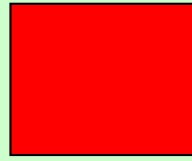


**Chancengleichheitsplan
30.06.2020**

Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-,
Gemeinschaftsschulen, SBBZ
Regierungspräsidium Freiburg



Vorbemerkung

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) hat das wichtige gesellschaftliche Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Es dient der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bestehende Nachteile für Frauen identifiziert und durch gezielte Förderung nach Maßgabe des ChancenG ausgeglichen werden.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und die Überprüfung der im letzten Chancengleichheitsplan sowie im Zwischenbericht festgelegten Zielvorgaben stellen eine wichtige Grundlage für entsprechende Weichenstellungen zur Förderung der Chancengleichheit dar. In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2020 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen
- Zahl der Beurlaubten
- Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
- die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

Auf dieser Basis können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Blick genommen und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als

Männer beschäftigt sind. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Grund-, Haupt- und Werkrealschulen, sowie Realschulen, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren eines Regierungsbezirks. Pro Regierungsbezirk wird ein Chancengleichheitsplan für diese Schularten erstellt.

Die Erhebung der Daten basiert auf DIPSY. Dieses Programm ermöglicht landesweit die Erhebung der Daten für die Chancengleichheitspläne.

Stichtag für die Datenerhebung ist der 30. Juni 2020.

Auswertungen, denen kein Stichtag, sondern ein Zeitraum zugrunde liegt, umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2014 - 30. Juni 2020.

Aufbaustruktur:

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Grund-, Haupt-, Werkrealschulen (GHWRS): Formblätter	S. 9
II. Analyse der Beschäftigtenstruktur GHWRS	S. 21
1. Allgemeines	S. 21
2. Personalbestand	S. 21
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 22
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 23
b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 25
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 26
5. Beurlaubungen	S. 30
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 30
7. Einstellungen	S. 32
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 33
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 34
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 35

III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Realschulen: Formblätter ..	S. 36
IV. Analyse der Beschäftigtenstruktur Realschulen	S. 45
1. Allgemeines	S. 45
2. Personalbestand	S. 45
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 46
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 47
b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 50
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 50
5. Beurlaubungen	S. 52
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 53
7. Einstellungen	S. 55
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 56
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 56
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 57

V. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Gemeinschaftsschulen (GMS): Formblätter	S. 58
VI. Analyse der Beschäftigtenstruktur GMS	S. 67
1. Allgemeines	S. 67
2. Personalbestand	S. 67
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 68
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 69
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 69
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 73
5. Beurlaubungen	S. 76
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 76
7. Einstellungen	S. 78
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 79
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 79
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 80

VII. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ): Formblätter	S. 81
VIII. Analyse der Beschäftigtenstruktur (SBBZ)	S. 90
1. Allgemeines	S. 90
2. Personalbestand	S. 90
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 91
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 92
b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 95
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 96
5. Beurlaubungen	S. 100
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 101
7. Einstellungen	S. 103
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 103
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 104
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 105

IX. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG	S. 106
1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 106
a) Grund-, Haupt-, und Werkrealschulen	S. 106
b) Realschulen	S. 107
c) Gemeinschaftsschulen	S. 108
d) Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren	S. 109
2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden	S. 110
X. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	S. 111
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	S. 111
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	S. 111
XI. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen	S. 112
1. Reflexion bisheriger Maßnahmen	S. 112
2. Fortbildung	S. 113
3. Personalentwicklungsmaßnahmen	S. 114
4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	S. 116
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	S. 117

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (GHWRS)

Formblatt 0		Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene				
		Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020				
		Schulart/Schultyp: alle Schularten				
		Dienststelle: Kultusministerium				
Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	16.048	12.326	77	7.017	6.246	89
2. Realschulen	6.179	4.419	72	3.975	2.853	72
3. Sonderspädagogische Bildungs- und Beratungszentren	2.352	2.025	86	1.787	1.539	86
4. Gemeinschaftsschulen *	* Die Bewerberzahlen sind in den Lehrämtern unter Ziff. 1-3 und 5 enthalten			3.837	2.951	77
INSGESAMT	24.579	18.770	76	16.616	13.589	82
5. Gymnasien	20.258	14.101	70	5.169	3.496	68
6. Berufliche Schulen	4.880	2.528	52	4.682	2.883	62
SUMME 1+2+3+4+5+6	49.717	35.399	71	26.467	19.968	75
Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWRGS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen	1.164	712	61	676	399	59
2. Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen	777	652	84	577	492	85
3. Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen	1.402	297	21	455	107	24
SUMME 1+2+3	3.343	1.661	50	1.708	998	58
INSGESAMT	53.060	37.060	70	28.175	20.966	74

Formblatt 0.1		Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
		Zeitraum: 01.07.2014-30.06.2020		
		Schulart/Schultyp: alle Schularten		
		Dienststelle: Kultusministerium		
Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung an den Akademien	an Grund- und Hauptschulen	14.005	12.363	88
	an Werkrealschulen	4.385	2.859	65
	an Realschulen	22.049	14.247	65
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	14.780	11.488	78
	an Gemeinschaftsschulen	12.726	8.723	69
	an Gymnasien	25.399	13.443	53
	an Beruflichen Schulen	41.225	18.256	44
	schulart- und schultypenübergreifend	17.785	12.284	69
	INSGESAMT	152.354	93.663	61
Fortbildung für Fortbildnerinnen	an Grund- und Hauptschulen	1.554	1.394	90
	an Werkrealschulen	450	265	59
	an Realschulen	2.907	1.811	62
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	982	713	73
	an Gemeinschaftsschulen	1.769	1.097	62
	an Gymnasien	4.434	2.188	49
	an Beruflichen Schulen	1.523	774	51
	schulart- und schultypenübergreifend	1.761	1.214	69
	INSGESAMT	15.380	9.456	61
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	33.207	21.022	63
INSGESAMT		200.941	124.141	62

