08.2021, dienstliche Beurteilungen im Kalenderjahr 2020, S. 8.

¹³ Fünf von 13 Lehrerinnen an einer Sekundarschule erhielten die Bestnote, das sind 38%. Bei den Lehrern an diesem Schultyp waren es drei von fünf Lehrern und damit 60%.

¹⁴ Vgl. AV Lehrkräftebeurteilung vom 13. März 2021, 5.2 Beurteilungsgespräch.

¹⁵ Offene Stellen: 54 an; den Gymnasien, den Schulen des 2. Bildungswegs, den Sekundarschulen, fünf offene Stellen an den Grundschulen, und eine an den Förderzentren

Erfreulich ist, dass es keine Unterrepräsentanz mehr von Frauen in Funktionsstellen an den Sekundarschulen gibt! Bei den Gymnasien setzt eine Trendwende ein, wie meine Tabelle zeigt. Es ist aber nur ein Trend, denn drei von fünf Funktionsstellenarten weisen weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen auf:

Funktionsstellen an Gymnasien zum 1.11.2022:

Funktion	besetzte Stellen	m	w	Frauenanteil
Schulleiter*innen	9	5	4	44%
Stellv. Schulleiter*innen	10	7	3	30%
Oberstufenkoordinator*innen	14	7	7	50%
Fachbereichsleiter*innen	34	21	13	38%
Fachleiter*innen	52	26	26	50%

Die EU hat sich in einer Richtlinie im November 2022 darauf geeinigt, verbindliche Geschlechterquoten in Unternehmen einzuführen. In diesem Zusammenhang sind **Sanktionen bei Regelverstößen** vorgesehen. Die Mitgliedstaaten sind dazu aufgefordert, wirksame Sanktionen gegen Unternehmen zu entwickeln, die die vorgegebene EU-Regelung nicht umsetzen. Es bleibt abzuwarten, ob Sanktionen auch im LGG Eingang finden.

10. Frauengesundheit an Schule: Den Frauen ging es 2022 schlechter als im Vorjahr!

Der ungesunde Trend aus 2021 für Frauen setzt sich leider verstärkt für das Jahr 2022 fort, wie sich an den Zahlen meiner Tabelle Maßnahmen für 2022 ablesen lässt.¹⁶ Bei den Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf hat sich die Anzahl der Maßnahmen um 55% erhöht. Bei den Männern ist eine Zunahme von 24% zu verzeichnen. Auch der Gesundheitszustand der Männer verschlechtert sich, aber nicht in demselben Ausmaß wie bei den Frauen. Es ist also dringend notwendig, dass entsprechend der neuen Rahmendienstvereinbarung Gesundheit **regional frauenspezifische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung** auf den Weg gebracht werden und dass der Bedarf der Frauen sorgfältig und passgenau aufgrund solider Datenerhebung und Auswertung ermittelt wird.

An zehn Schulen gab es in diesem Schuljahr bereits **Gesundheitsmaßnahmen** in Form eines schulinternen Gesundheitstages. Ich bin nicht frühzeitig an diesen Maßnahmen LGG-konform beteiligt worden. Die Maßnahmen waren nicht mehr gestaltunfähig zum Zeitpunkt der Vorlage. Aktuell haben wir Beschäftigtenvertretungen uns sehr dafür eingesetzt, dass die schulischen Gesundheitstage in diesem Kalenderjahr 2023 in Gesamtkonferenzen abgestimmt werden. **Denn wir halten es für erforderlich, dass die betroffenen Beschäftigten ein Mitspracherecht bei den Gesundheitstagen haben.** Es soll deswegen unter Umständen eine außerordentliche Gesamtkonferenz im Frühjahr 2023 geben. Bis Mitte März 2023 müssen die Schulen die Anträge stellen.

Meine mündlichen und schriftlichen Fragen im November 2022 dazu, was für eine Ausgleichsregelung für die teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen gilt, wenn sie in vollem Umfang an den schulischen Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen und wenn sie an einem freien Tag teilnehmen, sind von der Dienststellenleiterin am 14.02.2023 mündlich beantwortet worden. Demnach gehen die Dienststellenleiterin und ich davon aus, dass **§9 (5) LGG** auch für diese außerunterrichtlichen Tätigkeiten gilt. Meine Frage, ob diese Gesundheitstage als schulinterne Fortbildung angerechnet werden, ist noch nicht beantwortet worden. Strittig war die Frage, ob die Dienststellenleiterin das regionale Gesundheitskonzept der regionalen Frauenvertreterin frühzeitig zur Beteiligung vorlegen muss. Dies ließ sich leider nur mit anwaltlicher Vertretung außergerichtlich von Juli 2022 bis Dezember 2022 im Sinne des LGG klären. Die Dienststellenleiterin ist verpflichtet, das regionale Gesundheitskonzept der Frauenvertreterin zur Beteiligung vorzulegen.

