

**Sabine Pregizer, hauptamtliche Frauenvertreterin - Carola Dietrich, stellvertretende FV,
der allgemein bildenden 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 carola.dietrich@senbjf.berlin.de

Tätigkeitsbericht der Frauenvertreterin für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 10. August 2021

Liebe Frauen,

im November 2020 haben Sie, liebe Kolleginnen, über Briefwahl meine Stellvertreterin, Carola Dietrich, und mich im Amt bestätigt. Wir bedanken uns an dieser Stelle vielmals bei Ihnen für Ihr Vertrauen. Unser Dank gilt ebenfalls den drei Kolleginnen, die den Wahlvorstand bildeten, und den Wahlhelferinnen.

Mit meinem Tätigkeitsbericht gemäß § 17 (5) **Berliner Landesgleichstellungsgesetz** möchte ich Sie wie jedes Jahr transparent über meine Arbeitsschwerpunkte und das umfangreiche Aufgabenspektrum informieren. Die Basis der Arbeit der Frauenvertreterin ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Die **Gleichstellungsverpflichtung** hat Verfassungsrang, sie findet sich in Artikel 3, Absatz 2, Satz 2 **Grundgesetz**. Ich stelle ein Inhaltsverzeichnis voran, damit Sie sich schnell mit den Punkten beschäftigen können, die Sie besonders interessieren.

1. Aufgaben der Frauenvertreterin (FV)
2. Hoher Beratungsbedarf bei den Kolleginnen
3. Gesundheitsschutz - Arbeitsschutz
4. Was habe ich für Sie erreicht?
5. Was habe ich für das Amt der Frauenvertreterin erreicht?
6. Themen, die noch in Klärung sind:
7. Mein Arbeitsschwerpunkt: Arbeitszeit an Schule
 - 7.1 Erzieher*innen: **Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit** (DVmpA)
Zahlreiche Überlastungsanzeigen
 - 7.2 Teilzeitarbeit ist weiterhin weiblich – Auswirkungen auf die Altersversorgung
 - 7.3 Arbeitszeit der Lehrkräfte
 - 7.4 Zusätzliche Arbeit durch Zunahme von Neuzugängen und Abgängen
8. Mein Arbeitsschwerpunkt: Funktionsstellenbesetzungen
 - 8.1 **In Charlottenburg-Wilmersdorf 100 unbesetzte Funktionsstellen!**
Noch mehr zusätzliche Arbeit für die Kolleginnen!
 - 8.2 Zahlreiche Interessenbekundungsverfahren
 - 8.3 Fehlende Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Funktionsstellen an Grundschulen und Gymnasien
9. Die **Frauenquote in Charlottenburg-Wilmersdorf** bei den 10 Funktionsstellenarten an den weiterführenden Schulen: **5 x nicht erfüllt**
10. Dienstliche Beurteilungen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2020
 - 10.1 Notenverteilung innerhalb der Gruppe der Lehrerinnen
bei den Anlass-Beurteilungen
 - 10.2 Dienstliche Beurteilungen: regionale Einzelfälle im Berichtszeitraum
11. Verdoppelung der Arbeit der regionalen FV: Unverhältnismäßige Unterausstattung
12. Übersicht über **die 5424 Maßnahmen im Kalenderjahr 2020** im Vergleich zu 2019

1. Aufgabe der Frauenvertreterin (FV)

Als Frauenvertreterin (FV) bin ich gemäß § 17 LGG an allen personellen Maßnahmen der Behörde für die männlichen und weiblichen Beschäftigten in Charlottenburg-Wilmersdorf frühzeitig zu beteiligen, das sind zum Beispiel Teilzeitanträge, Umsetzungen, Dienstliche Beurteilungen, Fortbildungen, kommissarische Aufgabenübertragungen. Darüber hinaus bin ich an allen sozialen und organisatorischen Maßnahmen für die Beschäftigten zu beteiligen, das sind bspw. Verfahrensweisen und -abläufe bei Gefährdungsbeurteilungen oder bei Funktionsstellenbesetzungen. **Eine unterlassene Beteiligung stellt einen Verfahrensfehler dar.** Der Frauenvertreterin wird durch das LGG frühzeitig die Möglichkeit gegeben, Benachteiligungen zu erkennen und auf die Einhaltung der Geschlechtergerechtigkeit zu achten. Im Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist ab 500 Beschäftigten eine Vollfreistellung für das Amt der Frauenvertreterin (FV) vorgesehen. Mit dem „Ehrenamt“ einer von ihren schulischen Tätigkeiten voll entbundenen regionalen Frauenvertreterin bin ich als regionale FV inzwischen zuständig für die Maßnahmen für 3045 Beschäftigte, davon 2235 Frauen.