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)					
	Stichtag	30.06.2020			
	Schulart	0405	GHWRS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schultyp	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schultyp					
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	17	4	24%
		A14	78	46	59%
		A13+Z	10	7	70%
		A13	632	425	67%
		A12+Z	1	1	100%
		A12	6563	5866	89%
		A11	140	77	55%
		A10	109	59	54%
		A 9	58	31	53%
	insgesamt		7608	6516	86%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	8	7	88%
		E11	82	68	83%
		E10	1	1	100%
		E 9	31	31	100%
		E 9B	8	5	63%
	insgesamt		130	112	86%
	insgesamt g.D.		7738	6628	86%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	6	6	100%
		E 8	8	8	100%
		E 9A	14	13	93%
	insgesamt		28	27	96%
	insgesamt m.D.		28	27	96%
	Schultyp Ergebnis		7766	6655	86%
	unbefristet Ergebnis		7766	6655	86%
befristet					
Schultyp					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
	insgesamt		4	4	100%
	insgesamt h.D.		4	4	100%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	21	15	71%
		E12	1	1	100%
		E11	206	169	82%
		E10	60	47	78%
		E 9	21	20	95%
		E 9B	159	139	87%
	insgesamt		468	391	84%
	insgesamt g.D.		468	391	84%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	9	9	100%
		E 8	36	36	100%
		E 7	2	2	100%
		E 6	10	8	80%
		E 9A	12	12	100%
		S 8A	124	109	88%
	insgesamt		193	176	91%
	außertarifliche Arbeitnehmerinnen	-	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	insgesamt m.D.		194	177	91%
	Schultyp Ergebnis		666	572	86%
	befristet Ergebnis		666	572	86%
INSGESAMT			8432	7227	86%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)					
	Stichtag	30.06.2020			
	Schulart	0405	GHWRS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schultyp	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schultyp					
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A14	4	4	100%
		A13+Z	3	3	100%
		A13	138	120	87%
		A12	3576	3413	95%
		A11	58	45	78%
		A10	55	46	84%
		A 9	14	12	86%
	insgesamt		3848	3643	95%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
		E11	44	41	93%
		E10	1	1	100%
		E 9	9	9	100%
		E 9B	3	1	33%
	insgesamt		61	56	92%
	insgesamt g.D.		3909	3699	95%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%
		E 8	4	4	100%
		E 9A	6	5	83%
	insgesamt		11	10	91%
	insgesamt m.D.		11	10	91%
	Schultyp Ergebnis		3920	3709	95%
	unbefristet Ergebnis		3920	3709	95%
befristet					
Schultyp					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
	insgesamt		4	4	100%
	insgesamt h.D.		4	4	100%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	13	10	77%
		E12	1	1	100%
		E11	160	127	79%
		E10	54	42	78%
		E 9	13	12	92%
		E 9B	150	133	89%
	insgesamt		391	325	83%
	insgesamt g.D.		391	325	83%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	3	3	100%
		E 8	28	28	100%
		E 7	2	2	100%
		E 6	10	8	80%
		E 9A	7	7	100%
		S 8A	126	112	89%
	insgesamt		176	160	91%
	insgesamt m.D.		176	160	91%
	Schultyp Ergebnis		571	489	86%
	befristet Ergebnis		571	489	86%
	INSGESAMT		4491	4198	93%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)					
	Stichtag	08.07.2020			
	Schulart	0405	GHWRS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schultyp	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schultyp					
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	17	4	24%
		A14	74	41	55%
		A13+Z	7	4	57%
		A13	470	287	61%
		A12+Z	1	1	100%
		A12	1970	1512	77%
		A11	80	30	38%
		A10	40	8	20%
		A 9	28	6	21%
	insgesamt		2687	1893	70%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	3	75%
		E11	34	24	71%
		E 9	19	19	100%
		E 9B	5	4	80%
	insgesamt		62	50	81%
	insgesamt g.D.		2749	1943	71%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	5	5	100%
		E 8	3	3	100%
		E 9A	8	8	100%
	insgesamt		16	16	100%
	insgesamt m.D.		16	16	100%
	Schultyp Ergebnis		2765	1959	71%
	unbefristet Ergebnis		2765	1959	71%
befristet					
Schultyp					
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	4	57%
		E11	42	38	90%
		E10	6	5	83%
		E 9	8	8	100%
		E 9B	9	6	67%
	insgesamt		72	61	85%
	insgesamt g.D.		72	61	85%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	6	6	100%
		E 8	2	2	100%
		E 9A	5	5	100%
		S 8A	2	1	50%
	insgesamt		15	14	93%
	außertarifliche Arbeitnehmerinnen	-	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	insgesamt m.D.		16	15	94%
	Schultyp Ergebnis		88	76	86%
	befristet Ergebnis		88	76	86%
	INSGESAMT		2853	2035	71%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben														
Stichtag		30.06.2020												
Schulart		0405		GHWS										
Dienststelle		(Alle)												
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte														
Schulart														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
		Schulleiter		A15	17	4	24%	17	4	24%	0	0	-	
		A14+Z		A14+Z	4	4	100%	4	4	100%	0	0	-	
		A14		A14	34	19	56%	32	17	53%	2	2	100%	
		A13+Z		A13+Z	133	78	59%	114	60	53%	17	16	94%	
		A13		A13	171	133	78%	132	95	72%	38	37	97%	
		A12+Z		A12+Z	97	83	86%	70	57	81%	26	25	96%	
		Abteilungsleiter an Gesamtschule		A13+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
		Stellvertretender Schulleiter		A14+Z	14	7	50%	13	6	46%	1	1	100%	
		A14		A14	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	
		A13+Z		A13+Z	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	
		A13		A13	67	49	73%	54	36	67%	12	12	100%	
		A12+Z		A12+Z	54	46	85%	27	20	74%	24	23	96%	
		A12		A12	1	1	100%	0	0	-	0	0	-	
		Stellvertr. Abteilungsleiter		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		A14		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
		2. Konrektor		A14	20	12	60%	19	11	58%	1	1	100%	
		A13+Z		A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		Fachoberlehrer als Fachlehrer		-	41	16	39%	29	7	24%	10	7	70%	
		Geschäftsführender Schulleiter		-	20	11	55%	19	10	53%	1	1	100%	
		Fachleiter am Seminar für		-	17	14	82%	13	10	77%	3	3	100%	
		24 Fachberater		-	81	62	77%	47	31	66%	34	31	91%	
		35 Lehrbeauftragter am Schulstandort		-	52	47	90%	23	19	83%	27	26	96%	
		insgesamt			833	592	71%	622	392	63%	197	186	94%	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
		Schulleiter		E13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	
		E11		E11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		Stellvertretender Schulleiter		E11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		35 Lehrbeauftragter am Schulstandort		-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
		insgesamt			5	4	80%	4	3	75%	1	1	100%	
		insgesamt g.D.			838	596	71%	626	395	63%	198	187	94%	
		Schulart Ergebnis			838	596	71%	626	395	63%	198	187	94%	
		Beschäftigte Ergebnis			838	596	71%	626	395	63%	198	187	94%	
Bestellte														
Schulart														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
		Bestellung Fachoberlehrer		-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	
		56 Lehrer, der zum Schulstandort bestellt ist		A13+Z	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
		A13		A13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	
		A12+Z		A12+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
		57 Lehrer, der z. stellvertretend bestellt ist		A13+Z	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	
		A13		A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
		A12+Z		A12+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
		insgesamt			12	10	83%	8	6	75%	4	4	100%	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
		56 Lehrer, der zum Schulstandort bestellt ist		A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		57 Lehrer, der z. stellvertretend bestellt ist		A12+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		insgesamt			2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
		insgesamt g.D.			14	12	86%	10	8	80%	4	4	100%	
		Schulart Ergebnis			14	12	86%	10	8	80%	4	4	100%	
		Bestellte Ergebnis			14	12	86%	10	8	80%	4	4	100%	
INSGESAMT					852	608	71%	636	403	63%	202	191	95%	

Formblatt 1.4 GHWS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
		Stichtag:	30.06.2020	
		Schulart:	0405	GHWS
		Dienststelle:		
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte			
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	
Höherer Dienst				
Studienreferendar/in	3	3	100	
Gehobener Dienst				
Lehramtsanwärter/innen	586	494	84	
INSGESAMT	589	497	84	

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen							
Stichtag		30.06.2020					
Schulart		0405		GHWS			
Dienststelle		(Alle)					
		Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Dienstverhältnis							
Laufbahngruppe	Lehrerart						
Schultyp							
Beamtinnen/Beamte							
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1293	1104	85%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	31	15	48%	0	0	-
	???	449	391	87%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		1773	1510	85%	0	0	-
insgesamt		1773	1510	85%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	4	4	100%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	4	4	100%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	10	8	80%	19	13	68%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	4	4	100%
	???	54	42	78%	370	305	82%
gehobener Dienst Ergebnis		64	50	78%	393	322	82%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	2	2	100%
	???	13	12	92%	22	21	95%
mittlerer Dienst Ergebnis		14	13	93%	24	23	96%
insgesamt		78	63	81%	421	349	83%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	1	100%
insgesamt		0	0	-	1	1	100%
Schultyp Ergebnis		1851	1573	85%	422	350	83%
INSGESAMT		1851	1573	85%	422	350	83%