11. Schwangere und stillende Kolleginnen

11.1 Ein Einsatz in Präsenz ist in wenigen Fällen gemäß der Empfehlung des AMZ nun möglich - Unklar ist, wie und wann die Schwangeren die verbindlich vorgesehene FFP2 - Maske mit Ausatemventil von der Arbeitgeberin SenBJF erhalten sollen

Die Pandemie führte dazu, dass die an Schule beschäftigten Schwangeren nicht an der Schule eingesetzt werden durften. Bis Mitte Januar 2023 gab es entsprechend der Empfehlungen des AMZ in Charlottenburg-Wilmersdorf offiziell keinen Einsatz im Präsenzunterricht oder in Betreuung. SenBJF hat zu Beginn des Schuljahres auf meine Anfrage schriftlich mitgeteilt, dass die **Empfehlungen des arbeitsmedizinischen Zentrums der Charité (AMZ)** von

¹⁶ Siehe Tabelle „Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2022“, Position 9.

den Schulleiter*innen verpflichtend einzuhalten sind. **Alle die Fälle, bei denen für die schwangeren Kolleginnen gegen die Empfehlungen ein Einsatz in Präsenz vorgesehen war laut vorgelegter Gefährdungsbeurteilung, habe ich beanstandet.** Seit dem 16.01.2023 ist laut individueller Empfehlung des AMZ, der Einsatz in Präsenz für wenige Schwangere möglich. Die Bedingungen für einen Einsatz in Präsenz sind bislang das Tragen einer FFP2-Maske mit Ausatemventil und Einsatz nur in kleinsten und wenigen Gruppen (10-15 Schüler*innen) unter Einhaltung der AHA-Regeln. Diese FFP2-Maske mit Ausatemventil müsste meiner Meinung nach durch die Arbeitgeberin, SenBJF, zur Verfügung gestellt werden. Meine Anfrage vom 16.01.2023 an die Dienststellenleiterin, woher die Kolleginnen diese FFP2-Maske erhalten, blieb bislang unbeantwortet. Der Tagesspiegel veröffentlichte am 18. Januar 2023 einen Artikel mit der Überschrift „**Coronainfektion bei Schwangeren - Achtefaches erhöhtes Sterberisiko**“. Der Zeitungsartikel bezieht sich auf das Risiko für die schwangeren Frauen. Die für unserer Region zuständige Arbeitsmedizinerin hat am 14.02.2023 im regionalen Ausschuss für Gesundheitsschutz mitgeteilt, dass sie darüber hinaus ein sehr hohes Risiko für das ungeborene Kind nicht ausschließen kann. Gerne berät sie die schwangeren Kolleginnen vertraulich. **Bitte beachten Sie, dass ein Einsatz in Präsenz erst möglich ist, wenn die Beteiligung der Frauenvertreterin an der personellen Maßnahme „individuellen Gefährdungsbeurteilung“ für die schwangere oder stillende Kollegin mit den von der Schulleiter*in getroffenen Schutzmaßnahmen gemäß § 10 Mutterschutzgesetz abgeschlossen ist.**

11.2 Die rechtlich vorgeschriebene Beteiligung der Frauenvertreterin wurde häufig nicht ermöglicht - Erledigung durch Mutterschutz?

Das LGG sieht vor, dass die Frauenvertreterin an der personellen Maßnahme „individuelle Gefährdungsbeurteilung“ zu beteiligen ist, bevor die Maßnahme umgesetzt wird.¹⁷ Unsere Datenauswertung für 2022 zeigt deutlich eine rückläufige Zahl von Informationen durch die Schulleiter*innen.¹⁸ **Nur 45% aller eingegangenen Schwangerschaftsmeldungen erreichten mich LGG-konform „frühzeitig“ (40 von 88).** Sämtliche Stellungnahmen, die ich 2022 der Dienststellenleiterin dazu schrieb, dass die Informations- und Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin bei einer großen Anzahl personeller Maßnahmen für schwangere Kolleginnen nicht umgesetzt werden, blieben unbeantwortet.

Unbeantwortet blieben bis heute vier von 15 Beanstandungen aus dem Kalenderjahr 2022; bei sechs beanstandeten Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere erfolgte die Reaktion der Dienststellenleiterin so spät, dass der Mutterschutz schon eingetreten war. Insgesamt wurde mir bei insgesamt 88 gemeldeten Schwangerschaften 32mal die Beteiligung nicht frühzeitig ermöglicht. Die traurige Vermutung drängt sich leider auf, dass die Dienststellenleiterin es in Kauf nimmt, dass durch ihre lange oder fehlende Bearbeitung meiner Beanstandungen und Informationsanfragen schwangere Kolleginnen in den Mutterschutz gehen, ohne dass sie den erforderlichen Schutz erhalten haben. **Die Gesetzgebung sieht dagegen die Arbeitgeberin in der Verantwortung, bei Schwangeren und Stillenden höchste Sorgfalt walten zu lassen.**

