

**Sabine Pregizer, hauptamtliche Frauenvertreterin - Carola Dietrich, stellvertretende FV*in,
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

Tätigkeitsbericht der Frauenvertreterin für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 22. August 2022

Liebe Kolleginnen,

mit dem vorliegenden Tätigkeitsbericht informiere ich Sie wie jedes Jahr über meine Arbeit als Frauenvertreterin. Für dieses wichtige **Ehrenamt** schenken Sie mir bereits in meiner zweiten Amtszeit Ihr Vertrauen. Gerne setze ich mich für Ihre Interessen ein. Mit der Maßnahmentabelle bilde ich am Ende dieses Berichtes die **6012 anlogenen Maßnahmen und Vorlagen ab**, die mir im **Kalenderjahr 2021** vorgelegt worden sind. Ich bedanke mich vielmals bei den beiden Übergangssekretärinnen, Frau Schulz und Frau Fornfeist, die mir nacheinander bei der Erstellung der Tabelle geholfen haben. Für die Beteiligung an den Maßnahmen habe ich maximal 14 Tage Zeit. Hinzu kommen Besprechungen, regionale und überregionale Sitzungen, Teilnahme bei Auswahlverfahren, Fortbildungen und die Beratung und Begleitung der Kolleginnen.¹ **Meine Aufgabe als Frauenvertreterin** besteht darin, über den Vollzug des **Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)** zu wachen, um **Ungleichbehandlungen von Frauen frühzeitig zu vermeiden**: „Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.“, § 17 (1) LGG.

Laut Beschäftigtenliste der Behörde vom 01.09.2021 bin ich verpflichtend an den personellen Maßnahmen zu beteiligen für 1827 (71%) Lehrerinnen und 739 (29%) Lehrer, für 236 Erzieherinnen und 69 Erzieher, 62 Sekretärinnen, 34 weibliche pädagogische Unterrichtshilfen und 14 männliche, 35 Betreuerinnen und 19 Betreuer, zwei Sozialarbeiterinnen, 16 weibliche pädagogische Assistenzen und 14 männliche sowie für 29 Verwaltungsleiterinnen und vier Verwaltungsleiter. Es gibt 3100 Beschäftigte an den 49 Schulen in unserer Region am 01.09.2021²: 2241 Frauen und 859 Männer. **Der Frauenanteil beträgt 72%**, der Anteil der Männer 28%.

Mein besonderer Dank gilt Ihnen und den Kontaktfrauen an den einzelnen Schulen. Ich erhalte regelmäßig viele wertschätzende Rückmeldungen und wichtige Anregungen. Es freut mich, wenn ich im Rahmen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) dazu beitragen kann, etwas an der Arbeitssituation von Kolleginnen zu verbessern. Die **Kontaktfrauen Ihrer Schule** sind die Informationsvermittlerinnen zwischen den Kolleginnen und mir. Rechtlich verankert sind die **Kontaktfrauen im Frauenförderplan** in Anlehnung an das **Bundesgleichstellungsgesetz**. Dort ist ihre Bezeichnung „Vertrauensfrau“. Die **Kontaktfrau unterliegt nicht der Kontrolle der Dienststellenleitung oder der Schulleitung**. Die schnelle Abfrage an den Schulen zu den gewünschten Impulsreferaten für die diesjährige Frauenversammlung ist beispielsweise durch die **Kontaktfrauen** ermöglicht worden. **Herzlichen Dank für Ihr Engagement!**

Ehrenamt stellvertretende Frauenvertreterin: große Aufgabe - wenig Ausstattung

Herzlichen Dank an Carola Dietrich

Zum 31.07.2022 ist meine langjährige und sehr geschätzte Stellvertreterin, Carola Dietrich, lange im Voraus angekündigt und aus persönlichen Gründen von ihrem Ehrenamt der Stellvertreterin zurückgetreten. **Ich danke ihr an dieser Stelle für ihre Arbeit unter permanentem Zeitdruck, die unzähligen Überstunden, ihre wichtigen Anregungen, ihre Herzlichkeit, ihren Idealismus sowie ihre Loyalität**. Sie hat sich beherzt für Ihre Interessen eingesetzt und dankt Ihnen vielmals für Ihr Vertrauen.

Die stellvertretende Frauenvertreterin in Charlottenburg–Wilmersdorf hat **im Raum der Sekretärin einen kleinen Schreibtisch, einen Stuhl und einen Unterschrank** zur Verfügung. Ein eigenes Telefon, einen eigenen Rechner gibt es bislang nicht. Dies erschwert im digitalen Zeitalter erheblich die Arbeit der stellvertretenden Frauenvertreterin. Die

¹ Die Frauenvertreterin berät gemäß LGG auch Kollegen in Fragen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternzeit, Teilzeit und sexueller Belästigung.

² Zum Stichtag 31.12.2021 weist das regionale Gesundheitskonzept der Behörde 3265 Beschäftigte in Charlottenburg-Wilmersdorf aus.

