BÜRGERSCHAFT
DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG

22. Wahlperiode

Drucksache 22/4847

15.06.21

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Sabine Boeddinghaus, Cansu Özdemir und Dr. Carola Ensslen (DIE LINKE) vom 07.06.21

und Antwort des Senats

Betr.: Trubel um Gender in der Schulbehörde? Dürfen Lehrkräfte die gesellschaftliche Vielfalt sprachlich abbilden?

Einleitung für die Fragen:

Seit Jahren versuchen staatliche Stellen, sprachsensibel mit Fragen der geschlechtlichen Selbstzuschreibung umzugehen und der existierenden Vielfalt Rechnung zu tragen. Neu ist eine Veränderung von Sprache nicht, zuletzt hatte auch die Rechtschreibreform von 1996 hohe emotionale Wellen geschlagen. In Hamburg bietet die Schulbehörde ihren Mitarbeitern/-innen eine ganze Reihe von Handweisern, Ratschlägen und Unterstützungsangeboten, um geschlechtssensiblen Unterricht zu gestalten und sich geschlechtssensibel auszudrücken. Nicht nur, dass weder Senat noch untergeordnete Behörden eine gendersensible Sprache an den Tag legen; jetzt legt eine neue Richtlinie am Institut für Lehrerfortbildung (sic!) (LI) nachdrücklich – mit zwei Ausführungszeichen – nahe, allein „geschlechtsneutrale" Schreibweisen und die „Und-Konstruktion" zu wählen, wenn in offizieller Weise das generische Maskulinum vermieden werden soll.

Wir fragen den Senat:

Einleitung für die Antworten:

Die Sprachregelungen richten sich zurzeit nach den am 8. August 1995 vom Senat beschlossenen Grundsätzen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, der Behörde für Inneres und Sport, der Finanzbehörde, der Senatskanzlei und des Personalamtes, hat gemeinsam ergänzende Hinweise zu den Grundsätzen vom 8. August 1995 erarbeitet.

Die Überlegungen des Senats, wie diese in der öffentlichen Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg umgesetzt werden sollen, sind noch nicht abgeschlossen (Stand 11. Juni 2021). Siehe hierzu auch Drs. 22/2963.

Es ist nicht zutreffend, wie in der Einleitung für die Fragen dargestellt, dass es sich um eine Richtlinie handelt. Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) hat in einer sogenannten Willkommensmappe für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache gegeben, die dem Senatsbeschluss aus dem Jahr 1995 entsprechen.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Frage 1: *Welche Vorgaben existieren seitens des Senats/der zuständigen Behörden hinsichtlich der Nutzung von gendersensibler Sprache? (Bitte entsprechende Anweisungen, Hinweise, Empfehlungen, Rundschreiben als Anlage anhängen.)*

Frage 2: *Wann ist geplant, die überarbeitete Fassung der Senatsrichtlinie Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg der Öffentlichkeit vorzulegen?*

Welche Gremien, Einrichtungen, Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteure/-innen sind in die Überarbeitung eingebunden und mit welchen Entscheidungskompetenzen ausgestattet?

Welche Schritte kann der Senat seit Februar 2021 vorweisen (siehe Drs. 22/2963)?

Frage 3: *Wie bewertet der Senat/die zuständige Behörde den Gebrauch der sogenannten Und-Konstruktion („Lehrerinnen und Lehrer“) vor dem Hintergrund, dass die KMK als Beispiel guter Praxis empfiehlt, sprachlich sowohl im wie außerhalb des Unterrichts auf geschlechtersensible Sprache zu achten?*

Frage 4: *Wie verbindlich ist die in der Einführungsmappe für neue LI-Mitarbeiter/-innen gehaltene Anweisung, als allgemeine Schreibweise weder „/“ noch „*“ zu verwenden? Welche Alternativen haben Mitarbeiter/-innen des LI oder anderer Bildungseinrichtungen?*

Antwort zu Fragen 1 bis 4:

Siehe Vorbemerkung.