11.3 Urteil EuGH: „Unmittelbare Diskriminierung wegen unzureichender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung“

Es gibt ein Urteil des EuGH vom 19.10.2017: **Unmittelbare Diskriminierung einer stillenden Arbeitnehmerin wegen unzureichender mutterschutzrechtlicher Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes. „Eine ungünstigere Behandlung erfasst auch die fehlerhafte Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes gemäß Artikel 4 Richtlinie 92/85/EWG.“**¹⁹ Weiter heißt es: „Auch bei stillenden Frauen ist während der gesamten Stillzeit das Prinzip der Risikovermeidung und -minimierung zu beachten, so dass ggf. wiederholt eine Risikobeurteilung vorzunehmen ist.“ Ich habe bereits dargestellt, dass in großem Umfang eine fehlerfreie, nach Mutterschutzgesetz rechtskonforme, Gefährdungsbeurteilung in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2022 von der Dienststellenleiterin abermals nicht sichergestellt wurde. **Sollten Sie oder Ihr Neugeborenes nachweislich im Zusammenhang mit Ihrer Berufstätigkeit während der Schwangerschaft oder der Stillzeit gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, lassen Sie bitte rechtlich prüfen, ob Sie den erforderlichen Schutz durch die Arbeitgeberin SenBJF erhalten haben.** Sobald ich von der Schwangerschaft einer Kollegin erfahre, versuche ich diese umgehend

¹⁷ § 17 (2) LGG

¹⁸ Siehe Tabelle „Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2022“, Position 41.

¹⁹ STREIT 2/2018, S. 51.

über Ihre Rechte zu informieren und umfänglich zu beraten. **Wichtig ist, dass den schwangeren und stillenden Kolleginnen aufgrund der Schwangerschaft keine Nachteile entstehen dürfen!**

11.4 Transparente Darstellung der nachgeholtten Mutterschutzzeiten bei Verschiebung des Entbindungstermins und des erworbenen Erholungsurlaubsanspruchs während des Beschäftigungsverbots gemäß § 24 Mutterschutzgesetz

Meine schriftlichen Bitten an die Personalstelle, die nachgeholtten Mutterschutzzeiten wegen eines verschobenen Geburtstermins tagesscharf und damit transparent in den Schreiben der Kolleginnen abzubilden, wurden bislang nicht berücksichtigt. Meine Bitte, in den Behördenschreiben für die schwangeren Kolleginnen verschiedener Berufsgruppen transparent darzustellen, wie mit dem in dieser Zeit des Mutterschutzes und Zeiten des Beschäftigungsverbots erworbenen **Urlaubsanspruch** gemäß **§ 24 Mutterschutzgesetz** umzugehen ist, blieben bislang leider unbeantwortet. An Brisanz gewinnt dieses Thema durch die aktuelle Rechtsprechung: **Das Bundesarbeitsgericht urteilte am 20. Dezember 2022, dass Resturlaub nicht automatisch verfallen kann.** Dafür müssten die an Schule beschäftigten schwangeren Kolleginnen überhaupt wissen und von der Arbeitgeberin SenBJF dargestellt bekommen, wie mit ihrem Urlaubsanspruch umgegangen wird.

12. Information und Beteiligung der Frauenvertreterin bei Verbeamtung und Nichtverbeamtung

Ein neues Aufgabenfeld ist die Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin bei der Verbeamtung bzw. Nichtverbeamtung der Kolleg*innen. Bislang hatte ich keine Übersicht, wer von den neu eingestellten Kolleg*innen verbeamtet werden soll. Die vorgelegten Nichtverbeamtungen waren alle rechtlich heikel, denn die Bescheide sind an die Kolleg*innen versendet worden, bevor die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgte.²⁰ Inhaltlich sehe ich die gesundheitlichen Begründungen für eine Nichtverbeamtung als problematisch an. Es scheint keine einheitlichen, nachvollziehbaren Standards zu geben. Ich bin auch auf Nachfrage darüber bislang nicht informiert worden. Die Kolleg*innen berichten, dass sie nicht darüber informiert werden, bis wann sie welche Unterlagen für den Abschluss der amtsärztlichen Untersuchung vorlegen müssen. Es entsteht der Eindruck, als würden gesundheitliche Maßstäbe angelegt, die einstmals für sehr junge Berufsanfänger*innen im dritten Lebensjahrzehnt galten. Hier ist noch viel Klärungsbedarf. Den von einer Nichtverbeamtung Betroffenen kann ich nur empfehlen, den Widerspruch gegen den Bescheid der Nichtverbeamtung rechtlich prüfen zu lassen.

13. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten mit Familienverantwortung

Laut § 10 (1) Berliner Landesgleichstellungsgesetz soll das Vorgesetztenverhalten darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Das gilt für männliche und weibliche Beschäftigte in Voll- und in Teilzeit und für jede Berufsgruppe an Schule. Für Kinder bis zum 12. Lebensjahr nimmt der Staat an, dass eine besondere elterliche Betreuung erforderlich ist. Dienst und -Einsatzpläne sind gemäß Frauenförderplan auf die Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen. Auch die Teilnahme an Konferenzen ist abhängig von der verfügbaren Kinderbetreuung. Immer wieder berichten Kolleg*innen, dass sie Empfehlungen der Schulleitungen bekommen, ihre Kinder von Familienangehörigen oder von Bekannten betreuen zu lassen, damit die Kolleg*innen an außerunterrichtlichen Dienstverpflichtungen teilnehmen können. Diese Ratschläge der Dienstvorgesetzten sind eine unzulässige Einmischung. Kolleg*innen müssen sich dazu nicht rechtfertigen. Sollten Sie keine Kinderbetreuung haben, sind immer Sie als Eltern allein in der Verantwortung. Die Rechtsprechung hat die Eltern kürzlich gestärkt. **Das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 19.07.2022 betrachtet einen Betreuungsnotstand als Zwangslange der Eltern, auf die der Arbeitgeber Rücksicht nehmen muss.**

²⁰ Dies stellt einen Verstoß gegen § 17 (2) LGG dar.

13.1 Arbeitszeitgerechtigkeit für Teilzeitbeschäftigte gemäß §§ 9 (5), 10 (5) LGG

An den Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf arbeiten 43% aller Lehrerinnen in Teilzeit²¹ und 30% aller Lehrer²². An den Grundschulen sind es 45% aller Lehrerinnen, an den Gymnasien sind es 48% der Lehrerinnen. Bei den Lehrern an Grundschule arbeiten 30% in Teilzeit und am Gymnasium 33% der Lehrer. **Es arbeiten mehr Lehrerinnen in Teilzeit als Lehrer. Die Anzahl der Kolleg*innen, die in Teilzeit arbeiten, nimmt stetig zu.** Aus meiner Sicht ist das weniger eine Frage der Work-Life-Balance, sondern eine pure Überlebensstrategie angesichts der Familienarbeit in Verbindung mit ausufernden Arbeitsanforderungen. Es gelang der Senatsbildungsverwaltung von Juni 2022 bis 31.12.2022, bei 15 vollzeitbeschäftigten Kolleg*innen in unserer Region eine Mehrarbeit anzuregen. 68 Kolleg*innen stockten ihre Teilzeit auf. § 10 (5) LGG besagt: „Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.“ **Bei Lehrkräften sind selbstverständlich der Unterricht und die außerunterrichtlichen Aufgaben neu zu bemessen.** Die Fortbildungsteilnahme ist in § 9 (5) LGG geregelt: „Liegt die Teilnahme außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür ein entsprechender Ausgleich zu gewähren.“

13.2 Gesamtkonferenzbeschlüsse und mittelbare pädagogische Arbeitszeit

Ein verbindlich vorgesehene Instrument für die Gewährleistung der anteiligen Arbeitsleistung sind für Lehrerinnen und Lehrer die Gesamtkonferenzbeschlüsse. Die Realisierung einer rechtskonformen Beschlussfassung war im letzten Kalenderjahr zunächst sehr unerfreulich.

Im Schuljahr 2021/ 22 wurden mir Gesamtkonferenzbeschlüsse von 45 der insgesamt 49 Schulen vorgelegt. Fast kein Gesamtkonferenzbeschluss hat den rechtlich vorgesehenen Ausgleich für einen überproportionalen Einsatz der teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen im außerunterrichtlichen Bereich ausreichend abgesichert. Ich habe deshalb im letzten Kalenderjahr von Mai bis Juni 44 Gesamtkonferenzbeschlüsse beanstandet. **Aufgrund meiner Beanstandungen hat die Senatsverwaltung für Gesundheit Pflege und Gleichstellung der Dienststellenleiterin Empfehlungen gegeben.** Zu Beginn des neuen Schuljahres 2022/23 veröffentlichte die Dienststellenleiterin eine Formatvorlage, die nicht in der Beteiligung bei der Frauenvertreterin war und nicht die Hinweise meiner 44 Beanstandungen und die Empfehlungen von SenWGPG aufgriff. Nach vielen weiteren Hinweisen und einigen direkten Verhandlungen ist nunmehr am 1. Februar 2023 eine Formatvorlage von der Dienststellenleiterin veröffentlicht worden, die mit uns Beschäftigtenvertretungen abgestimmt worden ist. Parallel dazu bin ich mit der Beteiligung an den einzelnen Gesamtkonferenzbeschlüssen der Schulen für das aktuelle Schuljahr beschäftigt. Die **Schulaufsichten** werden den einzelnen Schulen eine **Rückmeldung** zu den Ergebnissen ihrer **Rechtmäßigkeitskontrolle** und meiner Beteiligung geben, damit die Schulen spätestens zum neuen Schuljahr rechtskonforme Beschlüsse fassen. **Wichtig für Sie ist, dass die individuellen Ansprüche aus §§ 9, 10 (5) LGG immer gelten und nicht durch fehlende oder unzureichende Beschlüsse ausgehebelt werden.** SenWGPG hat unserer Dienststellenleiterin ebenfalls empfohlen, für die **Erzieher*innen** Gesamtkonferenzbeschlüsse fassen zu lassen. Die Gesamtkonferenzen können z.B. beschließen, dass die **mittelbare pädagogischen Arbeitszeit (mpA)** verlängert wird. Sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte dürfen keine kleineren Einheiten der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit vorgesehen werden als 45 Minuten. Dies haben wir Beschäftigtenvertretungen für unsere Region erfolgreich eingefordert.