Anwendung von **Excel** gehört zu unserem **Tagesgeschäft**. Als Frau Dietrich ihr Amt im März 2019 antrat, bearbeiteten wir bei durchgehend besetztem Sekretariat 4512 Maßnahmen und Vorlagen im Jahr. Nun soll die stellvertretende Frauenvertreterin mit mir an einem Tag in der Woche sowie an zwei Freitagen monatlich alleine und bei meinen weiteren Abwesenheiten Kolleginnen beraten, Termine wahrnehmen sowie die vielen eingehenden analogen Maßnahmen und Anfragen selbstständig und fristgerecht bearbeiten. Die beantragte Erhöhung der Freistellung für das Ehrenamt der stellvertretenden Frauenvertreterin auf 2,5 Arbeitstage pro Woche hat die Behörde für Charlottenburg-Wilmersdorf bisher abgelehnt. Die Dienststellenleiterin hatte mir zunächst dafür ihre Unterstützung zugesagt. Die Zunahme des Arbeitsvolumens und die inhaltliche Bandbreite gefährden unter den gegebenen Bedingungen die Arbeitsfähigkeit und Gesunderhaltung sowohl der zukünftigen stellvertretenden Frauenvertreterin als auch für mich.

1. Was konnte ich im Kalenderjahr 2021 für Sie erreichen?

• **Frauenversammlung**

Ich habe am 01.09.2021 eine komplexe Frauenversammlung organisiert und zwei Räume am Veranstaltungsort durchgesetzt zum Thema: **Frauen in Rente - Frauen in Pension**. Unsere Versammlung war ausgesprochen gut besucht. Ihre Rückmeldungen bestätigten, wie hoch das Informationsbedürfnis der Kolleginnen ist. Ich bedanke mich hier noch einmal bei allen engagierten Helferinnen.

• **Auswahlverfahren für Funktionsstellen nach Papierlage oder ohne Unterrichtsbeobachtung**

Im November 2021 waren 80 von 322 Funktionsstellen an den Schulen in Charlottenburg-Wilmersdorf unbesetzt, im Juni 22 waren es noch 70. Mit den anderen Beschäftigtenvertretungen habe ich für die Region Charlottenburg-Wilmersdorf für die Auswahlverfahren bei Funktionsstellen an Schulen im Dezember 2021 eine Sonderregelung mit der Abteilung I B und der Dienststellenleiterin ausgehandelt. Demnach können Verfahren unter bestimmten Umständen nach Papierlage oder in Präsenz ohne Unterrichtsbeobachtung durchgeführt werden. Im Kalenderjahr 2021 sind von 31 Auswahlverfahren 19 nach Papierlage durchgeführt worden, das sind 61%. Damit mehr Verfahren stattfinden, haben uns auch dafür eingesetzt, dass die Schulaufsichten personelle Unterstützung erhalten. Die Dienststellenleiterin sah bei dem Gespräch im Dezember 2021 diesen Bedarf allerdings nicht.

• **Dienstliche Beurteilungen 2021: keine Benachteiligung von Lehrerinnen bei Notenverteilung**

Im Kalenderjahr 2021 wurden mir 195 Maßnahmen zur dienstlichen Beurteilung vorgelegt. Für die DBen ist eine Erst- und eine Zweitvorlage bei der regionalen Frauenvertreterin vorgesehen. Jedes Jahr werte ich die dienstlichen Beurteilungen nach Geschlecht und Vollzeit- und Teilzeitarbeitsumfang und Schultyp aus. In den letzten vier Jahren habe ich immer Ungleichbehandlungen von Frauen festgestellt. Bei den im Kalenderjahr 2021 abgeschlossenen 91 Beurteilungen von Lehrkräften gab es 87 Anlassbeurteilungen (zum Beispiel auf Leitungsstellen) und vier Regelbeurteilungen. Es wurden 59 Lehrerinnen beurteilt und 32 Lehrer. 70% der beurteilten Kolleg*innen erhielten die Bestnote. Es ist ein Erfolg, dass für 2021 keine Ungleichbehandlung von Lehrerinnen festzustellen ist.

• **Dienstliche Beurteilungen: keine Erstreckung einer dienstlichen Beurteilung nach alter AV Lehrerbeurteilung möglich**

Mir wurden sogenannte „Erstreckungen“ von dienstlichen Beurteilungen zur Beteiligung vorgelegt. Das sind Verlängerungen einer Dienstlichen Beurteilung. Allerdings bezogen sich diese „Erstreckungen“ auf Beurteilungen nach alter AV Lehrerbeurteilung. Dort gibt es nicht die Möglichkeit einer „Erstreckung“. Ich habe dieses Vorgehen als eine Ungleichbehandlung für diejenigen, die regelkonform ihre alten DBen nicht erstrecken lassen können, erfolgreich beanstandet. Für die Auskunftsrechte der Frauenvertreterin ist es misslich, dass bei dem Erstreckungsformular nach neuer AV kein Feld vorgesehen ist, auf dem vermerkt ist, welche Note eigentlich „erstreckt“ werden soll.

• **Regionales Personalentwicklungskonzept (PEK): Motivation von Frauen und Wissenstransfer**

Die Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement sieht vor, dass für alle Berliner Dienststellen im öffentlichen Dienst ein Personalentwicklungskonzept von der Behörde erstellt wird. Für die Schulen von Charlottenburg-Wilmersdorf gibt es seit August 2021 ein regionales Personalentwicklungskonzept. Ich habe mich erfolgreich dafür stark gemacht, dass die Themen **Frauenförderung** und **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** als Schwerpunkte gesetzt werden. Ich habe erreicht, dass Bewerberinnen bei einem Auswahlverfahren für eine Funktionsstelle, die ihre Bewerbung zurückziehen oder nicht ausgewählt werden, ein

