

Stellungnahme der regionalen Frauenvertreterin zur Anpassung des Frauenförderplans 2019

GLEICHSTELLUNG IN CHARLOTTENBURG – WILMERSDORF 2019: EIN TRAUERSPIEL!

1. REGIONALE DATENERHEBUNG:

Die Zahlen werden von der Referatsleiterin zu spät, fehlerhaft und lange unvollständig vorgelegt.

2. REGIONALE ZIELE:

Für die Gymnasien wurden alle Zielvorgaben nicht erreicht! Seit vier Jahren nimmt der Frauenanteil in Leitungsstellen ab!

3. FUNKTIONSSTELLEN:

Überproportional viele Männer haben Funktionsstellen an Grundschulen.

Der Frauenanteil liegt bei den meisten Funktionsstellen an den Oberschulen unter dem Berliner Schnitt!

4. DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN:

Frauen sind klar im Nachteil!

5. GESAMTKONFERENZBESCHLÜSSE – TEILZEITGERECHTIGKEIT 2018/2019:

Die Frauenvertreterin hat keinen vollständigen Überblick erhalten.

Fazit: Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf haben nicht die gleichen Chancen wie Männer!

Liebe Kolleginnen,

nun liegt sie vor, *die Anpassung des Frauenförderplans 2017-2023* für die allgemeinbildenden Schulen Berlins und für unsere Region Charlottenburg-Wilmersdorf. Alle zwei Jahre soll es bis 2023 eine Anpassung geben. Dieser gesetzliche Auftrag leitet sich aus §4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes ab. Die Behörde muss mit diesen *Richtlinien für die berufliche Gleichstellung* regelmäßig erfassen, wie hoch der Frauenanteil ist. Wenn strukturelle Benachteiligungen erkennbar werden, sind die Senatsbildungsverwaltung und die Schulaufsichten gefordert, *Maßnahmen* zu entwickeln und anzuwenden, um die Gleichstellungsverpflichtung entsprechend §4 (2) Landesgleichstellungsgesetz zu fördern:

Die vorliegende Datenerhebung bezieht sich auf den Zeitraum vom **01.03.2017 bis zum 01.11.2018**. Damit sind die Daten zum Zeitpunkt meiner Beteiligung elf Monate alt. Die Anpassung selbst hätte zum 01.08.2019 fertig gestellt sein müssen. Unsere Referatsleiterin in Charlottenburg-Wilmersdorf hat sich leider von allen Regionen mit der Datenerhebung und der Vereinbarung der Zielvorgaben am Längsten Zeit gelassen. Einen besonderen Grund für diese regionale Verzögerung kann ich nicht erkennen. Die vorgelegten Zahlen sind selbst in der nun vorliegenden Endversion noch widersprüchlich¹ und unvollständig².

¹ Als Beispiel dafür verweise ich auf die Widersprüche bei der Tabelle **2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen** und **2.1.2 Beschäftigungsumfang**. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist in beiden Tabellen in etwa gleich, allerdings nicht der Anteil der Männer und Frauen.

Was sagen uns nun die neuen Daten über die Gleichstellung von Frauen und Männern in Charlottenburg-Wilmersdorf?

Elternzeit: Etwas mehr Männer als 2017 – weiterhin erheblich mehr Frauen

Laut aktueller Tabelle 2.4 Elternzeit haben sich insgesamt **89 Kolleg*innen** in Charlottenburg Wilmersdorf im Erhebungszeitraum dafür entschieden, Elternzeit zu nehmen: **76 Frauen** und **13 Männer**. Der Anteil der Frauen in Elternzeit beträgt **85 Prozent**, der der Männer **15 Prozent**. Insgesamt sind 27 Prozent des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals männlich (912 Männer von insgesamt 3343 Beschäftigten)³. Die Gesamtzahl der Kolleg*innen in Elternzeit der vorangehenden Datenerhebung aus 2017 war deutlich höher: 186 Personen waren es insgesamt zum Stichtag 2017, davon 176 Frauen und 10 Männer. Die aktuell vorgelegten Zahlen zur Elternzeit sind deswegen aus meiner Sicht nicht stimmig. Es ist fraglich, ob die Steigerung des Männeranteils von 5 Prozent 2017 auf 15 Prozent 2019 wirklich eingetreten ist. Falls ja, ist das eine erfreuliche Entwicklung vor dem Hintergrund, dass sich die Gesamtzahl der Kolleg*innen in Elternzeit bei dieser Bestandsaufnahme der Behörde halbiert hat und dass nach wie vor erheblich mehr Frauen in Elternzeit gehen.