14. Leistungsprämie: Eine personelle Maßnahme mit Diskriminierungspotential

Die Verordnung „Leistungsprämie und Leistungszulagen“ sieht nunmehr auch im Schulbereich eine Honorierung vor. Aktuell geht es um den Zeitraum ab 01.08.2022. Ausgewählt werden die entsprechenden Kolleg*innen von ihrer Schulleiterin oder ihrem Schulleiter. Es geht um „herausragende Leistungen“. Die Dienststellenleiterin muss für Charlottenburg-Wilmersdorf sicher stellen, dass alle Beschäftigtengruppen gleichberechtigt berücksichtigt werden und einheitliche Kriterien Anwendung finden. **Niemand darf aufgrund von Teilzeit oder Schwerbehinderung diskriminiert werden.** Problematisch ist die Rolle der Schulleiter*innen, weil ihnen die alleinige Entscheidung zusteht. **Von der Vergabe der Coronaprämie, die vor allem für Erzieher*innen vorgesehen war, profitierten im Kalenderjahr 2020 in Charlottenburg-Wilmersdorf nachweislich überproportional häufig Männer!** Dies habe ich mit meiner Auswertung für das Kalenderjahr 2020 festgestellt. Eine ähnliche strukturelle Ungleichbehandlung durch die Dienststellenleiterin bei der Leistungsprämie ist aus meiner Sicht unbedingt auszuschließen.

²¹ 805 Lehrerinnen von 1872

²² 212 Lehrer von 716

Ich habe in allen Ausschüssen und Schulleitungssitzungen darauf hingewiesen. Den Schulleiter*innen scheint ihre Rolle in diesem Zusammenhang unangenehm zu sein. Sie befürchten Unzufriedenheit in ihrem Kollegium. Der Personalrat hat ein Informationsschreiben zur Leistungsprämie verfasst.²³

15. Auswertung der Maßnahmentabelle – Weitere Handlungsbedarfe aus Sicht der Frauenvertreterin: Frauengesundheit, Elternzeit, Kündigungen, Umsetzungen 2022

Die Belastungen sind bei den Frauen höher – Ihre Arbeitsplatzzufriedenheit ist geringer!

Ich habe bereits thematisiert, dass es um die **Frauengesundheit** schlechter bestellt ist als um die der Männer. Die Zahl der Männer, die eine Elternzeit im Kalenderjahr 2022 angezeigt hat, stagniert im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Frauen gibt es eine Zunahme von 18% im Vergleich zum Vorjahr²⁴. Frauen entscheiden sich durchgehend für lange Elternzeiträume, die Männer zeigen nur zwei bis drei Monate Elternzeit an. **Die finanziellen Nachteile tragen demnach die Frauen.** Bei den **Kündigungen** ist insgesamt ein Zuwachs um 27% zu verzeichnen, bei den Frauen um 45%, bei den Männern lediglich um 2%.²⁵ Die **Arbeitsplatzzufriedenheit** ist bei den Frauen demnach deutlich geringer als bei den Männern. Ich werbe seit Jahren im regionalen Ausschuss Personalentwicklung dafür, dass sich die Region Charlottenburg-Wilmersdorf als familienfreundliche Arbeitgeberin etabliert. Bislang hatte ich mit dieser Idee allerdings noch keinen Erfolg. Die **Zahl der Umsetzungen in eine andere Region stieg** im Vergleich zum Kalenderjahr 2021.²⁶ Es verließen mehr Kolleg*innen unsere Region als Kolleg*innen zu uns umgesetzt wurden. Das sind Strukturen, die sich mit attraktiven Angeboten beeinflussen lassen.