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben																		
Stichtag		01.07.2014 - 30.06.2020																
Schulart		0405		GHWRS														
Dienststelle		(Alle)																
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Stellenaus-schreibung
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte																		
Schulart																		
gehobener Dienst																		
Beamtinnen/Beamte																		
				Schulleiter	A15	12	3	25%	12	3	25%	0	0	-	18	3	17%	14
					A14+Z	6	5	83%	6	5	83%	0	0	-	14	5	36%	9
					A14	12	7	58%	12	7	58%	0	0	-	13	6	46%	10
					A13+Z	76	51	67%	63	38	60%	12	12	100%	77	44	57%	33
					A13	124	93	75%	96	66	69%	27	26	96%	97	73	75%	43
					A12+Z	70	62	89%	44	37	84%	25	24	96%	43	37	86%	40
					A12	9	7	78%	8	6	75%	1	1	100%				
				Stellvertretender Schulleit	A14+Z	16	9	56%	13	6	46%	3	3	100%	43	8	19%	17
					A14	5	3	60%	4	2	50%	1	1	100%	11	2	18%	3
					A13+Z	3	2	67%	2	1	50%	0	0	-	7	1	14%	5
					A13	34	27	79%	31	24	77%	3	3	100%	33	16	48%	28
					A12+Z	95	81	85%	66	53	80%	29	28	97%	98	84	86%	89
					A12	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%				
				Stellvertr. Abteilungsleiter	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	2	67%	1
					A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0		
					A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				0
				2. Konrektor	A14	22	13	59%	21	12	57%	1	1	100%	17	10	59%	12
					A13+Z	2	1	50%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%	1
					A12	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%				
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	30	9	30%	24	6	25%	6	3	50%	31	9	29%	15
				Geschäftsführender Schul-	-	25	13	52%	25	13	52%	0	0	-	27	11	41%	14
				Fachleiter am Seminar für-	-	25	21	84%	17	14	82%	7	6	86%				
				Fachberater als Prozessb-	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				24 Fachberater	-	138	99	72%	97	62	64%	39	35	90%				
				35 Lehrbeauftragter am Se-	-	58	50	86%	31	24	77%	25	24	96%				
				insgesamt		769	562	73%	578	384	66%	181	169	93%				
				Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
				Schulleiter	E13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1
					E11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1
				Stellvertretender Schulleit	E11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1
				2. Konrektor	E11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	4	1	25%	1
				24 Fachberater	-	4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%				
				35 Lehrbeauftragter am Se-	-	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%				
				insgesamt		9	8	89%	6	6	100%	3	2	67%				
				insgesamt g.D.		778	570	73%	584	390	67%	184	171	93%				
				Schulart Ergebnis		778	570	73%	584	390	67%	184	171	93%				
				Beschäftigte Ergebnis		778	570	73%	584	390	67%	184	171	93%				

Bestellte																
Schultyp																
gehobener Dienst																
Beamtinnen/Beamte																
		Bestellung zum 2. Konrek	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%	1
			A14	11	7	64%	11	7	64%	0	0	-	6	5	83%	3
			A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1
			A12+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0		0
		Bestellung Fachoberlehre-		7	1	14%	6	0	0%	1	1	100%	6	1	17%	5
		11 Best. zum Fachberate-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
		56 Lehrer, der zum Schull	A15	8	3	38%	8	3	38%	0	0	-	7	2	29%	7
			A14+Z	5	3	60%	5	3	60%	0	0	-	4	1	25%	3
			A14	10	5	50%	10	5	50%	0	0	-	11	5	45%	7
			A13+Z	40	25	63%	34	19	56%	6	6	100%	47	33	70%	29
			A13	66	52	79%	50	36	72%	15	15	100%	69	51	74%	33
			A12+Z	30	29	97%	21	20	95%	9	9	100%	32	29	91%	28
		57 Lehrer, der z. stellvertr	A14+Z	6	2	33%	5	1	20%	1	1	100%	7	2	29%	6
			A14	9	5	56%	8	4	50%	1	1	100%	7	3	43%	4
			A13+Z	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1
			A13	23	20	87%	19	16	84%	4	4	100%	15	11	73%	12
			A12+Z	70	58	83%	46	36	78%	24	22	92%	51	46	90%	45
			???	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%				
		insgesamt		293	216	74%	229	154	67%	63	61	97%				
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
		56 Lehrer, der zum Schull	A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
			???	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
		insgesamt		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
		insgesamt g.D.		295	218	74%	231	156	68%	63	61	97%				
		Schultyp Ergebnis		295	218	74%	231	156	68%	63	61	97%				
		Bestellte Ergebnis		295	218	74%	231	156	68%	63	61	97%				
		INSGESAMT		1073	788	73%	815	546	67%	247	232	94%				

Ausgeschriebene Stellen**Zeitraum****01.07.2014 - 30.06.2020****Schulart/Schultyp****GHWRS****Dienstort****RPF**

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A15	14
	A14+Z	9
	A14	10
	A13+Z	33
	A13/E13	44
	A12+Z	40
Stellvertretende*r Schulleiter*in	A14+Z	17
	A14	3
	A13+Z	5
	A13	28
	A12+Z	89
	A12	0
Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen	A13+Z	0
Stellvertr. Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen	A14+Z	0
	A12+Z	0
2. Konrektor*in	A14	12
	A13+Z	1
Fachoberlehrer*in als Fachbetreuer*in	A12	15

Formblatt 1.8b - GHWRSGMSSBBZ		Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
Zusammenfassung!		Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020		
		Schulart/Schultyp: GHWRSGMSSBBZ		
		Dienststelle: RP Freiburg		
Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Grund- und Hauptschulen			
	an Werkrealschulen			
	an Realschulen			
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren			
	an Gemeinschaftsschulen			
	schulart- und schultypenübergreifend */**			
	INSGESAMT	77.741	57.785	74
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen**	an Grund- und Hauptschulen			
	an Werkrealschulen			
	an Realschulen			
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren			
	an Gemeinschaftsschulen			
	schulart- und schultypenübergreifend */**			
	INSGESAMT	7.648	4.125	54
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen **	an Grund- und Hauptschulen			
	an Werkrealschulen			
	an Realschulen			
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren			
	an Gemeinschaftsschulen			
	schulart- und schultypenübergreifend */**			
	INSGESAMT	6.946	4.647	67
I N S G E S A M T	92.335	66.557	72	
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte			
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen ***			
	INSGESAMT	20.735	13.025	63
* es ist nicht möglich, schulartenspezifisch aufzuschlüsseln, da bei die Fälle für 19-20 landesweit beim ZSL nicht ermittelbar sind, daher manuelle Zahleneingabe der einzelnen Schularten von 14-20.				
** einschließlich Gymnasien und Berufliche Schulen				
*** Fortbildungen für Führungskräfte haben in den letzten Jahren nicht auf Ebene des RP stattgefunden.				

II. Analyse der Beschäftigtenstruktur GHWS

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Grund-, Haupt- und Werkrealschulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Grund-, Haupt- und Werkrealschulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 8432 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L). 7227 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 86 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also keine Unterrepräsentanz vor.