Teilzeit bei Lehrkräften: Weiterhin erheblich mehr Frauen

Die Tabelle 2.1.2 Beschäftigtenumfang gibt dazu Auskunft. Umgerechnet in Prozentzahlen sieht das Verhältnis so aus: 120 der insgesamt 712 Männer, also 17 Prozent der Lehrer (2017: 18%) entschieden sich für eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den Frauen waren es 802 Kolleginnen von insgesamt 2133 Lehrerinnen⁴. Das sind 38 Prozent (2017: 39%). Es entscheiden sich demnach weiterhin mehr Lehrerinnen für einen reduzierten Beschäftigungsumfang und entsprechend verringertes Einkommen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Maßnahmen, die für diesen äußerst wichtigen Bereich von der Behörde festgelegt worden sind, finden sich im **Maßnahmenkatalog** unter **5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Es geht dort um familienfreundliche Arbeitszeitregelungen. Neu ist hier die **berlinweite Maßnahme für die Quereinsteigenden**. Die Beschäftigten haben nach meinen Erfahrungen großes Interesse an den Maßnahmen zu **5.2 Teilzeitbeschäftigung**.

Teilzeitgerechtigkeit: Gesamtkonferenzbeschlüsse

Trotz mehrfacher Nachfragen bei der Dienststellenleiterin und einer unbeantworteten Beanstandung im April 2019 habe ich leider keine Auskunft dazu erhalten, ob alle Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Schuljahr 2018/2019 entsprechend des Maßnahmenkatalogs im Frauenförderplan ihre Gesamtkonferenzbeschlüsse aktualisiert haben. Es ist nicht klar, inwieweit die Schulaufsicht davon Kenntnis hat und was sie gegebenenfalls unternommen hat. Seit Jahren beobachte ich hier einen sehr schleppenden Gang der Dinge und mahne stetig an, dass die Gesamtkonferenzbeschlüsse von der Schulaufsicht eingefordert und geprüft werden. Aus meiner Sicht ist der Handlungsbedarf an den Gymnasien besonders groß.

² Für das weitere pädagogische Personal gibt es keine regionale Erfassung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Bei dem nichtpädagogischen Personal fehlen die Verwaltungsleitungen.

³ 2846 Lehrkräfte, 425 Erzieher*innen, 72 Personen nichtpädagogisches Personal laut aktueller Anpassung Frauenförderplan.

⁴ Meine Auswertung bezieht sich auf die mir am 21.10.2019 von SenBJF zugeschickte Version des Frauenförderplans.

Der Frauenanteil bei Funktionsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf:

Weiterhin weniger Frauen in Funktionsstellen als Männer

In der gesamten Region verteilen sich bei den Lehrkräften die 227 besetzten Funktionsstellen auf 107 Männer (insgesamt 819 Lehrer) und 120 Frauen (insgesamt 2023 Lehrerinnen)⁵. **Jeder 8. Mann und ungefähr jede 17. Frau haben eine Funktionsstelle.** Das ergibt meine Auswertung der Daten der Tabelle 2.1.1 Schularten und Funktionsstellen (Stichtag 01.11.2018).

In Leitungsstellen gibt es keine Unterrepräsentanzen an den Grundschulen, den Förderzentren, den beiden Schulen des Zweiten Bildungswegs, die Quote von 50 Prozent ist erreicht. Allerdings sind an den Grundschulen 33 Prozent aller stellvertretenden Schulleitungen männlich (8 von 24). Der Anteil der Männer bei den an der Grundschule beschäftigten Lehrkräften liegt jedoch nur bei 17 Prozent (163 Männer von insgesamt 938 Lehrkräften an Grundschulen). **Die Männer an Grundschulen haben demnach überproportional häufig eine Funktionsstelle.**

Sekundarschulen: Bescheidene Ziele erreicht

Für die Fachbereichsleitungsstellen ist das Ziel für die Anpassung 2019, 40 Prozent, erfreulicherweise erreicht worden, 50 Prozent werden bis 2021 angestrebt. Das Ziel, 30 Prozent Frauenanteil für die Funktion stellvertretende Schulleitung an diesem Schultyp, ist ebenfalls erreicht. 30 Prozent können allerdings kein dauerhaftes Ziel sein. Berlinweit liegt der Frauenanteil bei stellvertretenden Schulleitungen bei 50,5 Prozent und bei den Fachbereichsleitungsstellen bei 61,9 Prozent.

Gymnasien:

Alarmstufe rot!

Der Frauenanteil ist bei allen Funktionsstellen an den Gymnasien in Charlottenburg – Wilmersdorf rückläufig!

Alle Ziele wurden verfehlt! Wir sind deutlich unter dem Berliner Schnitt!