2. Hoher Beratungsbedarf der Kolleginnen

Die Pandemie brachte und bringt ständige Veränderungen der Arbeitsbedingungen an Schule mit sich: wir hatten u. a. Wechselunterricht, endlose Informationen an SuS, an Eltern, innerhalb des Kollegiums, aktuell weiterhin saLzH für einzelne Schüler*innen sowie Präsenzunterricht, Anleitung bei Selbsttestungen und nun zu Beginn des neuen Schuljahres zusätzlich Lernstandserhebungen. Dies alles erfolgt auf verschiedenen digitalen Wegen, für die wir uns nebenbei fortgebildet haben. Kolleginnen mit eigenen betreuungsbedürftigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen waren im Berichtszeitraum oft im Hinblick auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** vor große Probleme gestellt. Die Beratungsanfragen dazu häuften sich bei mir. Darüber hinaus führte die verlangte Gleichzeitigkeit von analoger und digitaler Betreuung und Anleitung der SuS zu **zahlreichen Beratungsanfragen aufgrund zu hoher Arbeitszeiten** der Kolleginnen. Große Aufmerksamkeit widmete ich außerdem den Maßnahmen am Arbeitsplatz zum Schutz derjenigen Frauen, die ein erhöhtes Risiko aufweisen (individuelle Gefährdungsbeurteilung), zum Beispiel Schwangere und stillende Frauen sowie chronisch Kranke. Die **Beratung durch die FV** erfolgt **streng vertraulich**. Ich bemühte mich nach Kräften, dem **Beratungsansturm** gerecht zu werden. In den meisten Fällen konnte ich dazu beitragen, dass sich die Situation am Arbeitsplatz für die Kolleginnen verbessern ließ.

3. Gesundheitsschutz - Arbeitsschutz:

Die Themen Gesundheit, Gesunderhaltung und Arbeitsschutz haben für uns alle spätestens seit Beginn der Pandemie einen hohen Stellenwert bekommen. Demgegenüber, **gesundheitsschädigend**, steht für eine **enorme Verdichtung der Arbeit an Schule**. Die gewachsene Bedeutung des Gesundheitsschutzes zeigen die Zahlen meiner Maßnahmenübersicht im Vergleich zu 2019. Der am Ende angefügten Tabelle können Sie zum Beispiel entnehmen, dass für die personellen Maßnahmen zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** entsprechend der Dienstvereinbarung Gesundheit eine Steigerung von **45%** im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 in Charlottenburg-Wilmersdorf zu verzeichnen ist. Das **Arbeitsschutzgesetz** eröffnet die Möglichkeit einer **Gefährdungsanzeige**. Von dieser Möglichkeit haben vor allem im Zusammenhang mit der Anleitung zu den Selbsttestungen 108 Kolleg*innen unserer Region im Frühjahr 2021 Gebrauch gemacht.

4. Was habe ich für Sie erreicht vom 1. Januar 2020 bis 10. August 2021?

- Über mein **Kontaktfrauennetzwerk** und **mein Netzwerk „Lust auf Leitung“** erfolgte eine stetige, digitale Information der Kolleginnen zu pandemiebedingten Veränderungen, neue Rechtsvorschriften, z.B. AV Lehrkräftebeurteilung, aktuelle Stellenausschreibungen sowie Weitergabe der Informationsschreiben der Frauenvertreterin sowie der gemeinsamen Informationsschreiben mit den anderen regionalen Beschäftigtenvertretungen;
- in Gesprächen mit der Referatsleiterin: unkomplizierte Veränderung der Elternzeit, z.B. vorzeitige Beendigung;
- unkomplizierte Veränderung der Teilzeit;
- 31 Schulen erhielten von den Schulaufsichten Rückmeldungen zu den Gesamtkonferenzbeschlüssen des Schuljahres 2019/2020 nach meiner Beteiligung;
- Zusicherung der Referatsleiterin, dass von Kolleg*innen mit Kindern nur das Machbare erwartet werden darf - gegebenenfalls Einzelfalllösungen;
- keinen Unterrichtseinsatz für Schwangere in Unterricht und Betreuung während der Pandemie;
- nach monatelangem Drängen im Dezember 2020 berlinweite Klärung, wie mit dem Einsatz stillender Kolleginnen während der Pandemie zu verfahren ist;
- Abfrage an Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf, welche Sekretärin und Verwaltungsleiterin die eigenen Kinder betreuen muss und/oder zur Risikogruppe zählt und veränderte Arbeitsbedingungen benötigt;
- regelmäßige zusätzliche Gespräche mit der Referatsleiterin und den anderen Beschäftigtenvertretungen seit Beginn der Pandemie im März 2020;
- gemeinsam mit den anderen Beschäftigtenvertretungen haben wir im August 2020 im Gespräch mit dem stellvertretenden Abteilungsleiter IB und der Referatsleiterin erreicht, dass in Charlottenburg - Wilmersdorf ein Funktionsstellenbesetzungskonzept erarbeitet werden soll, aus dem hervorgeht, wie und in welchem Zeitraum der enorme Stellenbesetzungsrückstau abgearbeitet werden wird;
- Vereinheitlichung der organisatorischen Maßnahme Funktionsstellenbesetzungsverfahren nach Papierlage in unserer Region, z.B. Anzahl der Fragen, Bearbeitungszeitraum.
- keine Benachteiligung von Schwangeren oder Kolleginnen in Mutterschutz oder Elternzeit oder von Kolleginnen mit erhöhtem Risiko an COVID-19 zu erkranken bei Funktionsstellenbesetzungsverfahren und Interessenbekundungsverfahren;
- mit einem Schreiben ermuntert die regionale Schulaufsicht seit 2020 Frauen, die ihre Bewerbung im Funktionsstellenverfahren zurückziehen, sich in Charlottenburg-Wilmersdorf weiter zu bewerben;
- Schulleitungen und Schulaufsichten teilen seit 2020 der Frauenvertreterin schriftlich mit, welche Kolleginnen motiviert worden sind, sich auf die einzelnen Funktionsstellen, auch bei Interessenbekundungsverfahren, zu bewerben;
- Auswahlvermerke müssen seit 2020 bei einer Besetzung einer Funktionsstelle den aktuellen, regionalen Stellenbesetzungsstand männlich /weiblich in Prozent aufweisen;
- Einsatz dafür, dass Arbeitszeiten und Verfahrenstermine für Funktionsstellenbesetzungen mit den Betreuungszeiten der eigenen Kinder der Kolleg*innen abgestimmt werden müssen in Zeiten, in denen keine oder eine eingeschränkte öffentliche Betreuung zur Verfügung steht;
- seit Beginn der Pandemie Drängen auf Erstellung von individuellen Gefährdungsbeurteilungen für Kolleginnen mit erhöhtem Risiko vor Einsatz in Verwaltung, Betreuung, Unterricht;
- Fortführung von Einstellungen von Sekretär*innen, Lehrkräften, Erzieher*innen, Betreuer*innen trotz Pandemie;
- regelmäßige Information von der Referatsleiterin an die FV zu den in der Notbetreuung eingesetzten Kolleg*innen an den einzelnen Schulen;
- durch Nachfrage und Beanstandung Verdopplung der Zahl der Kolleg*innen, die in Charlottenburg-Wilmersdorf die Coronaprämie erhalten haben!