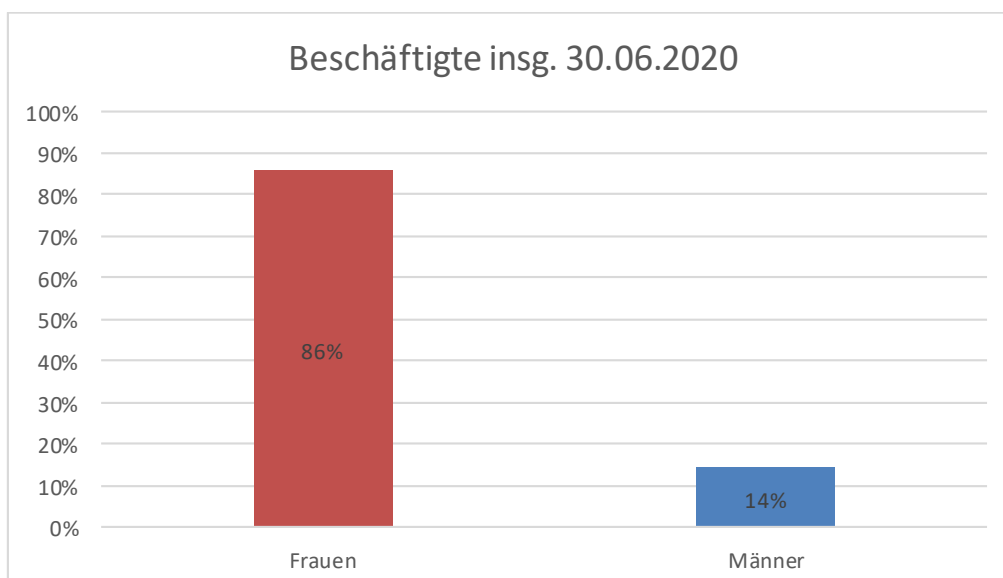


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte GHWS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen Anstieg des Frauenanteils von 84 % auf 86 %.

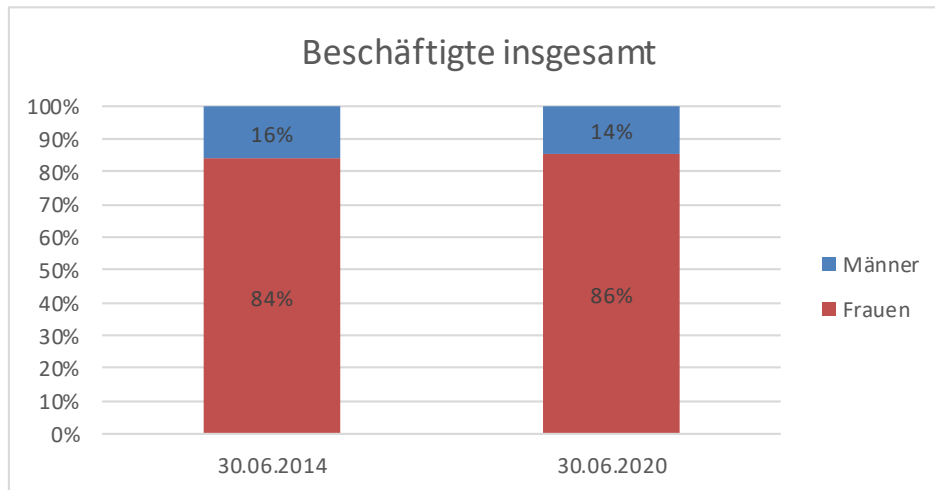


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte Gewerbliche Schulen RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 8432 Beschäftigten sind 8206 Personen dem gehobenen Dienst und 222 Personen dem mittleren Dienst und 4 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im gehobenen und im mittleren Dienst. Der höhere Dienst bleibt aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl unberücksichtigt.

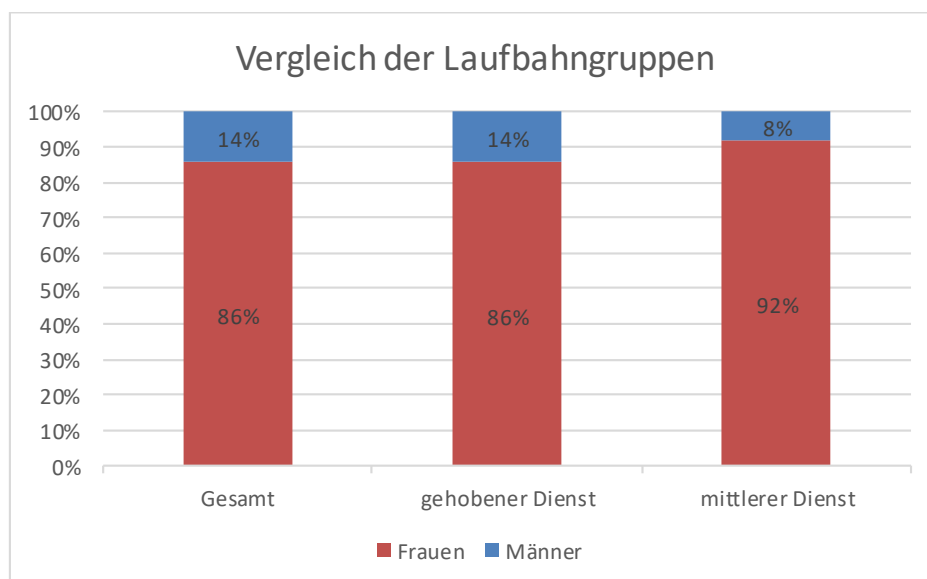


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte GHWRS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 86 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

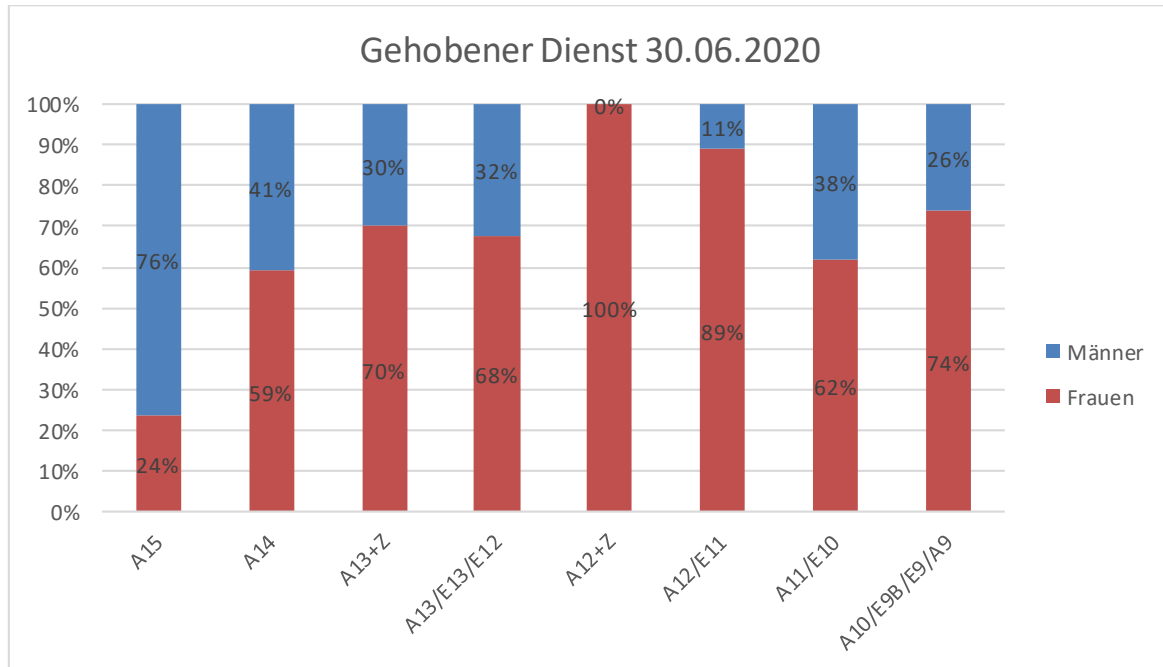


Abb. 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst GHWS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt lediglich in A15 eine Unterrepräsentanz vor, in allen anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