Motivationsschreiben der Schulaufsicht erhalten.³ Auf diese Weise soll das Interesse der Kollegin, sich weiter auf Funktionsstellen in unserer Region zu bewerben, erhalten bleiben. Der **Wissenstransfer**, den wir auch im regionalen Personalentwicklungskonzept verankert haben, wird noch nicht praktiziert. Bei dem Wissenstransfer handelt es sich um eine temporäre Stellendoppelbesetzung bei personellem Wechsel. In der Senatsbildungsverwaltung ist der Wissenstransfer bereits ein etabliertes Erfolgsmodell.⁴

- **Entlastung durch schnelle Übergangsbesetzung – frühe Ausschreibung von Funktionsstellen**

Ich habe mich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Dienststellenleiterin schnelle Übergangsbesetzungen, sogenannte **Interessenbekundungsverfahren** sowie frühe Ausschreibungen von Funktionsstellen⁵ in unserem **Personalentwicklungskonzept** verankert.⁶ Im regionalen **PEK** ist festgelegt, dass nach zwei- bis dreiwöchiger Abwesenheit einer / eines Funktionsstelleninhaber*in eine temporäre Zwischenbesetzung erfolgen soll. Erforderlich ist ein Interessenbekundungsverfahren zum Beispiel bei Abwesenheit der / des koordinierende*n Erzieher*in, der / des Oberstufenkoordinator*in, entweder bis zur Rückkehr oder Neubesetzung. Leider sind trotz meiner expliziten, schulspezifischen Bitten im Schuljahr 21/22 zu wenige Interessenbekundungsverfahren initiiert worden.

- **Frauenförderplan: Stichtag der Bestandsaufnahme: 1.11.2020, Veröffentlichung: Oktober 2021**

Im Rahmen meiner Beteiligung am Frauenförderplan im Juli 2021 habe ich mich sehr dafür eingesetzt, dass die Behörde regional und überregional stimmige Daten für den Stichtag 01.11.2020 veröffentlicht. Ich bat u.a. auch darum, dass, wie gehabt für unsere Region, die dienstlichen Beurteilungen nach Note, Geschlecht und Arbeitsumfang aufgeführt werden. Die Dienststellenleiterin sah leider keinen Handlungsbedarf. Die regionalen Zielvorgaben zur Erreichung der Frauenquote passte sie im Rahmen der Erörterung mit dem Personalrat von Charlottenburg-Wilmersdorf an.

- **Frauenanteil an Funktionsstellen der weiterführenden Schulen unserer Region**

Ich habe im November 21 und Januar 22 auf der Basis der Angaben der Behörde im Frauenförderplan 2020 und der Angaben der Dienststellenleiterin im Januar 22 eine Übersicht erstellt. Aus dieser geht hervor, dass Charlottenburg-Wilmersdorf leider weiterhin den letzten Platz bei dem Frauenanteil der Funktionsstellen an weiterführenden Schulen besetzt.⁷ Die Dienststellenleiterin gab sich optimistisch, viele Stellenbesetzungsverfahren wären weit gediehen und würden absehbar mit Frauen besetzt. **Für die Sekundarschulen ist aktuell erfreulicherweise keine Unterrepräsentanz festzustellen.** Den Optimismus der Dienststellenleiterin teile ich jedoch für die Gymnasien nicht, was meine folgende Tabelle belegt:

Frauenanteil an Funktionsstellen an Gymnasien unserer Region, Stand: 10. August 2022:

Gymnasium	SL		SSL		Koordination		Fachbereichsleitung		Fachleitung	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
04	3	5	2	6	7	7	13	19	16	26
	37 %	63%	25%	75%	50%	50%	41%	59%	38%	62%

- **Umsetzung von Funktionsstelleninhabern nach Charlottenburg-Wilmersdorf gegen die Quote**

Weiterhin habe ich auch 2021 und aktuell wieder beanstandet, dass die Dienststellenleiterin freie Funktionsstellen mit männlichen Funktionsstelleninhabern aus anderen Regionen besetzt, obwohl diese Stellen in unserer Region mit weniger als 50% von Frauen besetzt sind. Im Rahmen eines Monatsgespräches des Personalrates im Februar 2022 sagte die Dienststellenleiterin protokolliert zu, dass sie solche Umsetzungen bis zum Erreichen der Quote nicht mehr durchführen würde. Die gelebte Praxis sieht leider weiterhin anders aus.

³ „Bewerberinnen, die ihre Bewerbung zurückziehen oder die nicht ausgewählt wurden, erhalten von der Schulaufsicht / Fachaufsicht ein Schreiben mit einem Gesprächsangebot zur beruflichen Weiterentwicklung und Kontaktmöglichkeiten.“ Personalentwicklungskonzept, S. 5, August 2021.

⁴ Siehe Tätigkeitsbericht 2021 der ministeriellen Frauenvertreterinnen bei SenBJF.

⁵ „Die jeweils zuständigen Schulaufsichten veranlassen, dass Funktionsstellen (SL, SSL, Oko, Sek-I -Leitung, FL, FBL) möglichst 1 Jahr vor Ausscheiden der/des AmtsinhaberIn/Amtsinhabers ausgeschrieben werden. Die Fachaufsicht und Büroleitung veranlassen, dass vakante Stellen bei koord. Erzieher*innen, und Verwaltungsleiter*innen möglichst 1 Jahr vor Ausscheiden der/des AmtsinhaberIn/Amtsinhabers ausgeschrieben werden.“ Personalentwicklungskonzept, S. 5, August 2021.