- Ermittlung und Offenlegung der Tatsache, dass in Charlottenburg-Wilmersdorf überproportional viele Männer finanziell von der Coronaprämie profitieren, weil sie Unterricht und Betreuung an den Schulen im Anspruchszeitraum geleistet haben, während zahlreiche Kolleginnen wegen der Betreuung der eigenen Kinder nicht für die Betreuung an der Schule eingesetzt werden konnten;
- Austausch auf unserer Frauenversammlung am 29.10.2020: *Frauen an Schule in Corona-Zeiten*;
- Wahrnehmung der behördlichen Evaluationsergebnisse zur Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) bei den regionalen Verantwortlichen im Oktober 2020.
- die regionale Schulaufsicht wird einen regionalen Leitfadens zum Schutz der Kolleginnen vor sexueller Belästigung und Gewalt verfassen;
- die regionale Schulaufsicht führt aufgrund meiner Initiative wegen der hohen Unterrepräsentanz und des überproportional hohen Männeranteils an Funktionsstellen in Charlottenburg-Wilmersdorf verschiedene Fortbildungsmodulare zur Frauenförderung im Rahmen von „Lust auf Leitung“ durch, auch online;
- Mitarbeit bei der Ausarbeitung einer regionalen IT-Nutzungsordnung (organisatorische Maßnahme) unter dem Gesichtspunkt des Schutzes der Kolleginnen vor ausufernder Erreichbarkeit und einem unkontrollierbaren offenen Absender*innenkreis mit abschließender Beteiligung der regionalen FV;
- Mitarbeit bei der Ausarbeitung eines regionalen Personalentwicklungskonzeptes (organisatorische Maßnahme) gemäß Rahmendienstvereinbarung Personalentwicklung, in dem Frauenförderung, das Erreichen der Zielvorgaben zur Quote sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der geschlechtergerechte Sprachgebrauch einen hohen Stellenwert bekommen mit abschließender Beteiligung der regionalen FV;
- im regionalen Personalentwicklungskonzept ist die Möglichkeit von Korrekturtagen für die Kolleg*innen verankert worden.

5. Für das Amt der Frauenvertreterin konnte ich erreichen,

- dass bei dem gerichtlichen Erörterungstermin im Februar 2020 das Gericht den Anspruch auf eine Vollzeitverwaltungskraft für die regionale FV von Charlottenburg-Wilmersdorf eindeutig gesehen hat und der Gegenseite, SenBJF, davon abgeraten hat, das Klageverfahren fortzusetzen.
- dass sich die Justiziarin der Rechtsabteilung von SenBJF bei der FV Charlottenburg-Wilmersdorf schriftlich entschuldigt hat für die diffamierenden Äußerungen zu ihrer Person und zu dem Amt der Frauenvertreterin, die der Prozessvertreter von SenBJF im o.g. Klageverfahren wiederholt schriftlich und mündlich anbrachte.
- dass die Behörde das Delphi – Kino als Veranstaltungsort für die Frauenversammlung im Oktober 2020 finanziert hat.
- dass FV von Charlottenburg-Wilmersdorf die technische Ausstattung für ihre Arbeit im Homeoffice erhalten hat. So ist es seit November 2020 möglich, die E-Mails auf dem Dienstaccount zu Hause zu bearbeiten.
- dass die FV im April 2021 als Leihgabe einen Computer und einen Router zur Verfügung gestellt bekommen hat, die ihr die Teilnahme an Videokonferenzen ermöglichen.