Frage 5: *Welche Praxis gibt es zum Gebrauch gendersensibler Sprache an den einzelnen Schulen? (Bitte in einer Excel-Tabelle die Schulen, Schulform, Sozialindex, Schulregion und Bezirk aufführen.)*

Antwort zu Frage 5:

Dies wird von der für Bildung zuständigen Behörde nicht erfasst. Hierzu wäre eine Abfrage bei allen Hamburger Schulen nötig gewesen. Dies ist in der für eine Parlamentarische Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Frage 6: *Abseits der Vorgaben für den behördlichen Sprachgebrauch: Wie drückt sich das Ziel gendersensibler Bildung in der Ausbildung der Lehrkräfte aus?*

Antwort zu Frage 6:

Gendersensible Bildung gehört in der fachlichen Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zum zentralen Bereich „Heterogenitätsdimensionen/Umgang mit Heterogenität“.

Der Ausgangspunkt sämtlicher Veranstaltungen in der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist die grundsätzliche Heterogenität der Lerngruppen.

Die Perspektive „Gender“ wird fachbezogen, anlassbezogen und anliegenorientiert in Haupt- und Fachseminaren sowie in Hospitationsbesprechungen bearbeitet.

Darüber hinaus werden im Wahlmodulbereich der Ausbildung spezifische Veranstaltungen im Bereich der gendersensiblen Bildung angeboten. Die spezifischen Angebote umfassen unter anderem Themen wie Pubertät – Orientierungssuche in der Sexualität, Diversity Training und so weiter.

Über diese weiteren Angebote werden Themen im Bereich der Sexualerziehung und der Persönlichkeitsentwicklung behandelt.

Frage 7: *Die Kultusminister-/-innenkonferenz empfiehlt, auch auf der Organisationsebene systematisch Geschlechtergerechtigkeit zu reflektieren und umzusetzen. Sie benennt explizit folgende Ebenen:*

- *schulinterne Entscheidungsprozesse und organisatorische Maßnahmen beziehen Dimensionen der Geschlechtergleichstellung ein;*

- *Fach- und Mitwirkungsgremien in der Schule und der Schulaufsicht sind nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt;*
- *das fachlich-pädagogische Profil der Schule (Schulprogramm) berücksichtigt Geschlechteraspekte;*
- *Routinen zur kontinuierlichen Wirkungsüberprüfung und Optimierung geschlechtersensibler Unterrichtspraxis sowie Personalführung und -entwicklung sind eingeführt;*
- *Instrumente und Verfahren der internen und externen Qualitätsprüfung beziehen Geschlechteraspekte ein;*
- *bildungsbezogene Statistiken werden durchgängig geschlechterdifferenziert erhoben, ausgewertet und veröffentlicht.*

Wie sind diese seit 2016 bekannten Elemente bis dato im Hamburger Bildungswesen umgesetzt worden? (Bitte chronologisch und nach Bildungsbereichen und Einrichtungen differenziert angeben.)

Antwort zu Frage 7:

Die für Bildung zuständige Behörde fördert die Leitbildentwicklung zum Beispiel im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung und durch Beratung durch das LI und durch die Schulaufsicht.

Bei der Zusammensetzung der Klassen achtet die Schule aus pädagogischen Erwägungen gemäß § 3 Absatz 2 Hamburgisches Schulgesetz (HmbSG) nach Möglichkeit auf Geschlechterparität. Für die Verteilung auf Wahlpflichtgruppen und Profile überwiegt hingegen das Wahlrecht der einzelnen Schülerin beziehungsweise des einzelnen Schülers gegenüber Paritätserwägungen. Klassenleitungsteams werden aus pädagogischen Erwägungen heraus in der Regel geschlechterparitätisch zusammengestellt.