⁶ „Für unbesetzte Funktionsstellen erfolgt innerhalb von zwei bis drei Wochen ein Interessenbekundungsverfahren unter Anhörung der SbV und Beteiligung der FV. Dies erfolgt auch bei längerer Abwesenheit des/der Stelleninhabers*in.“ Personalentwicklungskonzept, S. 6, August 2021.

⁷ Die Tabelle ist abrufbar unter: www.pr-cw.de, Register Frauenvertreterin

- **Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt**

Beharrlich habe ich mich dafür eingesetzt, dass Kolleg*innen keine sexistischen Äußerungen tätigen, veröffentlichen oder an der Schule zulassen. Inzwischen ist es erstmals geglückt, dass das LISUM im Schuljahr 22/23 Fortbildungsveranstaltungen für Schulleitungen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Gewalt anbietet.⁸ In den von mir im Jahr 2021 mehrfach beanstandeten konkreten Fällen sah die Dienststellenleiterin den Schaden durch eine Entschuldigung bei den Kolleginnen und Teilnahme der Funktionsstelleninhaber an einer Fortbildung für geschlechtergerechten Sprachgebrauch als geheilt an. Ich habe mehrfach Vorschläge anderer Regionen oder der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung für einen **Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung** an die Dienststellenleiterin weitergeleitet. Die entsprechende regionale Maßnahme des Personalentwicklungskonzeptes, die Erstellung eines regionalen Leitfadens, ist bislang noch nicht für Charlottenburg-Wilmersdorf umgesetzt worden.

- **Sensibilisierung der Schulleiter*innen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**

Ich habe mit den anderen Beschäftigtenvertretungen die Dienststellenleiterin darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, die Schulleiter*innen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu informieren. Es war und ist leider festzustellen, dass die Verantwortlichen für die Präventionsgespräche nicht immer den Akzent auf die Gesundheit der Beschäftigten legen, sondern wenig wertschätzend und einfühlsam den maximal möglichen Arbeitseinsatz einfordern. Deswegen fand im März 2022 eine Informationsveranstaltung der Dienststellenleiterin zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement für die Schulleiter*innen statt.

- **Datenschutz beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

Mit den anderen Beschäftigtenvertretungen habe ich darauf gedrungen, dass der Datenschutz im BEM-Verfahren konsequent berücksichtigt wird. **Daten der Beschäftigten im BEM-Verfahren müssen geschützt aufbewahrt, vertraulich behandelt und nach zwei Jahren vernichtet werden.** Die Beschäftigten müssen zustimmen, sie werden über die **Vernichtung Ihrer Daten schriftlich von der Behörde benachrichtigt.** Es gab im Kalenderjahr 2021 haarsträubende Einzelfälle, bei denen Atteste unverschlossen von der Schule innerhalb der Behörde weitergegeben worden sind, und von Behördenvertreter*innen ohne fachliche Expertise und Zuständigkeit unvorteilhaft kommentiert wurden. Achten Sie auch selbst darauf, dass **Ihre Atteste**, sofern sie Diagnosen erhalten, **ausschließlich an die Personalstelle vertraulich verschlossen in einem Umschlag übermittelt werden.**

- **Datenschutzbehörde: Verstoß gegen den Datenschutz bei Schwangeren**

Es kommt regelmäßig vor, dass Schulen die Daten der letzten Monatsblutung der Schwangeren auf dem Verwaltungsweg weitergeben. Bitte achten Sie darauf, dass diese **Daten geschwärzt** sind. Die **Datenschutzbehörde** teilte mir auf Anfrage am 10. August 22 schriftlich mit, dass **die Verarbeitung des Datums der letzten Regelblutung unzulässig ist.**

- **Betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere und Entgelt während des Beschäftigungsverbots**

Das betriebliche Beschäftigungsverbot gemäß § 13 Mutterschutzgesetz für Schwangere habe ich mit den anderen Beschäftigtenvertretungen im Winter eingefordert. Die Arbeitsmedizinerin, Frau Özer, hat im regionalen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement Anfang Dezember 2021 dargestellt, dass die mögliche Coronavirenlast an Schulen ein nicht kalkulierbares Risiko für Schwangere ist. Das Beschäftigungsverbot, entweder als **betriebliches Beschäftigungsverbot von der /dem Schulleiter*in ausgesprochen bei einer unverantwortbaren Gefährdung** oder **das medizinische Beschäftigungsverbot bedeuten kein Anhalten der Stufenlaufzeit.** Die Erfahrungsstufen sind die Berechnungsgrundlage Ihrer Vergütung.

- **Begleitung in Präventionsgesprächen**

In zahlreichen Präventionsgesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements habe ich mich dafür eingesetzt, dass für die betreffenden Kolleginnen gesunderhaltende Maßnahmen am Arbeitsplatz getroffen werden. Mehrfach konnte ich erfolgreich anregen, dass Kolleginnen Konflikte mit Vorgesetzten durch professionell begleitete Gespräche des SIBUZ konstruktiv und geschützt bearbeiten.