6. Themen, die noch in Klärung sind:

- die gesetzeskonforme Beteiligung der regionalen FV an abgelehnten Umsetzungsanträgen. Es gibt ein Beanstandungsverfahren dazu;
- Kompetenzen der Frauenvertreterin im Hinblick auf die Sekretärin der Frauenvertreterin analog zu den Kompetenzen der anderen Beschäftigtenvertretungen im Hinblick auf deren Sekretär*innen. Die Klärung steht seit fast zwei Jahren aus;

- Anwendung behördlicher Vorschriften und Regelungen zum gesundheitlichen Schutz der Dienstkräfte auf mich als Frauenvertreterin: Hier wird die Behörde seit über einem Jahr nicht aktiv und verweigert bisher die Anwendung;
- sächliche Ausstattung der FV mit der regelmäßig erscheinenden Fachzeitschrift „Gleichstellung im Blick“ nach § 16 LGG: Ein gerichtliches Verfahren dazu läuft;
- gesetzeskonforme, unverzügliche Bearbeitung der Beanstandungen durch die RefL. Wiederholt ist es vorgekommen, dass Beanstandungen monatelang nicht beantwortet worden sind. Besonders heikel war das z.B. bei einer Gefährdungsbeurteilung der Referatsleiterin für eine schwangere Kollegin. Bis zu deren Mutterschutz gab es keine gesetzeskonforme Gefährdungsbeurteilung entsprechend § 10 Mutterschutzgesetz und § 17 LGG;
- frühzeitige Beteiligung bei den Gefährdungsbeurteilungen für die Schwangeren und Vorlage durch die Referatsleiterin gemäß Mutterschutzgesetz und LGG. Im Kalenderjahr 2020 wurde die FV lediglich an 34 Gefährdungsbeurteilungen für Schwangere beteiligt, 2019 waren es noch 75.
- frühzeitige Beteiligung der FV an allen Maßnahmen, auch in allen Belangen, die ihr Amt angehen, entsprechend § 17 (1), (2) und (6) LGG; in zahlreichen Fällen wird die FV nicht beteiligt;
- Beantwortung der Fragen der FV zur aktuellen Anpassung des Frauenförderplans;
- Beschleunigung der **Funktionsstellenbesetzungsverfahren** in Charlottenburg-Wilmersdorf.

7. Mein Arbeitsschwerpunkt: Arbeitszeit an Schule

7.1 Erzieher*innen: Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit (DVmpA) - Zahlreiche Überlastungsanzeigen

Die Arbeitszeit der an Schule Beschäftigten ist für mich ein wichtiges Thema, das ich bei der Frauenversammlung 2020 wieder aufgegriffen habe. Die Auswertung zu meiner regionalen Umfrage bei den Erzieher*innen zur mittelbaren pädagogischen Arbeit im Jahr 2019 hat einen Teil der Ergebnisse der Evaluation der Behörde von 2020 vorweggenommen: Häufig ist diese Dienstvereinbarung den Erzieher*innen nicht bekannt, die **vier Stunden für die mittelbare pädagogische Arbeit** werden oft nicht automatisch in den Einsatzplan eingearbeitet oder bei Ausfall nicht nachgeholt. Insgesamt reicht die Zeit nicht aus, um all' die für die mittelbare pädagogische Arbeit vorgesehenen Aufgaben und Kooperationen zu erledigen. Ich habe mich dafür eingesetzt, dass auf der regionalen Ebene die Ergebnisse des Evaluationsberichtes vom 11. Februar 2020 bei den koordinierenden Erzieher*innen thematisiert werden. Geklärt werden soll, so die regionale Fachaufsicht, dass der Grundsatz **Lehrkräfte vertreten Lehrkräfte, Erzieher*innen vertreten Erzieher*innen** angewendet wird. Für das Kalenderjahr 2020 ist darüber hinaus eine **Zunahme von Überlastungsanzeigen** im Vergleich zu 2019 aus der angefügten Maßnahmentabelle abzulesen. Der Großteil der Überlastungsanzeigen geht auf die Erzieher*innen zurück. Der Umgang mit diesen Überlastungsanzeigen im Hinblick auf die Information und Beteiligung der Frauenvertreterin war in der Mehrheit der Fälle nicht gesetzeskonform. Hier ist eine Schulung der Schulaufsichten zum LGG wünschenswert. Sollten Sie sich für eine Überlastungsanzeige entscheiden, empfehle ich Ihnen, mich darüber zu informieren.

7.2 Teilzeitarbeit ist weiterhin weiblich – Auswirkung auf die Altersversorgung

Der Teilzeitquote ist im Kalenderjahr 2020 innerhalb der weiblichen Arbeitnehmerinnen bei den Sekretärinnen und Verwaltungsleiterinnen mit 58% am höchsten in Charlottenburg-Wilmersdorf. 46% der Lehrerinnen an Gymnasien arbeiten in Teilzeit und 40% der Lehrerinnen an Grundschulen. In der Gruppe der männlichen Lehrkräfte arbeiten ca. 25% der Lehrer an allen Schulformen in Teilzeit. Die hohe Teilzeitquote bei den Frauen führt dazu, dass diese Kolleginnen dementsprechend reduzierte Versorgungsansprüche im Ruhestand haben werden. **Die Gleichstellung ist unter anderem dann verwirklicht, wenn keine gravierenden Unterschiede mehr bei der Altersversorgung von Frauen und Männern bestehen.** Das

bedeutet, es sollte allen Frauen nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch ermöglicht werden, durch Vollzeitbeschäftigung angemessene Altersversorgungsansprüche zu erwerben.