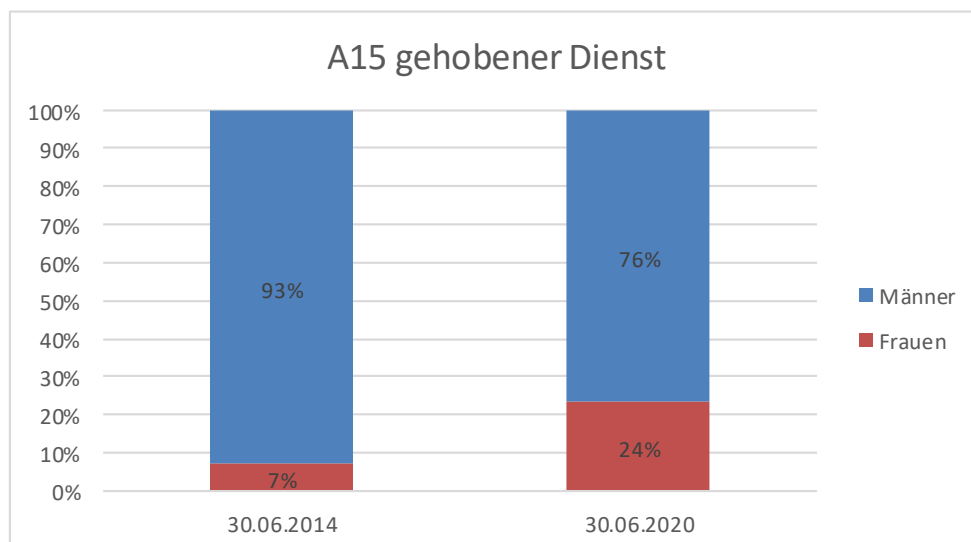


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A15 Besoldungsgruppe GHWS im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in A15 von 7 % auf 24 % gestiegen, er liegt aber immer noch deutlich unter 50 %.

In der Besoldungsgruppe A14 ist ebenfalls ein Anstieg festzustellen, von 31 % auf 59 %. Somit liegt im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum in A14 keine Unterrepräsentanz mehr vor.

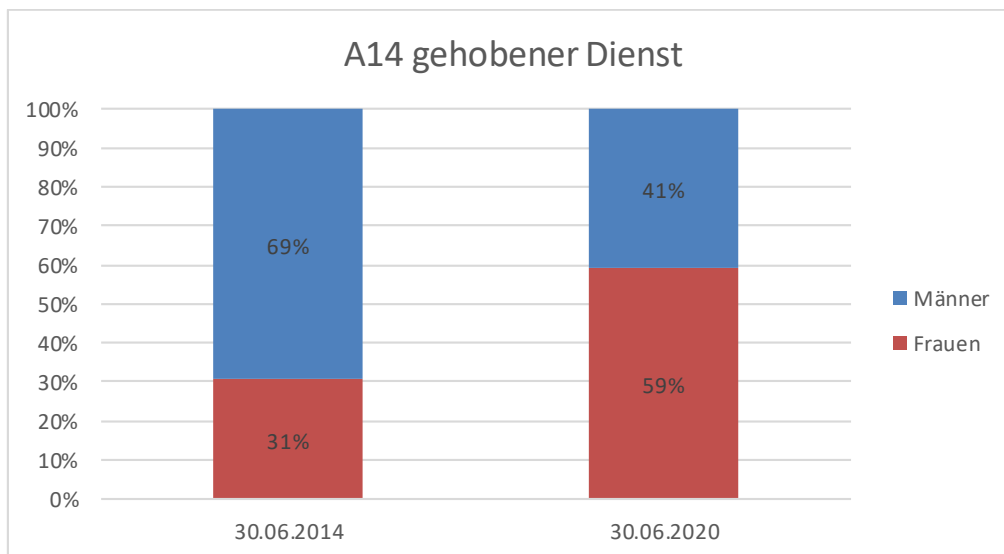


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der A14 Besoldungsgruppe GHWRS im RPF

In der Besoldungsgruppe A13+Z liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor, der Frauenanteil ist von 48 % auf 70 % gestiegen.

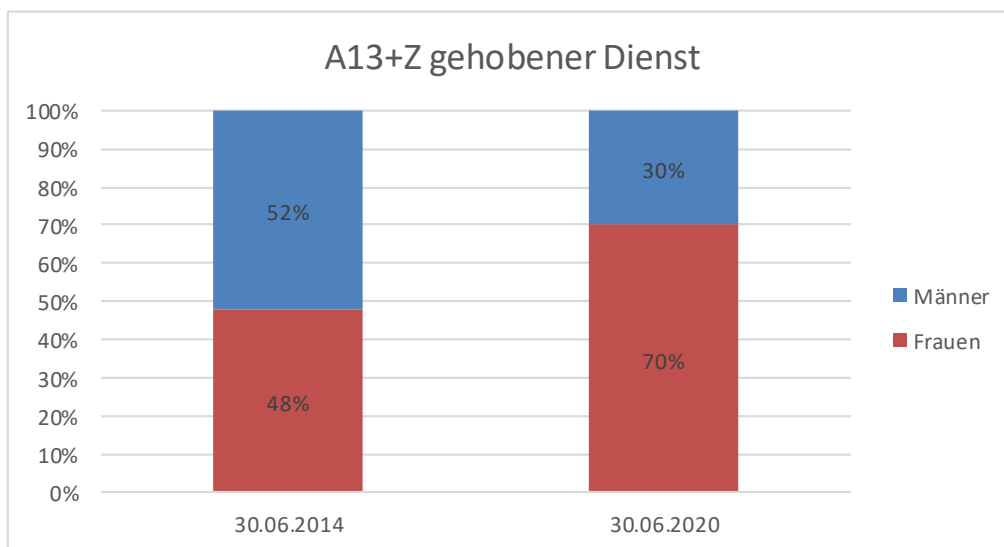


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile in der A13+Z Besoldungsgruppe GHWRS im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 53 % auf 68 % gestiegen.

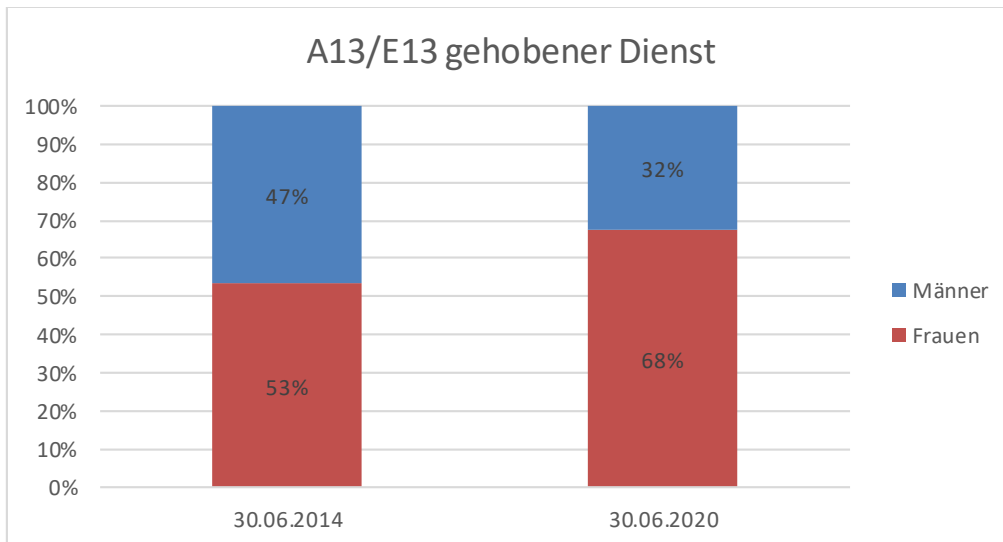


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile in der A13/E13 Besoldungs-/Entgeltgruppe GHWS im RPF

Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 stellt mit 7260 Beschäftigten die größte Gruppe der Beschäftigten insgesamt dar. Hier liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 87 % auf 89 % gestiegen.