Für wählbare schulische Mitwirkungs- und Entscheidungsgremien nach Schulgesetz (Elternrat, Schülerrat, Schulkonferenz) besteht eine Entsendehoheit der Wahlgremien und ein Weisungsverbot gemäß § 104 Absatz 1 HmbSG. Schule und die für Bildung zuständige Behörde nehmen keinen Einfluss auf die jeweilige Zusammensetzung.

Fachliche Gremien der Schule (zum Beispiel Steuergruppe, Ganztagskonferenz) und der für Bildung zuständigen Behörde (zum Beispiel Sprechergruppen der Schulleitungen der Schulformen, Bildungsplan- oder Themenkommissionen) werden entweder von Entsendegremien gewählt oder nach fachlichen Gesichtspunkten berufen und spiegeln in der Regel in ihrer Zusammensetzung die Geschlechterverteilung in der Schule beziehungsweise in der Schulform wieder.

Erfahrungen zeigen, dass für Geschlechtergerechtigkeit in Bildungsprozessen nicht nur der Unterricht, sondern der ganze Schulalltag in den Blick genommen werden sollte.

Der Arbeitsbereich Sexualerziehung und Gender des LI unterstützt durch Materialien, Beratungen, Fortbildungen und Fachtage Lehrkräfte und schulische pädagogische Fachkräfte, den Unterricht und den Schulalltag geschlechterreflektiert zu gestalten (siehe https://li.hamburg.de/gender-jungen-maedchen/). Dabei geht es zum einen um die Wahrnehmung und Haltung der Lehrpersonen und pädagogischen Fachkräfte und zum anderen um konkrete Angebote für den Unterricht und den Ganztag unter Einbeziehung von Kooperationspartnern.

Den selbstverantworteten Schulen und ihren Gremien steht es frei, im Schulprogramm gemäß § 51 HmbSG und/oder in einem sogenannten Leitbild neben Zielen, Schwerpunkten und Organisationsformen auch Leitideen des Zusammenlebens zu beschließen, dazu können auch Genderaspekte zählen.

Die Hinweise zu gendergerechten Schulmaterialien im Unterricht werden gerade aktualisiert (siehe https://li.hamburg.de/contentblob/10286676/0be97b5827f76aa92be40e54534a7a7a/data/download-gendergerechte-schulmaterialien.pdf).

Außerdem werden regelhaft Elternveranstaltungen zur Selbstwirksamkeit von Mädchen und Jungen durchgeführt. Im Bereich der Jungenpädagogik werden von Schulen vor allem Beratungen und Fortbildungen zur Lernmotivation und zum Beziehungsaufbau (Schüler – Lehrperson) gewünscht. Mit Blick auf die Stärkung von Mädchen sind zurzeit Themen wie Sexismus und Bodyshaming relevant. Klassische Geschlechterthemen wie

„Lebens- und Berufsplanung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind immer noch relevant und finden Eingang in die Berufsorientierungsformate nicht nur am jährlich stattfindenden Girls‘ und Boys‘Day.

An weiterführenden Schulen gehen auch Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Schulalltag von Schülerinnen und Schülern aus. Hier werden mit Unterstützung des LI gemeinsam mit Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern konkrete Handlungsschritte entwickelt. Um zeitaufwendige Doppelstrukturen zu vermeiden, werden inzwischen Diversity-Qualifizierungen wie „Dive in“ (siehe https://li.hamburg.de/dive-in/) oder „Groovy“ (siehe https://li.hamburg.de/groovy/15046470/groovy/) angeboten, die neben der Zuwanderungsgeschichte von Kindern und Jugendlichen auch andere Diversitätsdimensionen wie Geschlecht aufgreifen. In allen Formaten wird auch auf den Personenstand „divers“ hingewiesen und dass es Kinder und Jugendliche gibt, die nicht einem Geschlecht zugewiesen werden können (siehe auch https://li.hamburg.de/trans-intergeschlechtlichkeit/).