7.3 Arbeitszeit der Lehrkräfte

Dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte enorm hoch ist und durchaus die 40, bzw. 39,4 Stunden wöchentlich weit überschreitet, hat Ihnen Dr. Frank Mußmann bei meiner ersten Frauenversammlung 2018 anhand seiner Studie aus Niedersachsen aufgezeigt. Diese Studie lässt sich durchaus auf die Berliner Verhältnisse übertragen. Die Referatsleiterin sagte bei der Frauenversammlung 2018, sie werde das Thema Arbeitszeit im Kreis der Referatsleitungen und der politisch Verantwortlichen anbringen. Bis heute hat sich in diesem Punkt leider grundsätzlich nichts verändert. Regional konnte ich unterstützt von der Referatsleiterin und den Schulaufsichten erreichen, dass 31 von den 49 Schulen eine schriftliche Rückmeldung zu den Gesamtkonferenzbeschlüssen zur anteiligen Berücksichtigung der Teilzeitarbeit für das Schuljahr 2019/2020 von der Schulaufsicht erhalten haben. Die FV ist hier beteiligt worden.

7.4 Zusätzliche Arbeit durch Zunahme von Neuzugängen und Abgängen

Die **hohen Fluktuationen an Schule** im Vergleich zum Kalenderjahr 2019 bildet meine Maßnahmentabelle im Anhang anschaulich ab. Zu sehen sind die Zunahme an Einstellungen in allen Berufsgruppen, die Zunahme der altersbedingten Austritte (Ruhestand) um 29%, die Zunahme der Kündigungen (Kündigungen/Vertragsauflösungen) um **64%**, die Zunahme der **Umsetzungen innerhalb** der Region um **103%**! All' diese personellen Maßnahmen zum Personalwechsel bedeuten **viel zusätzliche Arbeit** wegen der Einarbeitung der neuen Kolleg*innen für die überwiegend weiblichen Kollegien.

8. Mein Arbeitsschwerpunkt: Funktionsstellenbesetzungen

8.1 in Charlottenburg-Wilmersdorf 100 unbesetzte Funktionsstellen! Noch mehr zusätzliche Arbeit für die Kolleginnen!

An den 49 Schulen in Charlottenburg Wilmersdorf gibt es 326 Funktionsstellen. Laut Daten der Behörde sind davon bis zum 1.11.2020, dem Stichtag für die Bestandsaufnahme des Frauenförderplans, **226 Stellen besetzt** gewesen. Demnach waren **100 Stellen unbesetzt!** Im Kalenderjahr 2019 waren es noch 80 unbesetzte Funktionsstellen. Das ist ein Skandal! Wir Beschäftigtenvertretungen weisen seit Jahren auf den sich stetig vergrößernden Rückstau und die dadurch entstehende **Arbeitsbelastung für die Kollegien** hin. Wir haben um ein Gespräch mit dem stellvertretenden Abteilungsleiter IB und der Referatsleiterin 04 bei SenBJF gebeten und konnten dort im August 2020 vereinbaren, dass die Schulaufsichten ein regionales Funktionsstellenbesetzungskonzept erarbeiten mit einer Priorisierung und einem Zeitplan. Dieses Konzept ist so bis jetzt nicht erstellt worden. Sicherlich ist die Pandemie eine ungeheure Herausforderung. Dennoch ist es nicht akzeptabel, wie zeitlupenartig auch völlig problemlose Verfahren (z.B. eine Hausbewerbung, Papierlage) von den Verantwortlichen bearbeitet werden. Die regionalen Vereinbarungen zu den **Verfahren nach Papierlage** erreichen die Schulleiter*innen und Schulaufsichten kaum oder unvollständig. Ich leistete durchgehend eine kleinschrittige, enorm zeitaufwendige zusätzliche Beratung und Nachsteuerung bei den Schulleitungen, obwohl es sich hierbei nicht um eine Aufgabe aus dem LGG handelt. Ich hoffte, damit die Verfahren zu beschleunigen und die Kollegien zu entlasten.

8.2 Zahlreiche Interessenbekundungsverfahren

Aufgrund von 100 unbesetzten Funktionsstellen ist die Zahl der **Interessenbekundungsverfahren** konstant hoch. Im Kalenderjahr 2020 gab es 53 Auswahlverfahren für Funktionsstellen und 43 Auswahlverfahren für Interessenbekundungen. Bei den Interessenbekundungsverfahren werden nach einem kleinen Verfahren den ausgewählten Bewerber*innen Aufgaben einer Funktionsstelle oder eine Funktion **kommissarisch**, also vorübergehend, **übertragen**. Der FV ist daran gelegen, dass Frauen entsprechend **Frauenförderplan** Gelegenheit erhalten, auch kommissarisch Führungsfunktionen auszuüben. Die Frauenvertreterin ist immer

frühzeitig zu beteiligen. Deswegen fiel für die regionale FV auch hier eine Menge kleinschrittiger, zusätzliche Arbeit an in der Beratung der Schulleiter*innen. Diese Beratungsaufgabe ist im LGG nicht vorgesehen. Laut LGG wird die Frauenvertreterin von der Behörde informiert und nicht umgekehrt. Auch hier wollte ich zügige kommissarische Besetzungen erreichen zur Entlastung der Kolleg*innen. Ich wünsche mir bei **Verfahren nach Papierlage, bei Verfahren in Zeiten von Corona sowie bei Interessenbekundungsverfahren** eine bessere Information der Schulleiter*innen durch die zuständige Schulaufsicht sowie durch die Referatsleiterin.

8.2 Fehlende Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Funktionsstellen bei Lehrkräften in Relation zum Anteil des Geschlechts an Grundschulen und Gymnasien:

Lehrkräfte insgesamt: 2507		Besetzte Funktionsstellen: 226	
w	m	w	m
1802	705	130	96
72%	28%	58%	42%
Grundschule: 918		40	
w	m	w	m
760	158	26	14
83%	17%	65%	35%
Gymnasium: 721		112	
w	m	w	m
434	287	51	61
60%	40%	46%	54%

Der Anteil der männlichen Funktionsstelleninhaber an Grundschulen und Gymnasien ist weiterhin überproportional hoch bezogen auf alle Beschäftigten.