16. Regionaler Leitfaden „Umgang mit sexueller Belästigung von Kolleginnen“ Antifeminismus melden!

Im Frauenförderplan steht seit vielen Jahren, dass es eine überregionale Vereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt gegen Kolleginnen geben soll. Bislang ist davon aber noch nichts zu sehen. Anfragen und Fälle in diesem Bereich gibt es durchaus. Die Hemmschwelle der Kolleginnen, sich gegen die Belästigungen zu wehren, ist sehr groß. Die Dienststellenleiterin und ich haben uns für dieses Frühjahr vorgenommen, einen regionalen Leitfaden zum Umgang mit sexueller Gewalt und Belästigung gegen Kolleginnen zu verfassen und diesen im regionalen Ausschuss Personalmanagement zu beraten. Da mir immer wieder vertraulich von sexistischen Vorfällen und Anfeindungen berichtet wird, nutze ich die Gelegenheit, um auf die erste **bundesweite Meldestelle für Antifeminismus** hinzuweisen: www.antifeminismus-melden.de Jede Person, vor allem eine betroffene, die eine Meldung vornimmt, kann direkt angeben, ob sie eine darüber hinausgehende Beratung und Information zu Unterstützungsangeboten wünscht.

Mit diesem Bericht habe ich Ihnen gezeigt, in welchen Bereichen die Kolleginnen in Charlottenburg-Wilmersdorf gegenüber den Männern im Nachteil sind. Die Gleichstellung steht leider täglich auf dem Prüfstand. Die Berücksichtigung des LGG muss ich oft einfordern. Bitte nehmen Sie Benachteiligungen nicht hin. Falls Sie Anregungen oder Kritik haben oder Beratung möchten, können Sie sich gerne - am besten per Mail - an mich oder die neue Stellvertreterin, **Frau Walter**²⁷, wenden. Im Rahmen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes engagieren wir uns für Ihre Belange am Arbeitsplatz.

Mit besten Grüßen



27. Februar 2023

²³ <https://www.pr-cw.de/vv-lplz-schule>

²⁴ Siehe Tabelle „Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2022“, Position 17.

²⁵ Siehe Tabelle „Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2022“, Position 36.

²⁶ Siehe Tabelle „Vorlagen und Maßnahmen im Kalenderjahr 2022“, Position 47-49.

²⁷ yvonne.walter@senbjf.berlin.de

17. Notenverteilung bei den dienstlichen Beurteilungen im Kalenderjahr 2022 in Charlottenburg-Wilmersdorf

Lehrerinnen: 39

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Beurteilungen insgesamt: 39	24	8	6	1
Regelbeurteilungen: 8	5	2	1	0
Anlassbeurteilungen: 31	19	6	5	1
VZ: 24 Anlass: 20 / Regel: 4	16/ A: 13 / R: 3	3/ A: 3 / R: 0	4/ A: 3 / R: 1	1/ A: 1 / R: 0
TZ: 15 Anlass: 11 / Regel: 4	8/ A: 6 / R: 2	5/ A: 3 / R: 2	2/ A: 2 / R: 0	0
Zwischenzeugnisse: (Verwaltungspersonal) 3				

Anlassbeurteilungen für Lehrerinnen nach Schularten: 31 Erstvorlagen

Grundschule: 2	2	0	0	0
Förderzentrum: 1	1	0	0	0
Sekundarschule: 13	5	4	3	1
Gymnasium: 14	10	2	2	0
Abendschule: 1	1	0	0	0

Lehrer: 20

	Note 1	Note 1-2	Note 2	Note 2-3
Beurteilungen insgesamt: 20	15	4	1	0
Regelbeurteilung: 1	1	0	0	0
Anlassbeurteilungen: 19	14	4	1	0
VZ: 17 Anlass: 16 / Regel: 1	12/ A: 11 / R: 1	4 / A: 4 / R: 0	1 / A: 1 / R: 0	0
TZ: 3 / Anlass: 3 / Regel: 0	3 / A: 3 / R: 0	0	0	0
Erstreckungsbeurteilung: 2 Die Maßnahmen mussten zurückgezogen werden)				

Anlassbeurteilungen für Lehrer nach Schularten: 19 Erstvorlagen

Grundschule: 2	2	0	0	0
Förderzentrum: 0	0	0	0	0
Sekundarschule: 5	3	2	0	0
Gymnasium: 10	8	1	1	0
Abendschule: 2	1	1	0	0