Bei der Ausschreibung von Stellen für schulische Leitungskräfte erfolgt generell eine automatische Prüfung der Geschlechterrepräsentanz und eine ausdrückliche Aufforderung für das in der betreffenden Besoldungsstufe unterrepräsentierte Geschlecht. Unter Wahrung der Entsendehoheit der beteiligten Gremien wird der Findungsausschuss im Besetzungsverfahren nach Möglichkeit paritätisch besetzt; eine im Einzelfall nicht paritätische Besetzung des Findungsausschusses ist gegenüber der beziehungsweise dem verfahrensbeteiligten Gleichstellungsbeauftragten gesondert zu begründen.

Frage 8: *Wie bewertet der Senat/die zuständige Behörde, vor dem Hintergrund der Verpflichtung auf die systematische Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit, den Umstand, dass laut der aktuellen Schulstatistik 87,7 Prozent der Pädagogen/-innen an Grundschulen, 76,4 Prozent der Pädagogen/-innen an Sonderschulen, 64,4 Prozent der Pädagogen/-innen an Stadtteilschulen und 59,8 Prozent an Gymnasien statistisch als Frauen geführt werden und damit einen deutlichen Überhang aufweisen?*

Antwort zu Frage 8:

Gemäß § 16 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz analysiert die für Bildung zuständige Behörde regelmäßig die Beschäftigtenstruktur an Schulen. Unterrepräsentanzen werden in der Ausschreibepraxis berücksichtigt und Personalauswahlverfahren geschlechtersensibel ausgestaltet. Angehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts werden besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

Frage 9: *Wie differenzieren sich die Zahlen hinsichtlich der Funktionen in den jeweiligen Schulformen aus? (Bitte in einer Excel-Tabelle angeben, wie viel Prozent Männer oder Frauen insgesamt und je Schulform welche Funktions- und besonders Leitungsaufgaben übernehmen.)*

Antwort zu Frage 9:

Die Verteilung der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht in Prozent sowie Funktionen und Schulformen mit Stand Dezember 2020 sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

Tabelle: Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht in Prozent (Stand: 12/2020)

	Grundschulen		**Sonderschulen**		**Stadtteilschulen**		**Gymnasien**		**Berufliche Schulen**	
	männlich	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**
Lehrkräfte insgesamt	12,3 %	87,7 %	23,6 %	76,4 %	35,6 %	64,4 %	40,2 %	59,8 %	42,1 %	57,9 %
darunter										
Schulleitung	33,5 %	66,5 %	41,7 %	58,3 %	59,0 %	41,0 %	71,2 %	28,8 %	51,6 %	48,4 %

	Grundschulen		Sonderschulen		Stadtteilschulen		Gymnasien		Berufliche Schulen	
	männlich	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**
Stellvertretung	27,3 %	72,7 %	33,3 %	66,7 %	70,2 %	29,8 %	65,6 %	34,4 %	64,7 %	35,3 %
Abteilungsleitung	19,3 %	80,7 %	50,0 %	50,0 %	46,4 %	53,6 %	48,6 %	51,4 %	59,0 %	41,0 %
Lehrkräfte mit Vorgesetztenfunktion	14,6 %	85,4 %	23,3 %	76,7 %	34,0 %	66,0 %	49,2 %	50,8 %	0,0 %	0,0 %

Frage 10: *Wie bewertet der Senat/die zuständige Behörde die Einteilung in Männer und Frauen hinsichtlich der 2018 eingeführten Geschlechtskategorie „divers“?*

Antwort zu Frage 10:

Das Geschlecht divers wird bereits in den Personalsystemen der Freien und Hansestadt Hamburg erfasst.

Frage 11: *Wie wird diese Kategorie in der Schulstatistik berücksichtigt?*

Antwort zu Frage 11:

Zurzeit ist in der Schuljahresstatistik das Geschlecht männlich oder weiblich auswählbar.