Jede 14. Frau und jeder 7. Mann in Charlottenburg-Wilmersdorf hatten im Kalenderjahr 2020 eine Funktionsstelle inne! Die Geschlechtergerechtigkeit ist bei Weitem nicht erfüllt!

Warum ist die Verteilung der Funktionsstellen ein Indikator für die Gleichstellung? Mit den Funktionsstellen ist ein höheres Entgelt verbunden. Ansehen, Kaufkraft, Weisungs- und Beurteilungsbefugnisse sind Machtfaktoren, die in Charlottenburg-Wilmersdorf weiterhin ungleich verteilt sind.

9. Die Frauenquote in Charlottenburg-Wilmersdorf bei den 10 Funktionsstellenarten an den weiterführenden Schulen: 5x nicht erfüllt!

Schulart	Funktionsstellen	Stand 2015	Stand 2017	Ziel 2018	Stand 01.11.2018	Stand 31.12.2019	Ziel 31.10.2020	Stand 31.10.2020
Gymnasien	SL	45%	33%	45%	30%	36%	36%	33,3%
	SSL	40%	30%	50%	12,5%	27%	36%	30%
	Koord.	50%	45%	50%	36%	42%	50%	58%
	FBL	66%	56%	--	47%	51%	50%	45,7%
	FL	47%	53%	--	50%	47%	50%	45,6% Neu!
ISS	SSL	33%	14%	30%	25,57%	29%	43%	28,6%
	FBL	40%	14%	40%	44%	50%	50%	55,5%

Am Gymnasium ist es bei der Funktionsstelle Koordination gelungen, die Quote zu erfüllen, ebenfalls bei den Fachbereichsleitungsstellen an den Sekundarschulen. Allerdings gibt es neu eine Unterrepräsentanz bei den Fachleitungen am Gymnasium. Die Zielvorgaben für FBL- und FL-Stellen an Gymnasien sind nicht erreicht worden, auch nicht die Zielvorgabe 43% bei stellvertretenden Schulleitungen an Sekundarschulen. Neu ist die Abbildung der Funktionsstelle Qualitätssicherung im Frauenförderplan. Fragen dazu entsprechend der Auskunftsrechte der Frauenvertreterin gemäß § 17 LGG hat mir die Referatsleiterin seit Anfang Juli 2021 bis Redaktionsschluss für diesen Tätigkeitsbericht nicht beantwortet.

10. Dienstliche Beurteilungen in Charlottenburg-Wilmersdorf im Kalenderjahr 2020

Im Kalenderjahr 2020 wurden mir 97 Dienstliche Beurteilungen abschließend vorgelegt. Es gab **87 Anlass-Beurteilungen** und **10 Regel-Beurteilungen**. 61 Kolleginnen (44 VZ, 17 TZ) und 26 Kollegen (21 VZ, 5 TZ) erhielten eine Anlass-Beurteilung. An den Gymnasien sind überproportional viele Männer beurteilt worden: ihr Anteil bei den an Gymnasium beschäftigten Lehrkräften beträgt 27%. Es gab an den Gymnasien 33 Anlass-Beurteilungen, davon 14 für Männer. 42% der für den beruflichen Aufstieg wichtigen Beurteilungen an diesem Schultyp gingen damit an die männlichen Kollegen. Liebe Kolleginnen, bitte behalten Sie Ihren beruflichen Aufstieg im Blick und Ihre kontinuierliche Beurteilung. Gerne unterstütze ich Sie dabei.

10.1 Notenverteilung innerhalb der Gruppe der Lehrerinnen bei Anlass-Beurteilungen in Charlottenburg-Wilmersdorf:

Note	1		1-2		2		2-3		Summe	
Frauen Vollzeit	32	73%	7	16%	4	9%	1	2%	44	100%
Frauen Teilzeit	15	88%	2	12%	/	/	/	/	17	100%

Die meistvergebene Note war im Kalenderjahr die Bestnote. Ob und wie sich das mit der neuen Ausführungsvorschrift Lehrkräftebeurteilung verändern wird, bleibt abzuwarten. Die Anlass-Beurteilungen sind ein zentraler Baustein für den beruflichen Aufstieg.

10.2 Dienstliche Beurteilungen: befremdliche regionale Einzelfälle im Berichtszeitraum

Es ist ein heikles Thema: sexuelle Belästigung von Kolleginnen. Ich habe entschlossen agierende Schulleitungen und Schulaufsichten erlebt im Hinblick auf den Schutz der belästigten Kolleginnen. Die Referatsleiterin hat mich nicht immer gesetzeskonform frühzeitig informiert. Wo ist der Zusammenhang zu den dienstlichen Beurteilungen? Es mutet merkwürdig an, wenn Männer, z. T. in Führungspositionen, mit Bestnote beurteilt werden und ihren beruflichen Aufstieg strahlend fortsetzen können, obwohl sie Belästigung von Kolleginnen nicht aktiv und entschlossen entgegengewirkt haben. Dagegen gab es Kolleginnen mit mehreren kleinen Kindern, die im Beurteilungszeitraum in Mutterschutz und Elternzeit waren. Einige wurden unter Bestnote bewertet. Ein solches Muster gilt es zu überwinden und dafür auf einer anderen Ebene die entsprechenden Vorgaben zu schaffen.