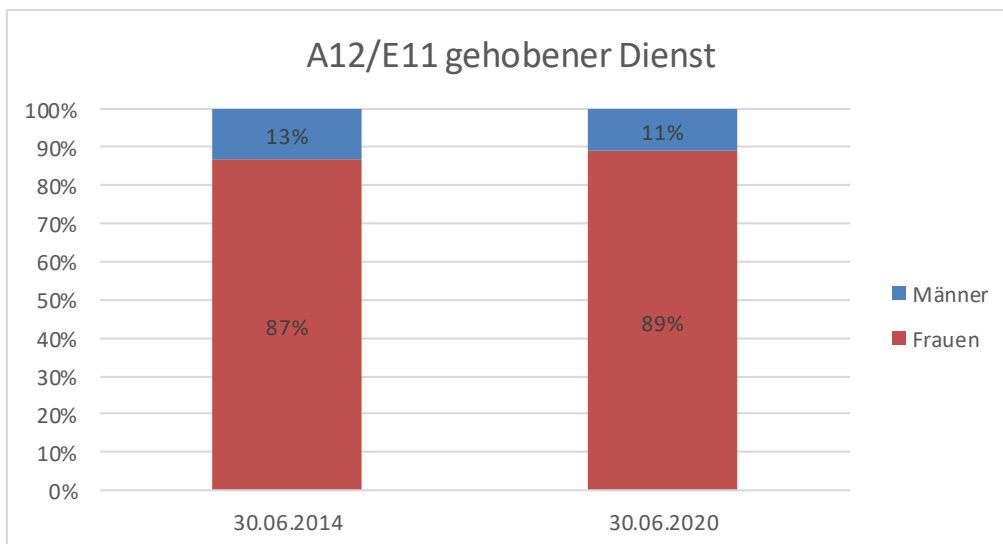


Abb. 9: Vergleich der Frauenanteile in der A12/E11 Besoldungs-/Entgeltgruppe GHWS im RPF

b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 92 % (vgl. Abb. 3).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

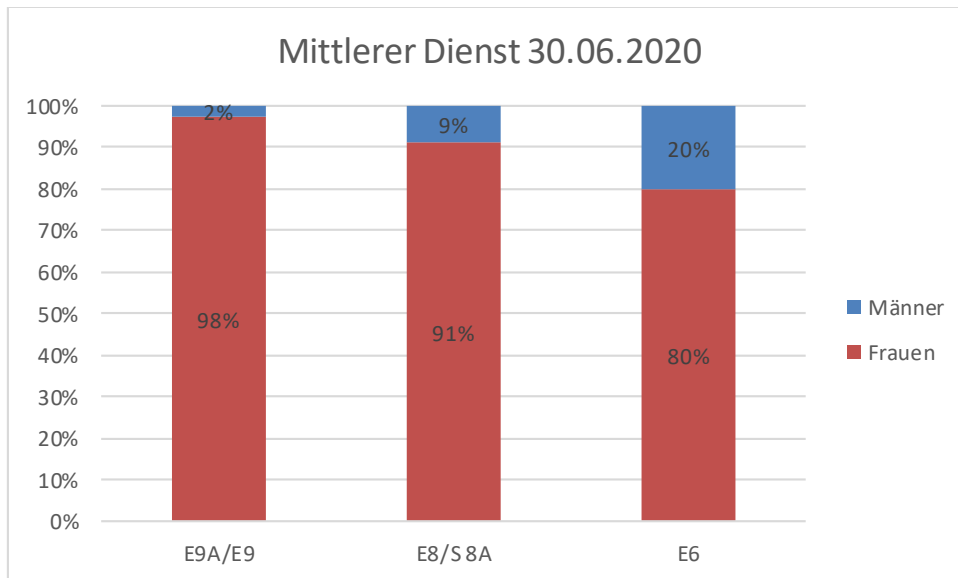


Abb. 10: Beschäftigte im mittleren Dienst GHWS im RPF

Zum Stichtag 30.06.2020 waren Frauen im mittleren Dienst in keiner Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe unterrepräsentiert.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 8432 Beschäftigten 4491 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 2853 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 61 % (Abb. 11).

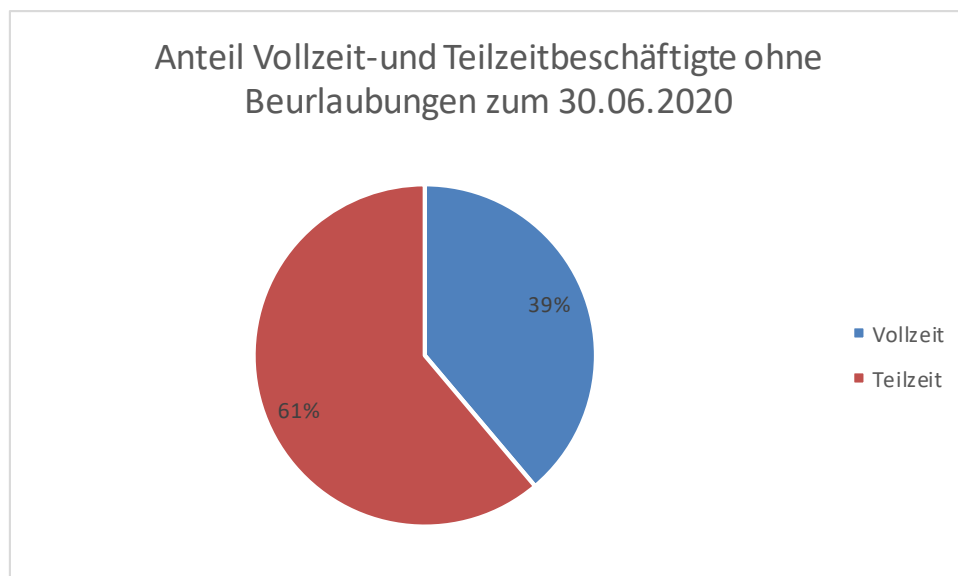


Abb. 11

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten betrug 71 % und der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 93 % (Abb. 12).