18. Tabellarische Abbildung der analogen Vorlagen und Maßnahmen für die Frauenvertreterin 2022

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungen von FV'in für RefL'in ³
1.	Arbeitszeitveränderungen insgesamt: (Dienst am anderen Ort, Anrechnungstunden, Nebentätigkeit, Abordnungen...) seit Juni 2022 Mehrarbeit in VZ: 15 seit Juni 2022 Aufstockung in TZ: 68 Teilzeitvorlagen: 1195 Anmerkung ⁴	1268	355	3	1626		71
2.	Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für PKB Einstellungen, Stellenbesetzungen, Verwaltungskräfte, Lehrkräfte, Päd. Assistenz, Master-Studierende, koord. Erzieher*innen, Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen z.B Terminierungen, Fragen und Erwartungshorizonte, Bewerbungen, Einladungen	80	40	295	415	253	20
3.	Anzahl Auswahlverfahren Funktionsstellen Lehrkräfte	0	0	38	38	41	0
4.	Auswahlverfahren FUNKTIONSTELLEN durchgeführt: Gymnasien	0	0	19	19	9	13
4.1	davon nach Papierlage Gymnasien: 10	0	0	0	0	0	0
4.2	Abendschulen:	0	0	4	4	1	1
4.3	davon nach Papierlage Abendschulen: 2	0	0	0	0	0	0
4.4	ISS	0	0	8	8	15	1
4.5	davon nach Papierlage ISS: 3	0	0	0	0	0	0
4.6	Grundschulen	0	0	4	4	7	0
4.7	davon nach Papierlage Grundschulen: 0	0	0	0	0	0	0
4.8	Förderzentren	0	0	3	3	0	2
4.9	nach Papierlage Förderzentren: 0	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: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungsnahmen von FV'in für RefL'in ³
4.10	Auswahlverfahren abgebrochen	0	0	5	5	15	0
5.	Auswahlvermerke FUNKTIONSSTELLEN: SL und SSL werden vor und nach Schulkonferenz bei FV vorgelegt, gezählt inklusive Neuvorlagen, Rücknahmen und Abbrüchen						
5.1	Gymnasien	7	4	0	11	14	4
5.2	ISS	8	2	0	10	19	2
5.3	Abendschulen	1	3	0	4	1	1
5.4	Grundschulen	8	2	0	10	11	2
5.5	Förderzentren	3	0	0	3	0	0
6.	Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionstelleneinhaber*innen	5	3	0	8	4	0
6.1	Amtsgleiche Umsetzungen in andere Region von Funktionstelleneinhaber*innen	1	3	0	4	0	0
7.	Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststellenleitung	25	6	53	84	41	0
8.	Beförderungen	82	35	0	117	94	9
9.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit (BEM): 350 davon Eingliederung Hamburger Modell: insgesamt: 142 (Vorjahr 2021: 96) + von 48% Frauen: 116 (Vorjahr 2021: 75) + von 55% Männer: 26 (Vorjahr 2021: 21) + von 24%	281	68	1	350	284	10
10.	Bewährungsfeststellungen und Übertragungen	59	25	0	84	46	10

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungsnahmen von FV'in für RefL'in ³
11.	Dienstliche Beurteilungen insgesamt: davon Erstvorlagen: 62 Frauen: 39 Männer: 20 Zwischenzeugnisse von Verwaltungspersonal: 3 Frauen Erstreckungsbeurteilungen: 2 davon Frauen: 0 davon Männer: 2	85	43	0	128	195	11
	Beteiligung nach Eröffnung: 53 Frauen: 37 Männer: 16 in 2022 nicht abgeschlossene dienstliche Beurteilungen insgesamt: 8 davon Frauen: 4 davon Männer: 4	0	0	0	0	0	2
12.	Disziplinarmaßnahmen	6	4	0	10	3	0
13.	Eingruppierungen (einschl. PKB)	319	148	0	467	1089	6
14.	Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen	39	27	0	66	31	0
15.	Einstellungen Lehrkräfte, Betreuer*innen, PU, Erzieher*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen (befristet und unbefristet)	241	112	0	353	477	4
16.	Einstellung PKB Laufzettel	258	159	0	417	326	1
17.	Elternzeit/Elternzeitverlängerung/ Elternzeitende Vorjahr 2021: Frauen 196 und Männer 44 2022 + von 18% Frauen	232	44	0	276	240	0
18.	Fachseminarleiter*innen ausgewählt:	14	5	0	19	22	0
19.	Fort- und Weiterbildung (z.B. LISUM)	30	4	0	34	65	0
20.	Frauenförderplan: Rückläufe der Schulen zur Bekanntgabe FFPL 2017-2023 Anlage 2 (Soll: 49) Anmerkung⁴	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: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungnahmen von FV'in für RefL'in ³
21.	Frauenförderplan: Auswertung Anlage 2 mit der RefL'in und FV (Soll: 49) Anmerkung ⁴	0	0	0	0	0	0
22.	Frauenförderplan: Organisatorische Maßnahme Anmerkung ⁴	0	0	1	1	5	0
23.	Gesamtkonferenzbeschlüsse insgesamt im Schuljahr 2021/2022 bis 31.07.2022 (Soll 49) inklusive Doppelvorlagen	0	0	151	151	0	70
24.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in Schuljahr 2021/2022 bis 31.07.2022 (Soll: 49)	0	0	1	1	1	0
25.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information FV'in zu einzelnen Beschlüssen Schuljahr 2022/2023 bis 31.12.2022 (Soll: 49)	0	0	28	28	7	0
26.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in Schuljahr 2022/23 bis 31.12.2022 (Soll: 49)	0	0	0	0	0	0
27.	Geschäftsverteilungspläne insgesamt im Schuljahr 2021/2022 bis 31.07.2022 (Soll: 49)	0	0	25	25	46	15
28.	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV'in im Schuljahr 2021/2022 bis 31.07.2022 (Soll: 49)	0	0	16	16	30	0
29.	Geschäftsverteilungspläne: Information FV'in zu einzelnen Plänen im Schuljahr 2022/23 bis 31.12.2022 (Soll: 49)	0	0	40	40	36	16
30.	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV'in im Schuljahr 2022/23 bis 31.12.2022 (Soll: 49)	0	0	4	4	27	0
31.	Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal	2	0	0	2	10	0
32.	Herabgruppierungen	0	1	0	1	2	
33.	Höhergruppierungen	58	33	0	91	72	1