11. Verdoppelung der Arbeit der Frauenvertreterin von 2017 bis 2020 Unverhältnismäßige personelle Unterausstattung

Für meine Arbeit als Frauenvertreterin in Charlottenburg-Wilmersdorf lässt sich seit meinem ersten Amtsantritt eine stetige Zunahme der Arbeit feststellen. Berichtete ich Ihnen für den Zeitraum 1. Dezember 2016 bis 31. Januar 2018 von **2514 Maßnahmen** und Vorlagen, so waren es in dem Tätigkeitsbericht vom 1. Februar 2018 bis 31.12.2018 **2961 Maßnahmen** und Vorlagen. Im Tätigkeitsbericht für **das Kalenderjahr 2019** waren es **4512** analoge **Maßnahmen** und Vorlagen. Für das **Kalenderjahr 2020** berichte ich Ihnen nun mit der Tabelle auf den folgenden Seiten von **5424** erfassten **Maßnahmen** und Vorlagen. Auf digitalem Weg erreichten mich darüber hinaus ebenfalls etliche Vorlagen. Die Arbeit hat sich verdoppelt, doch die personelle Ausstattung der Frauenvertreterin ist zu keinem Zeitpunkt angemessen nachgesteuert worden. Im Dezember 2020 hat die Sekretärin (FV) ihre Stelle gewechselt. Bis Ende Juni 2021 blieb diese Stelle unbesetzt. Im Ergebnis leisten sowohl meine Stellvertreterin, die im Rahmen von fünf Unterrichtsstunden für die Arbeit als Stellvertreterin freigestellt ist, als auch ich eine gigantische Menge von unbezahlter Zusatzarbeit für die im Landesgleichstellungsgesetz vorgesehenen Aufgaben.

Augenfällig ist, dass eine einzige hauptamtliche, regionale Frauenvertreterin alleine das umfangreiche Aufgabenspektrum sowie die Fülle der Vorgänge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit bewältigen kann. **Hier ist ein enormes Missverhältnis zwischen Aufgaben und Ausstattung festzustellen!** Eine deutlich höhere Freistellung der Stellvertreterin, so wie sie von der Senatorin, Frau Dilek Kalayci (SenGPG) mit Schreiben vom 22.02.2021 an die Bildungsverwaltung vorgeschlagen wird, ist ein erster Ansatzpunkt. Geschehen ist hier noch nichts. Grundsätzlich sind erheblich **mehr Vollfreistellungen für das Amt der regionalen Frauenvertreterin erforderlich**, um dem aus dem **Grundgesetz abgeleiteten Gleichstellungsauftrag** zu entsprechen.

Unterlassene Beteiligungen, also Verstöße gegen das LGG, Verstöße gegen die selbst auferlegten Zielvorgaben, bleiben in vielen Fällen folgenlos. Das ist ein Grund dafür, warum die Gleichstellung im Schneckentempo erfolgt. Mit Blick auf die neue Wahlperiode ist es an der Zeit, bei Verstößen gegen das LGG über Sanktionen nachzudenken. Was hatten wir von der vollmundigen Parole im **Koalitionsvertrag: „Die Hälfte der Macht den Frauen“** an den Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf? Wir waren die Region mit den wenigsten Frauen in Funktionsstellen berlinweit. **Statt Macht haben die Frauen an Schulen in Charlottenburg -Wilmersdorf jede Menge zusätzlicher Arbeit.** Wir haben es bei der Maskenpflicht in den öffentlichen Verkehrsmitteln gesehen, erst mit einer Bußgeldandrohung konnte diese durchgesetzt werden.

Mit diesen Erwartungen blicke ich auf die Wahlen zum Abgeordnetenhaus.

Sollten Sie Anregungen oder Kritik haben, so melden Sie sich gerne. Sollten Sie Unterstützung benötigen, so setze ich mich im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes gerne für Sie ein.

Sabine Pregizer, 10. August 2021

12. Übersicht über die 5424 Maßnahmen im Kalenderjahr 2020 im Vergleich zu 2019

Maßnahmen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2020-31.12.2020	Anzahl Frau	Anzahl Mann	insges. 2020	zum Vergleich 2019
Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für EINSTELLUNGEN, Stellenbesetzung Lehrkräfte, koord. Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen, Verwaltungskräfte	263	124	387	/
Anzahl Auswahlverfahren pädagogisches Personal und nichtpädagogisches Personal	/	/	71	73
Auswahlverfahren FUNKTIONSTELLEN: Gymnasien	/	/	11	12
ISS	/	/	29	11
Grundschulen	/	/	12	6
Förderzentren	/	/	1	2
Auswahlvermerke FUNKTIONSTELLEN: SL und SSL werden vor und nach Schulkonferenz bei FV vorgelegt, gezählt inklusive Neuvorlagen, Rücknahmen und Abbrüchen				
Gymnasien	12	8	20	7
ISS	5	2	7	5
Abendschulen	2	/	2	/
Grundschulen	6	1	7	3
Förderzentren	1	/	1	2
Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionstelleneinhaber*innen	2	3	5	6
Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststelle	/	/	50	81
Beauftragung regionale Fortbildung (Schulberatung)	/	/	0	3
Beförderungen	43	20	63	187
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit	217	59	276	190
Bewährungsfeststellungen und Übertragungen	12	10	22	20
Dienst am anderen Ort/Abordnungen	36	7	43	29