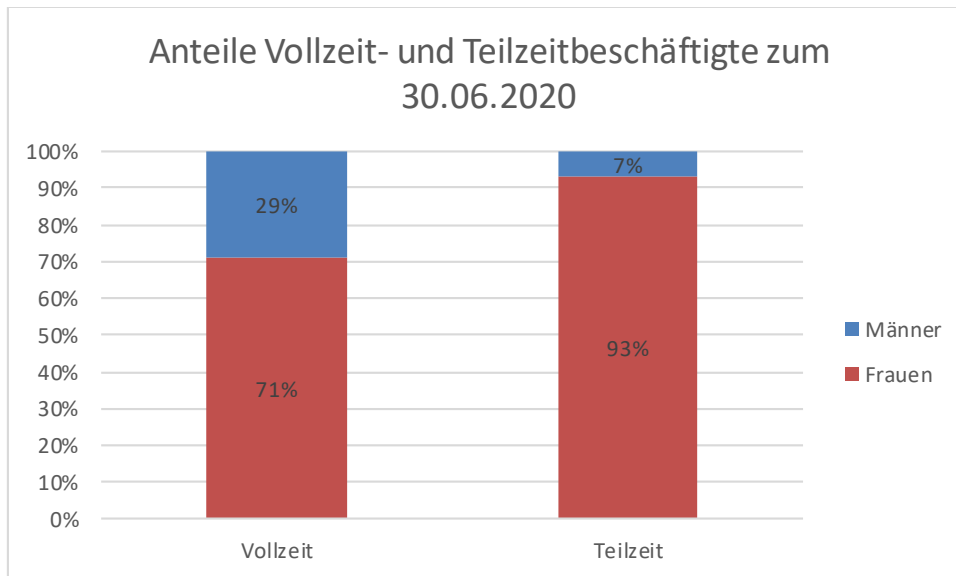


Abb. 12: Vergleich von Frauenanteilen der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abb. 13 zeigt, dass 28 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 58 % arbeiteten in Teilzeit und 14 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 68 % in Vollzeit, 24 % in Teilzeit und 8 % waren beurlaubt.

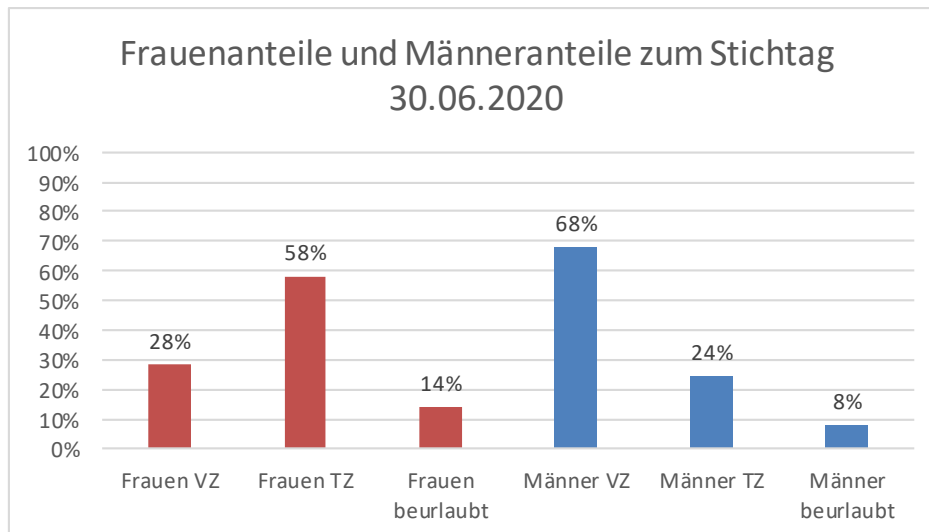
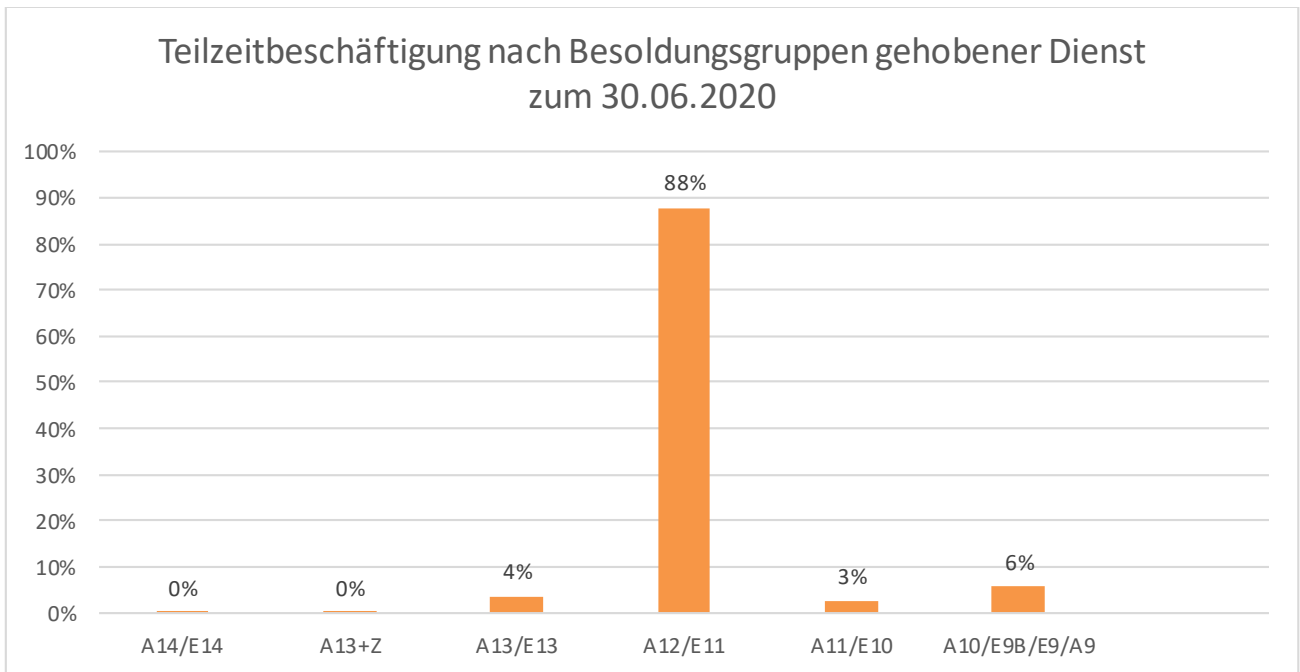
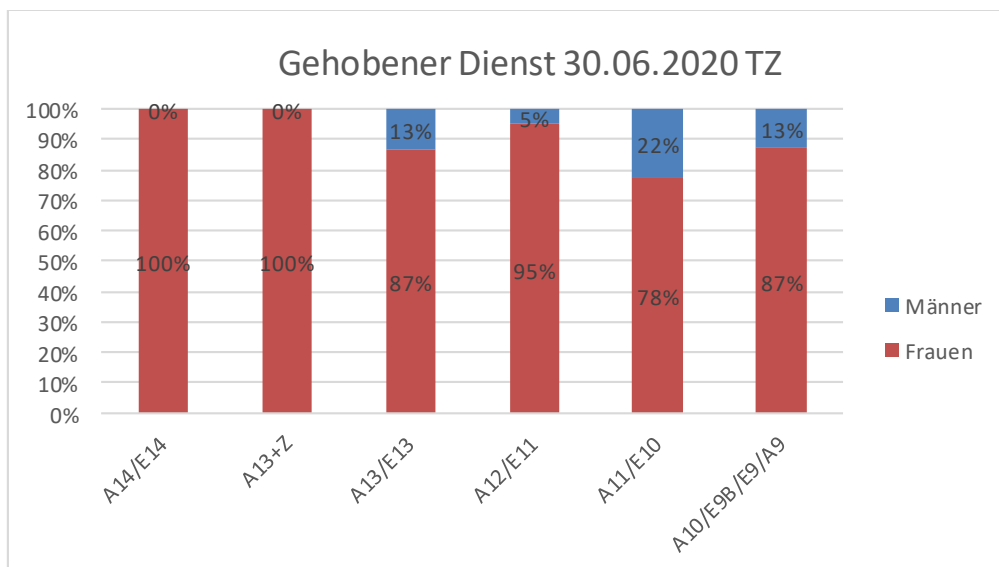


Abb. 13

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A14/E14 und A13+Z arbeiteten zum Stichtag keine Beschäftigten in Teilzeit (0 %), in A13/E13 waren es 4 %. In A12/E11 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 88 %, in A11/E10 bei 3 % und in A10/E9B/E9/A8 waren es 6 %. A12/E11 stellt die größte Gruppe der Beschäftigten dar.