- **Beteiligung der Frauenvertreterin an abgelehnten Umsetzungen**

Die Rechtslage zur Beteiligung der Frauenvertreterin wurde 2021 geklärt. Ich habe -unterstützt von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sowie von der Gesamtfrauenvertreterin- erreicht, dass das berlinweite Umsetzungsformular eine Beteiligung der Frauenvertreterin auch bei abgelehnten Umsetzungen vorsieht. Die Praxis läuft eher schleppend an. Ich bin in

⁸ LISUM: 22.2-108291 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
22.2-108300 „Umgang mit Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“

diesem Jahr 2022 bislang an fünf abgelehnten Umsetzungsanträgen beteiligt worden. **Sollten Sie eine Umsetzung planen, kann ich Sie gerne im Rahmen des LGG und der entsprechenden Maßnahme im Frauenförderplan unterstützen.**

- **Sächliche Ausstattung gemäß § 16 LGG: eine Fachzeitschrift für die regionale Frauenvertreterin**

Im März 2019 beantragte ich eine monatlich analog und digital erscheinende Fachzeitschrift. Die Behörde lehnte die Finanzierung aus Kostengründen ab. Im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens ist eine gütliche Einigung erzielt worden. Die digitalen Angebotskomponenten zur vermeintlichen Rechtsberatung wurden von Verlagsseite auf die erst am Verhandlungstag, Ende April 2022, von der Behörde gewünschten Teile reduziert, der Preis auch. Seit Juli 2022 erhalte ich die Fachzeitschrift. Allerdings sind der analoge Übergabe- und Weiterleitungsprozess innerhalb der Außenstelle ungewöhnlich. Die Postsendungen der Fachzeitschrift sind nicht an die Frauenvertreterin adressiert und erreichten mich bislang immer geöffnet.

- **Veröffentlichungen im Kalenderjahr 2021 bis 22. August 2022**

Gemeinsam mit den anderen Beschäftigtenvertretungen habe ich regelmäßig Informationsschreiben verfasst und an die **Kontaktfrauen** weitergeleitet, damit Sie zeitnah informiert werden.⁹

2. Beratende Funktion im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Dienststellenleiterin, Frau Geisler, ist laut LGG die Ansprechpartnerin der Frauenvertreterin und neben der Leiterin der Personalstelle zur Vorlage bei der Frauenvertreterin berechtigt. Meine beratende Funktion gemäß AV zum LGG nehme ich besonders bei folgenden Themen wahr:

- **Interessenbekundungsverfahren, Aushang, Einladung, Fragen und Erwartungshorizont, motivierte Frauen,**
- **Auswahlverfahren, s.o.,**
- **Auswahlverfahren nach Papierlage, s.o.,**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement,**
- **Regionales Personalentwicklungskonzept, s.o.,**
- **Frauenförderplan, s.o.,**
- **Gefährdungsbeurteilungen von 99 Schwangeren und Beteiligung der Frauenvertreterin vor Einsatz**

Ich wurde in 40 Fällen nicht wie vorgesehen frühzeitig von der Schule informiert. Monatlich habe ich die Dienststellenleiterin um Ergänzung der Unterlagen gebeten. Die Beteiligungsvorlagen wurden häufig unvollständig von der Dienststellenleiterin vorgelegt. 32x ist mir nicht die erforderliche Beteiligung ermöglicht worden. Die zahlreichen Nachfragen und Beanstandungen bei der Dienststellenleiterin wurden allenfalls zögerlich beantwortet. **Der gesetzlich verankerte Kontrollauftrag, ob der Schwangeren der entsprechende Schutz zukommt, wurde mir häufig nicht ermöglicht.**

- **Gesamtkonferenzbeschlüsse und Entlastungspool zur proportionalen Arbeitsverteilung bei Teilzeitbeschäftigung**

Die Dienststellenleiterin wies 2021 eine Beanstandung von mir zu den Gesamtkonferenzbeschlüssen mit Hinweis auf die Pandemie zurück. Laut Frauenförderplan und Schulgesetz ist es die Aufgabe der Dienststellenleiterin, die Gesamtkonferenzbeschlüsse der Schulen zur anteiligen Arbeit einzufordern, zu überprüfen und der Frauenvertreterin vorzulegen. Auch im Kalenderjahr 22 wurden mir erst spät (März bis Juni) und ohne Rechtmäßigkeitskontrolle der Behörde die Gesamtkonferenzbeschlüsse vorgelegt. Ich habe die Beschlüsse von 44 Schulen beanstandet.

- **Regionale Fortbildungsveranstaltungen zur Förderung von Frauen in Funktionsstellen gemäß Frauenförderplan und regionalem Personalentwicklungskonzept¹⁰**

⁹ Januar 2021: Arbeitsbefreiung zur pandemiebedingten Betreuung der eigenen Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger
16. Februar 2021: Ergebnisse der Evaluation der Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit
22. Februar 2022: Sehr geehrte Frau Scheeres, wie schützen Sie die Beschäftigten an den Schulen vor Ansteckung und Überlastung?
22. April 2021: Gefährdungsanzeige
10. August 2021: Tätigkeitsbericht der Frauenvertreterin
12. Nov. 2021: Informationen der Frauenvertreterin
02. Juni 2022: Grundsatzbeschlüsse der Gesamtkonferenz: Was muss beachtet werden?
02. Juni 2022: Planung des neuen Schuljahres
01. Juli 2022: Vergütete Mehrarbeit oder Aufstockung von Teilzeitverträgen im Schuljahr 2022/2023

¹⁰ „Es gibt seitens der Schulaufsicht organisierte Fortbildungsangebote ausschließlich für Frauen, die in den weiterführenden Schulen tätig sind. Dies sind geeignete Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen.“ Personalentwicklungskonzept, S. 4, August 2021.