Es ist offensichtlich und sehr unerfreulich, Frauen kommen bei den Funktionsstellen an **Gymnasien** nicht zum Zug. Bei allen Leitungsstellen an diesem Schultyp ist der Anteil der Frauen zurückgegangen. Die Quote von 50 Prozent Frauenanteil gibt es nur bei den Fachleitungen. Besorgniserregend ist die Situation bei stellvertretenden Schulleitungen, **2015 lag der Frauenanteil bei 40 Prozent, 2017 bei 30 Prozent und 2019 bei 12,5 Prozent.** Auf diesen Abwärtstrend habe ich in den vergangenen Jahren immer wieder aufmerksam gemacht. Jetzt ist zu klären, ob die Schulaufsicht ein regionales Konzept zur Frauenförderung an Gymnasien entwickeln wird. Die negative Entwicklung von 2015-2019 konnte durch die bisherigen Maßnahmen im Frauenförderplan nicht gestoppt werden. Unabhängig von der Anwendung und Wirksamkeit der Maßnahmen ist das behördliche Vorgehen insofern zu kritisieren, als in mehreren Fällen Funktionsstellen an unseren **Gymnasien durch amtsgleiche Umsetzungen von Männern aus anderen Regionen besetzt** wurden. Die regionalen Zielvorgaben wurden schlichtweg ignoriert. **Frauen hatten in diesen Fällen keine Chance.** Ich habe das mehrfach beanstandet. Sanktionen sieht das Landesgleichstellungsgesetz allerdings nicht vor. Meine tabellarische Auswertung der Daten zu den Funktionsstellen, den Unterrepräsentanzen, den Quoten und Zielen für den Zeitraum 2015-2019 finden Sie am Ende meiner Stellungnahme.

⁵ Die Tabelle der Behörde 2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/Funktionsstellen weist andere Zahlen auf für die Anzahl der Männer und die Anzahl der Frauen als die Tabelle 2.1.2 Beschäftigungsumfang.

Dienstliche Beurteilungen – wie werden die Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf beurteilt?

Frauen erhalten weniger häufig die Bestnote

Die von der Behörde erhobenen Daten unter **2.1.6 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 bis 31.10.2018)** habe ich umgerechnet auf den Frauenanteil mit Bestnote. Meine tabellarische Auswertung der Daten dazu findet sich am Ende meiner Stellungnahme.

Ich komme zu folgenden Ergebnissen:

1. **Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung** werden in etwa gleich häufig mit *sehr gut* bewertet wie ihre Vollzeitkolleginnen. 2017 waren die Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung im Nachteil.
2. **51 Prozent der beurteilten Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung und 69 Prozent der beurteilten Männer mit Vollzeitbeschäftigung** erhielten die Note *sehr gut*, nämlich 49 von 96 Frauen und 33 von 48 Männern. Hier ist eine **Verschlechterung für die Frauen um 18 Prozentpunkte** im Vergleich zu den Vorjahren zu beobachten. Im Jahr 2017 lag der Anteil der mit *sehr gut* beurteilten Männer bei 36 Prozent und der der Frauen bei 59 Prozent!
3. **Die Wahrscheinlichkeit, mit *sehr gut* bewertet zu werden, ist bei den Anlassbeurteilungen für Frauen 16 Prozentpunkte geringer als für Männer.** Der Anteil der mit der Note *sehr gut* beurteilten Frauen beträgt **58 Prozent** (52 von insgesamt 90 Frauen). Der Anteil der mit Bestnote bewerteten Männer beträgt **74 Prozent** (23 von insgesamt 31 Männern). Bei der Erhebung 2017 erhielten 61 Prozent der beurteilten Frauen die Bestnote und 49 Prozent der beurteilten Männer.

Die dienstliche Beurteilung ist das Hauptentscheidungskriterium bei Stellenbesetzungen. Männer haben größere Chancen mit „sehr gut“ bewertet zu werden. Diese Unterschiede bei der Bewertung bedeuten einen dringenden Handlungsbedarf für die Behörde. Da mir die Zahlen zu spät und ohne Auswertung durch die Dienststelle zur Beteiligung vorgelegt worden sind, haben die Verantwortlichen es versäumt, hier regionale Maßnahmen für die aktuelle Anpassung zu entwickeln. Es muss analysiert werden, warum Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf schlechter beurteilt werden. Welche Schritte wird die Schulaufsicht konkret unternehmen, um die Gleichstellung bei den dienstlichen Beurteilungen zu fördern?