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungsnahmen von FV'in für RefL'in ³
34.	Interessenbekundungsverfahren Leitungsstellen/ Beteiligung an Funktionen intern Schule: 0 Abbrüche: 4 Beteiligungen an Abbrüchen: 0 nicht besetzt: 6 Stellen doppelt besetzt: 0 Anzahl Auswahlvermerke: 3 Anzahl Übertragungen: 2 Rücknahme kommissarischer Übertragungen: 2	4	1	60	65	66	2
35.	Interessenbekundungsverfahren Schulberatung Regionale Fortbildung: Beteiligung: 0	0	0	1	1	10	1
	Abordnung Regionale Fortbildung (Schulberatung) Beteiligung Beauftragungen: 0	15	6	0	21	21	21
36.	Kündigung /Vertragsauflösungen 2022 insgesamt: 202 + von 27% 2021 Frauen: 98; 2022 Frauen: 142 + von 45% 2021 Männer: 61; 2022 Männer: 60 + von 2%	142	60	0	202	159	5
37.	Mobbingverdachtsfälle nach DV Mobbing: gemäß Information der RefL'in Anmerkung ⁵	0	0	0	0	1	0
38.	Ruhestand davon Ruhestand hinausgeschoben / Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung 2022 insgesamt: 31 2021 insgesamt: 25 Männer: 12 Männer: 7 Frauen: 19 Frauen: 18	81	37	0	118	161	5
39.	Rückforderung Gehalt durch die Behörde	2	0	0	2	11	0
40.	Sabbatical und Sonderurlaub	141	71	0	212	160	7

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungnahmen von FV'in für RefL'in ³
41.	Informationen und Maßnahmen zu Schwangerschaften: Schwangerschaftsmeldungen: 88 (2021): 99 davon mit Beschäftigungsverbot: <u>31</u> Beteiligungen: <u>25</u> Beteiligung durch FV'in nicht ermöglicht: <u>32</u> Informationen von der Schule an FV'in: 40 Informationen ZSP an FV'in: 36 Informationen auf anderem Wege: 12 Beanstandungen insgesamt: 12	119	0	0	119	217	5
42.	Gefährdungsbeurteilungen für Stillende Anmerkung ⁵	0	0	0	0	2	0
43.	Sexuelle Belästigungen von Kolleginnen Anmerkung ⁵	0	0	0	0	4	0
44.	Sonstiges (bestandenes Staatsexamen, Schreiben der Personalstelle, Protokolle und Tagesordnungen, Frauenversammlung, Kostenvoranschläge...)	137	25	797	959	1368	6
45.	weitere Stellungnahmen der FV'in	2	0	10	12	0	0
46.	Überlastungsanzeigen	6	0	0	6	8	0
47.	Umsetzungen innerhalb der Region	54	25	0	79	74	1
48.	Umsetzungen in unsere Region gekommen	45	22	0	67	43	0
49.	Umsetzungen andere Region	70	40	0	110	74	7
50.	Beteiligung an abgelehnten Umsetzungsanträgen	2	4	0	6	0	1
51.	Verbeamtung/Nichtverbeamtung Anmerkung ⁴	9	1	5	15	0	4
52.	Versetzungen in unsere Region aus anderem Bundesland	7	1	0	8	3	0
53.	Versetzungen aus unserer Region in anderes Bundesland	2	0	0	2	0	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2022-31.12.2022	Maßnahmen/Vorlagen für Frauen	Maßnahmen/Vorlagen für Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2022 ¹	Maßnahmen insgesamt 2022	zum Vergleich 2021 ²	Rückgaben/Stellungnahmen von FV'in für RefL'in ³
54.	ZMGA amtsärztliche Untersuchung	17	9	0	26	33	2
		3967	1428	1572	6967	6012	339

Anmerkung 1:

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 und Männer, der geschlechtsneutralen und der Rückgaben beträgt: **6967**.

Anmerkung 2:

Es werden nicht alle Zeilen aus dem Tätigkeitsbericht 2021 hier abgebildet.

Anmerkung 3:

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

Anmerkung 4:

Daten wurden im Tätigkeitsbericht für 2021 nicht abgebildet.

Anmerkung 5:

Maßnahmen dazu wurden 2022 nicht vorgelegt.