Die gesetzeskonforme Beteiligungsmöglichkeit bei Fragen der Frauenförderung ist mir bei den von der Schulaufsicht geplanten und angebotenen Fortbildungen zur Förderung der Frauenquote im Schuljahr 2021/2022 nicht ermöglicht worden. Für das Schuljahr das 22/23 liegen mir trotz expliziter schriftlicher Bitte keine Informationen dazu vor.

Die Verbindlichkeit von mühsam mit der Dienststellenleiterin abgestimmten Ablaufplänen zur Beteiligung der Frauenvertreterin und generell die LGG-konforme frühzeitige Information und Beteiligung gemäß § 17 (1) und (2) LGG ist leider oft nicht gegeben.

3. Arbeitsbelastung und Frauengesundheit in Charlottenburg-Wilmersdorf

Das Kalenderjahr **2021** war wieder durch die **Corona-Pandemie** überschattet. Darüber hinaus führen der Personalmangel, die vielen kurzfristigen, temporären Neubesetzungen, Personalwechsel sowie die schleppenden Funktionsstellenbesetzungen in Charlottenburg-Wilmersdorf **zu einer erheblichen Verdichtung der Arbeit an Schule**. Im Jahr 2021 wurden mir **57 Gefährdungsanzeigen** und **8 Überlastungsanzeigen** zur Beteiligung vorgelegt. Die Beaufsichtigung der Selbsttests, die Fördermaßnahme „Stark trotz Corona“ sind als Beispiele für **neue und belastende Aufgaben der an Schule Beschäftigten** zu nennen. Corona bedeutet für die Schulsekretärinnen einen enormen zusätzlichen Arbeitsaufwand: Positivtestungen, Elterntelefonate, Aushändigung und Erläuterung von Formularen, tägliche oder wöchentliche Meldungen beim Gesundheitsamt, usw. **Von der Behörde sind fast keine Entlastungsmaßnahmen** getroffen worden.¹¹ Prof. Dr. Frank Mußmann, der bei unserer Frauenversammlung 2018 die Ergebnisse seiner Arbeitszeitstudien vorgestellt hat, beschreibt im August 2022 in seinem Aufsatz zu der aktuellen Studie „**Digitalisierung im Schulsystem 2021**“ die Situation der Lehrkräfte so:

„Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein.“

„Verdichtete Arbeitszeit birgt mit Mehrarbeit, Spitzenbelastungen und fehlenden Erholzeiten erhebliche Gesundheitsgefährdungen.“¹²

Auf die Gefährdungsanzeigen antwortete die Dienststellenleiterin mit einem Einheitsschreiben. Der Umgang mit den Überlastungsanzeigen lag in der Hand der Schulleiter*innen. In einigen Fällen konnte ich Kolleginnen dabei unterstützen, dass ihre Überlastung von den Verantwortlichen gesehen und reduziert wurde.

4. Welche weiteren Trends lassen sich in Charlottenburg-Wilmersdorf für 2021 feststellen?

Elternzeit: Einen leichten Anstieg gab es bei den Vorlagen zur **Elternzeit** (2020: 229/ 2021: 240). Für 44 Männer und 196 Frauen gab es bei mir Vorlagen. Im Vorjahr waren es 47 Männer und 182 Frauen.

Funktionsstellen: Jede 12. Lehrerin und jeder 6. Lehrer hatte eine Funktionsstelle in Charlottenburg-Wilmersdorf. Die Frauen sind hier weiterhin im Nachteil.

Gesundheit: Im Kalenderjahr **2021** ist eine **Zunahme der Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements** festzustellen (2020: 276/2021: 284). Waren es im Kalenderjahr 2020 noch 30 Kolleginnen und 17 Kollegen, so war ich im Jahr 2021 bei 75 Frauen und 21 Männern in der Beteiligung für die Wiedereingliederung im **Hamburger-Modell**. Damit waren 3,3% aller 2241 Kolleginnen und 2,4% der 859 Kollegen von dieser Wiedereingliederungsmaßnahme betroffen. **Frauen sind demnach häufiger betroffen als Männer**. Erfreulich ist, dass am 23.06.2022 ein regionales Gesundheitskonzept für Charlottenburg-Wilmersdorf veröffentlicht wurde¹³. Hier werden regionale Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorgegeben. Die Schulen erhalten nach meinem Kenntnisstand 800 bis 900 Euro für schulspezifische Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Aus meiner Sicht ist das nur ein symbolischer Tropfen.

Arbeitsplatzzufriedenheit in Charlottenburg-Wilmersdorf? Der starken **Zunahme meiner Beteiligungen bei Einstellungen** (2020: 111/ 2021: 477, PKB: 2020: 240/ 2021: 326) steht eine erhebliche **Zunahme von Kündigungen und Vertragsauflösungen** gegenüber (2020: 125, 2021:159). Dies ist ein wichtiges Indiz dafür, dass die Arbeitsplatzzufriedenheit in Charlottenburg-Wilmersdorf verbesserungsbedürftig ist.

¹¹ Der Personalrat Charlottenburg-Wilmersdorf hat über einen Initiativantrag im Januar 2022 erreicht, dass für Feedback-Gespräche im Rahmen von „Stark trotz Corona“ Unterricht ausfallen kann, siehe PR-Info vom 11.02.2022.

¹² Mußman, Frank: „Arbeitszeiten und Belastungen von Lehrkräften.“ in: Gute Arbeit 8/22, S.22-25.

www.digitalisierung-studie.de Ich danke der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Frau Reiß, dafür, mich auf diese Studie aufmerksam gemacht zu haben.