Maßnahmen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2020-31.12.2020	Anzahl Frau	Anzahl Mann	insges. 2020	zum Vergleich 2019
Dienstliche Beurteilungen: 101 Erstvorlagen, davon 97 Vorlagen nach Eröffnung	3	1	101	83
Dienstliche Beurteilungen : Beteiligung nach Eröffnung	68	29	97	/
Disziplinarmaßnahmen	2	/	2	4
Eingliederung Hamburger Modell	30	17	47	109
Eingruppierungen (einschl. PKB)	258	121	379	331
Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen	59	47	106	47
Einstellungen Lehrkräfte (befristet)	71	40	111	110
Einstellungen Lehrkräfte (unbefristet)	130	62	192	167
Einstellungen Betreuer*innen/ PU (befristet u. unbefristet)	4	9	13	10
Einstellungen Erzieher*innen (befristet)	8	4	12	6
Einstellungen Erzieher*innen (unbefristet)	22	11	33	16
Einstellungen Schulsekretär*innen unbefristet	18	/	18	6
Einstellungen Verwaltungsleiter*innen	9	1	10	/
Einstellungen PKB	148	92	240	280
Elternzeit/Elternzeitverlängerung/Elternzeitende	182	47	229	190
Fachseminarleitungen ausgewählt:	28	6	34	30
Fort- und Weiterbildung (z.B. LISUM)	11	4	15	k.A.
FFPL: Rückläufe der Schulen zur Bekanntgabe FFPL 2017-2023 Anlage 2 (Soll: 49)	/	/	47	46
FFPL: Auswertung Anlage 2 mit der RefL'in und FV (Soll: 49)	/	/	47	46
Gefährdungsbeurteilungen bei Schwangerschaft	34	/	34	75
Gefährdungsbeurteilungsf formular f. individuelles, erhöhtes Risiko Information und Beteiligung der FV, organisatorische Maßnahme	/	/	4	/

Maßnahmen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2020-31.12.2020	Anzahl Frau	Anzahl Mann	insges. 2020	zum Vergleich 2019
Gefährdungsbeurteilungen der Schulen	/	/	77	0
Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information FV zu einzelnen Beschlüssen Schuljahr 2019/2020 bis 31.07.2020 (Soll 49) inklusive Doppelvorlagen	/	/	57	18
Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV Schuljahr 2019/2020 bis 31.07.2020 (Soll: 49)	/	/	31	0
Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information FV zu einzelnen Beschlüssen Schuljahr 2020/2021 bis 31.12.2020 (Soll: 49)	/	/	11	12
Gesamtkonferenzbeschlüsse :Beteiligung FV Schuljahr 2020/21 bis 31.12.2020 (Soll: 49)	/	/	1	0
Geschäftsverteilungspläne: Information FV zu einzelnen Plänen im Schuljahr2019/2020 bis 31.07.2020 (Soll: 49)	/	/	4	19
Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV im Schuljahr 2019/2020 bis 31.07.2020 (Soll: 49)	/	/	7	11
Geschäftsverteilungspläne: Information FV zu einzelnen Plänen im Schuljahr 2020/21 bis 31.12.2020 (Soll: 49)	/	/	27	28
Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV im Schuljahr 2020/21 bis 31.12.2020 (Soll: 49)	/	/	9	24
Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal	24	6	30	22
Herabgruppierungen	1	/	1	1
Höhergruppierungen	96	31	127	225
Interessenbekundungsverfahren Leitungsstellen, Funktionen intern Schule: 3 abgebrochen, 6 nicht besetzt, 2 doppelt weiblich besetzt * 16 Stellen nicht besetzt/ 3 Stellen doppelt besetzt	22	6	39	43
Interessenbekundungsverfahren Schulberatung	/	/	4	3
Kündigung /Vertragsauflösungen	93	32	125	76
Mobbingverdachtsfälle nach DV Mobbing: gemäß Information der RefL'in	/	/	0	0
Ruhestand	84	18	102	79
Rückforderung Gehalt durch die Behörde	6	2	8	19
Sabbatical und Sonderurlaub	125	56	181	132
Schwangerschaftsmeldungen: 81 - Information der FV durch Schule und ZSPC	162	/	162	114

Maßnahmen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2020-31.12.2020	Anzahl Frau	Anzahl Mann	insges. 2020	zum Vergleich 2019
Schwangerschaften: Anforderungen von fehlenden Unterlagen zu Schwangerschaften von den Schulen	52	/	52	48
Sonstiges (z. B. bestandenes Staatsexamen, Teilzeitverlängerung, Schreiben der Personalstelle zu Geburten und Mutterschutz, ...)	/	/	1202	1180
Überlastungsanzeigen	49	3	52	8
Umsetzungen päd. und nicht päd. Personal innerhalb der Region	41	12	53	26
Umsetzungen päd. und nicht päd. Personal in unsere Region	29	21	50	36
Umsetzungen päd. und nicht päd. Personal in andere Region	47	16	63	64
Umsetzungen befristet an zwei Schulen innerhalb der Region	13	13	26	16
Versetzungen in unsere Region aus anderem Bundesland	9	3	12	7
Versetzungen aus unserer Region in anderes Bundesland	/	/	0	8
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung	10	11	21	24
SUMME:	2639	972	5424	4512