Frauen müssen sichtbar sein - geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Eine wichtige Maßnahme des Frauenförderplans ist die Anwendung einer **geschlechterbewussten Sprache**, mündlich wie schriftlich. Es mag für die eine oder andere gewöhnungsbedürftig sein. Jedoch nur wenn wir konsequent den geschlechtergerechten Sprachgebrauch anwenden, wird sich dieser etablieren und Frauen werden auch in der Sprache sichtbar.

In einigen von mir hier angesprochenen Bereichen muss täglich mehrfach, oft mühsam, die Gleichstellung eingefordert und gefördert werden, bei der Arbeitszeitgestaltung, bei den Gesamtkonferenzbeschlüssen, bei den Funktionsstellen, bei den dienstlichen Beurteilungen, beim Sprachgebrauch. Bisher ist es immer noch sträflicher, falsch zu parken, als gegen die Gleichstellungsverpflichtung zu verstoßen. **Ohne Sanktionen bleiben überholte Strukturen und Diskriminierungen leider bestehen.** Ein weiteres Mal lässt sich beobachten, dass der Frauenförderplan von den Verantwortlichen sehr nachlässig - im Sinne einer lästigen Pflicht- behandelt wird.

Das Erreichen der Zielvorgaben und die **Umsetzung des Maßnahmenkatalogs sind gerade für uns Frauen in Charlottenburg-Wilmersdorf ein wichtiger Meilenstein in Sachen Gleichstellung.** Nutzen Sie die Instrumente des berlinweiten und des regionalen Frauenförderplans, **fordern Sie Ihre Rechte immer wieder ein!**

Ich unterstütze Sie gerne.

Sabine Pregizer

Sabine Pregizer, 25. 10. 2019

**Tabelle der Frauenvertreterin zu
Unterrepräsentanzen - nicht erreichten Zielvorgaben und Rückläufigkeit Stand: 01.11.2018
Anteil der Frauen in Prozent in Charlottenburg-Wilmersdorf⁶**

		Stand 2015	Ziel 2017	Stand 2017 Zielvorgabe nicht erreicht	Rückläufigkeit 2017 in Prozentpunkten	Ziel bis zur Anpassung 2019	Stand Anpassung 01.11.2018 Zielvorgabe nicht erreicht	Rückläufigkeit und Steigerung 01.11.2018 in Prozentpunkten	berlinweiter Anteil Stand 2019 FFPL 2017-2023, S. 12	Ziel 2021 regional
Gym	SL	45%	50%	33%	-12	45%	30%	-3	45,3%	36%
	SSL	40%	50%	30%	-10	50%	12,5%	-17,5	43,8%	30%
	Koord.	50%	--	45%	-5	50%	36%	-9	54,6%	45%
	FBL	66%	--	56%	--	--	47%	-9	56,7%	50%
ISS	FL	47%	40%	53%	--	--	50%	-3	56,8%	--
	SSL	33%	50%	14%	-19	30%	29%	+25	50,5%	43%
	FBL	40%	50%	14%	-26	40%	44%	+30	61,9%	50%

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung in Charlottenburg-Wilmersdorf bei allen Beurteilungen -Anlass und Regel⁷

Vollzeit: 96 Frauen

Vollzeit: 48 Männer

Teilzeit: 45 Frauen⁸

Note	Anzahl der Frauen	Frauen	Note	Anzahl der Männer	Männer	Note	Anzahl der Frauen	Frauen
1	49	51%	1	33	69%	1	22	49%
1-2	16	17%	1-2	6	13%	1-2	7	16%
2	29	30%	2	8	17%	2	16	36%
2-3	1	1%	2-3	0	--	2-3	--	--
3	1	1%	3	0	--	3	--	--
			4-5	1	2%			

Auswertung der Frauenvertreterin zu der Notenverteilung bei Anlassbeurteilungen

Frauen: 90

Männer: 31

Note	Anzahl der Frauen	Frauen	Note	Anzahl der Männer	Männer
1	52	58%	1	23	74%
1-2	13	14%	1-2	6	19%
2	24	27%	2	2	6%
2-3	1	1%	2-3	--	--

⁶ Die Frauenvertreterin wertet hier die Tabelle 2.1 Lehrkräfte und Leitungspositionen/ Funktionsstellen, S. 15 und IV. Zielvorgaben (regional), S. 24 aus sowie Tabelle 1.1.1 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigtenumfang, S. 7.

⁷ Die Frauenvertreterin wertet die Daten der Tabelle 2.1.5 Dienstliche Beurteilungen für Lehrkräfte (01.11.2016 – 31.10.2018), S. 21 aus.

⁸ Es sind nur vier teilzeitbeschäftigte Männer beurteilt worden. Eine Auswertung wäre nicht aussagekräftig.