¹³ Die Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin ist jedoch nicht ermöglicht worden.

Angesichts Ihrer Arbeitsverdichtung, Ihrer langen Arbeitszeiten sowie der Zunahme der Maßnahmen zur Gesundheitsprävention habe ich das Thema **Frauengesundheit als Schwerpunkt** unserer **Frauenversammlung am 7. September 2022** gesetzt. Sollten Sie Anregungen, Kritik, Wünsche oder Unterstützungsbedarf haben, können Sie sich gerne an mich wenden. **Bleiben wir optimistisch, fordern wir unsere Rechte auf Gleichstellung und auf gesunderhaltendes Arbeiten beharrlich gemeinsam ein!**

Ich freue mich auf unser Wiedersehen bei unserer **Frauenversammlung am 7. September 2022!**

Sabine Pregizer

Sabine Pregizer, 22. August 2022

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgaben von FV'in an RefL'in ³
1.	Maßnahmen und Vorlagen zu Auswahlverfahren für PKB Einstellungen, Stellenbesetzung Lehrkräfte, Päd-Assisten*in koord. Erzieher*innen, PU, Betreuer*innen, Verwaltungskräfte z. B Terminvereinbarungen, Fragen und Erwartungshorizonte, Bewerbungen	43	34	176	253	387	122
2.	Anzahl Auswahlverfahren pädagogisches Personal und nicht pädagogisches Personal	0	0	41	41	71	0
3.	Auswahlverfahren FUNKTIONSTELLEN durchgeführt: Gymnasien	0	0	9	9	11	0
3.1	davon nach Papierlage Gymnasien: 5	0	0	0	0	0	3
3.2	Abendschulen:	0	0	1	1	0	0
3.3	davon nach Papierlage Abendschulen: 1	0	0	0	0	0	0
3.4	ISS	0	0	15	15	29	2
3.5	davon nach Papierlage ISS: 11	0	0	0	0	0	5
3.6	Grundschulen	0	0	7	7	12	2
3.7	davon nach Papierlage Grundschulen: 2	0	0	0	0	0	0
3.8	Förderzentren	0	0	0	0	1	0
3.9	nach Papierlage Förderzentren	0	0	0	0	0	0
3.10	Auswahlverfahren abgebrochen	0	0	15	15	0	2

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgaben von FV in an RefL in ³
4.	Auswahlvermerke FUNKTIONSSTELLEN: SL und SSL werden vor und nach Schulkonferenz bei FV vorgelegt, gezählt inklusive Neuvorlagen,						0
4.1	Gymnasien	8	6	0	14	20	4
4.2	ISS	12	7	0	19	7	4
4.3	Abendschulen	0	1	0	1	2	0
4.4	Grundschulen	10	1	0	11	7	2
4.5	Förderzentren	0	0	0	0	1	0
5.	Amtsgleiche Umsetzungen nach Charlottenburg-Wilmersdorf von Funktionsstelleninhaber*innen	2	2	0	4	5	1
6.	Beanstandungen der Frauenvertreterin nach § 18 (1) LGG bei der Dienststelle	25	5	11	41	50	0
7.	Beförderungen	68	26	0	94	63	0
8.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Dienstvereinbarung Gesundheit: davon Eingliederung Hamburger Modell: 96 Frauen: 75 Männer: 21	235	49	0	284	276 47	0
9.	Bewährungsfeststellungen und Übertragungen	30	16	0	46	22	0
10.	Dienst am anderen Ort/Abordnungen	33	23	0	56	43	0
11.	Dienstliche Beurteilungen insgesamt: davon Erstvorlagen: Frauen: 54 Männer: 28	123	66	0	195	101	6
	Dienstliche Beurteilungen : davon Beteiligung nach Eröffnung Frauen: 57 Männer: 28 in 2021 nicht beendete Dienstliche Beurteilungen: 23			0		97	0
12.	Disziplinarmaßnahmen	2	1	0	3	2	0
13.	Eingruppierungen (einschl. PKB)	704	385	0	1089	379	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgabe von FV'in an RefL'in ³
14.	Einsicht in Personalakten im Rahmen von Funktionsstellenbewerbungen	23	8	0	31	106	0
15.	Einstellungen Lehrkräfte, Betreuer*innen, PU, Erzieher*innen, Sekretär*innen, Verwaltungsleiter*innen (befristet und unbefristet)	304	173	0	477	111	0
16.	Einstellung PKB	204	122	0	326	240	0
17.	Elternzeit/Elternzeitverlängerung/Elternzeitende	196	44	0	240	229	0
18.	Fachseminarleiter*innen ausgewählt:	15	7	0	22	34	0
19.	Fort- und Weiterbildung (z.B. LISUM)	33	15	17	65	15	0
20.	Frauenförderplan: Rückläufe der Schulen zur Bekanntgabe FFPL 2017-2023 Anlage 2 (Soll: 49)	0	0	0	0	47	0
21.	Frauenförderplan: Auswertung Anlage 2 mit der RefL'in und FV (Soll: 49)	0	0	0	0	47	0
22.	Frauenförderplan: Organisatorische Maßnahme	0	0	0	5	0	3
23.	Gefährdungsanzeigen	27	30	0	57	0	0
24.	Gefährdungsbeurteilungen der Schulen	0	0	72	72	77	0
25.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information FV'in zu einzelnen Beschlüssen Schuljahr 2020/2021 bis 31.07.2021 (Soll 49) inklusive Doppelvorlagen	0	0	1	1	57	0
26.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in Schuljahr 2020/2021 bis 31.07.2021 (Soll: 49)	0	0	1	1	31	0
27.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Information FV'in zu einzelnen Beschlüssen Schuljahr 2021/2022 bis 31.12.2021 (Soll: 49)	0	0	7	7	11	0
28.	Gesamtkonferenzbeschlüsse: Beteiligung FV'in Schuljahr 2021/22 bis 31.12.2021 (Soll: 49)	0	0	0	0	1	0
29.	Geschäftsverteilungspläne: Information FV'in zu einzelnen Plänen im Schuljahr 2020/2021 bis 31.07.2021 (Soll: 49)	0	0	46	46	4	7
30.	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV'in im Schuljahr 2020/2021 bis 31.07.2021 (Soll: 49)	0	0	30	30	7	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgabe von FV'in an RefL'in ³
31.	Geschäftsverteilungspläne: Information FV'in zu einzelnen Plänen im Schuljahr 2021/22 bis 31.12.2021 (Soll: 49)	0	0	36	36	27	0
32.	Geschäftsverteilungspläne: Beteiligung FV'in im Schuljahr 2021/22 bis 31.12.2021 (Soll: 49)	0	0	27	27	9	0
33.	Gewaltmeldungen gegen Schulpersonal	6	2	2	10	30	0
34.	Herabgruppierungen	2	0	0	2	1	0
35.	Höhergruppierungen	51	21	0	72	127	0
36.	Interessenbekundungsverfahren Leitungsstellen/ Funktionen intern Schule: Beteiligung an Abbrüchen: 0 nicht besetzt/nicht beteiligt: 6 Stellen doppelt besetzt: 1 Anzahl Auswahlvermerke: 7 Anzahl Übertragungen: 11 Frauen: 7 Männer: 4	19	12	35	66	35	12
37.	Interessenbekundungsverfahren Schulberatung Regionale Fortbildung FV beteiligt: 0	0	0	10	10	4	0
	Abordnung Regionale Fortbildung (Schulberatung) Beauftragungen Beteiligung: 0	15	6	0	21	0	0
38.	Kündigung /Vertragsauflösungen	98	61	0	159	125	0
39.	Mobbingverdachtsfälle nach DV Mobbing: gemäß Information der RefL'in	0	0	0	1	0	0
40.	Ruhestand davon Ruhestand hinausgeschoben / Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze/Dienstzeitverlängerung 2021 insgesamt: 25 Männer: 7 Frauen: 18	116	45	0	161	102	0
41.	Rückforderung Gehalt durch die Behörde	7	4	0	11	8	0
42.	Sabbatical und Sonderurlaub	114	46	0	160	181	0

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgabe von FV'in an RefL'in ³
43.	Informationen und Maßnahmen zu Schwangerschaften: Schwangerschaftsmeldungen: 99 davon mit Beschäftigungsverbot 45 Beteiligung durch FV'in nicht ermöglicht: 32 Information und Beteiligung der FV'in an der Gefährdungsbeurteilung: 22 Informationen von der Schule an FV'in: 49 Information ZSP an FV'in: 40	217	0	0	217	162	47
44.	Schwangerschaften: Anforderungen der FV'in von fehlenden Unterlagen zu Schwangerschaften von den Verantwortlichen	33	0	123	156	52	0
45.	Gefährdungsbeurteilungen für Stillende	2	0	0	2	0	0
46.	Sexuelle Belästigungen von Kolleginnen	0	0	4	4	0	0
47.	Sonstiges (z. B. bestandenes Staatsexamen, Teilzeitverlängerung, Schreiben der Personalstelle zu Geburten und Mutterschutz, ...)	283	125	960	1368	1202	0
48.	Überlastungsanzeigen	8	0	0	8	52	0
49.	Umsetzungen innerhalb der Region	49	25	0	74	53	0
50.	Umsetzungen in unsere Region gekommen	25	18	0	43	50	0
51.	Umsetzungen andere Region	51	23	0	74	63	0
52.	Beteiligung an abgelehnten Umsetzungsanträgen	0	0	0	0	0	0
53.	Versetzungen in unsere Region aus anderem Bundesland	3	0	0	3	12	0
54.	Versetzungen aus unserer Region in anderes Bundesland	0	0	0	0	0	0
55.	ZMGA amtsärztliche Untersuchung	28	5	0	33	0	0
		2989	1365	1658	6012	5424	222

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 und der geschlechtsneutralen Maßnahmen beträgt 6012.

Pos.	Analoge Maßnahmen und Vorlagen zur Beteiligung der regionalen Frauenvertreterin gemäß § 17 (1) und (2) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Berichtszeitraum: 01.01.2021-31.12.2021	Maßnahmen / Vorlagen für 2241 Frauen	Maßnahmen / Vorlagen für 859 Männer	Maßnahmen und Vorlagen geschlechtsneutral 2021 ¹	Maßnahmen insgesamt 2021	zum Vergleich 2020 ²	Rückgaben von FV'in an RefL'in ³
------	---	--------------------------------------	-------------------------------------	---	--------------------------	---------------------------------	---

Anmerkung 2:

Es werden nicht alle Zeilen aus dem Tätigkeitsbericht 2020 hier abgebildet.

Anmerkung 3:

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