**Abb. 14**

In der Abbildung 15 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst dargestellt. In A14/E14 arbeiteten lediglich 4 Personen in Teilzeit, alle 4 waren Frauen (100 %). A13+Z waren alle 3 Teilzeitbeschäftigte Frauen (100 %). In A13/E13 gab es insgesamt 159 Teilzeitbeschäftigte, davon 138 Frauen, was einem Anteil von 87 % entspricht. In A12/E11 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 95 % (3581 von 3780 Teilzeitbeschäftigten insgesamt). In A11/E10 lag der Frauenanteil in Teilzeit bei 78 % (88 von 113 Teilzeitbeschäftigten) und in A10/E9B/E9/A9 bei 87 % (213 von 244 Teilzeitbeschäftigten).

**Abb. 15: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **mittleren Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In E9A/E9 arbeiteten zum Stichtag 9 % der Beschäftigten in Teilzeit, in E8/S 8A 85 % und in E6 5 %.

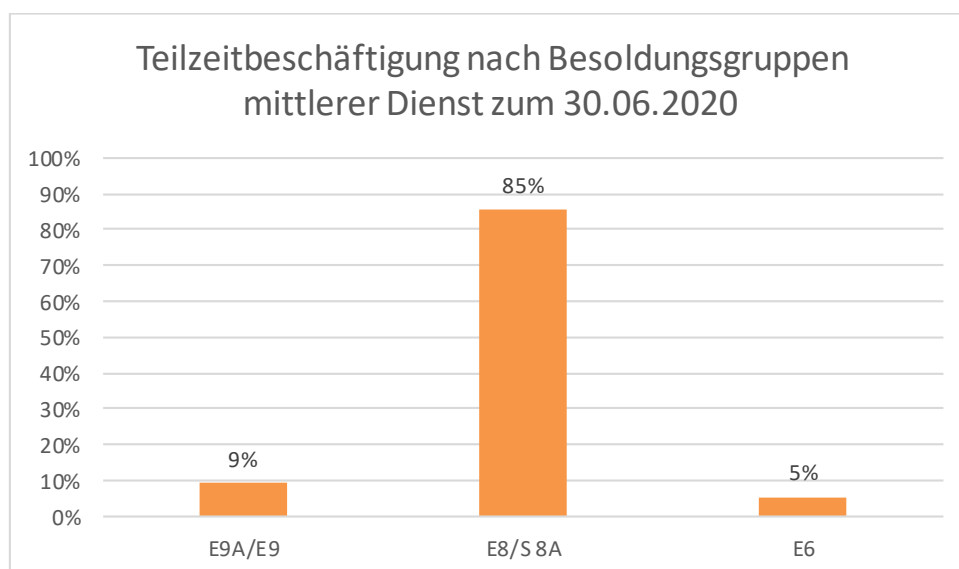


Abb. 16

In der Abbildung 17 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst dargestellt.

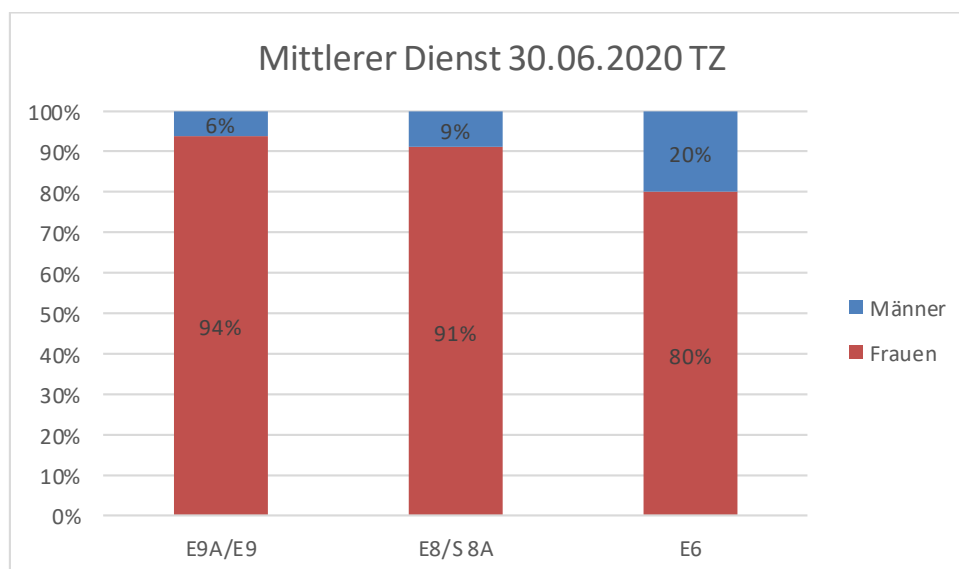


Abb. 17: Frauen- und Männeranteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im mittleren Dienst

In E9A/E9 arbeiteten lediglich 17 Personen in Teilzeit, davon 16 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 94 %. In E8/S 8A waren von 158 Teilzeitbeschäftigten 144 Frauen, was einem Frauenanteil von 91 % entspricht. In E6 betrug der Frauenanteil 80 % (8 von 10 Teilzeitbeschäftigten).

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 8432 Beschäftigten an den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen im RPF 1084 beurlaubt. Dies entspricht 13 % der Beschäftigten.

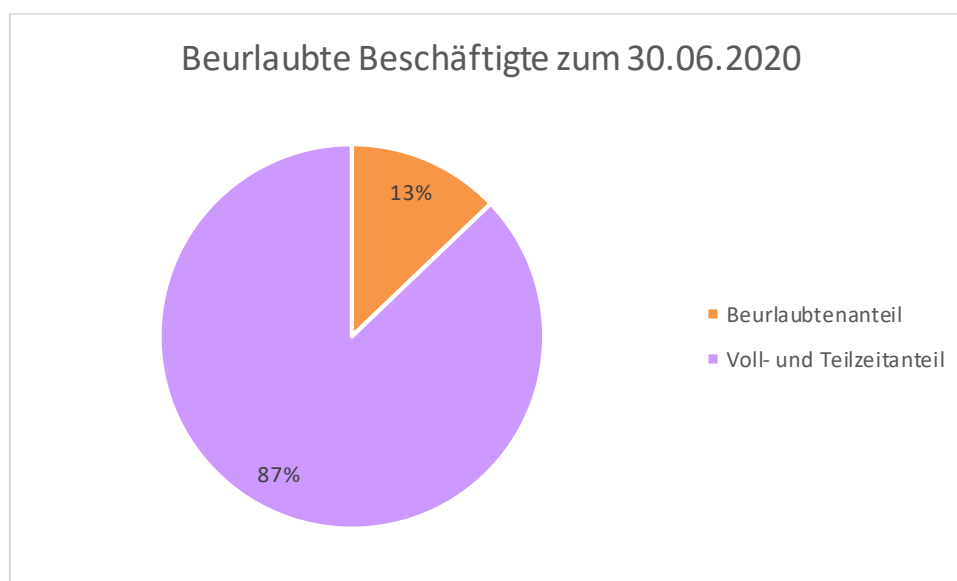


Abb. 18

Von den 1084 Beurlaubten waren 989 Frauen, was einem Anteil von 91 % entspricht.

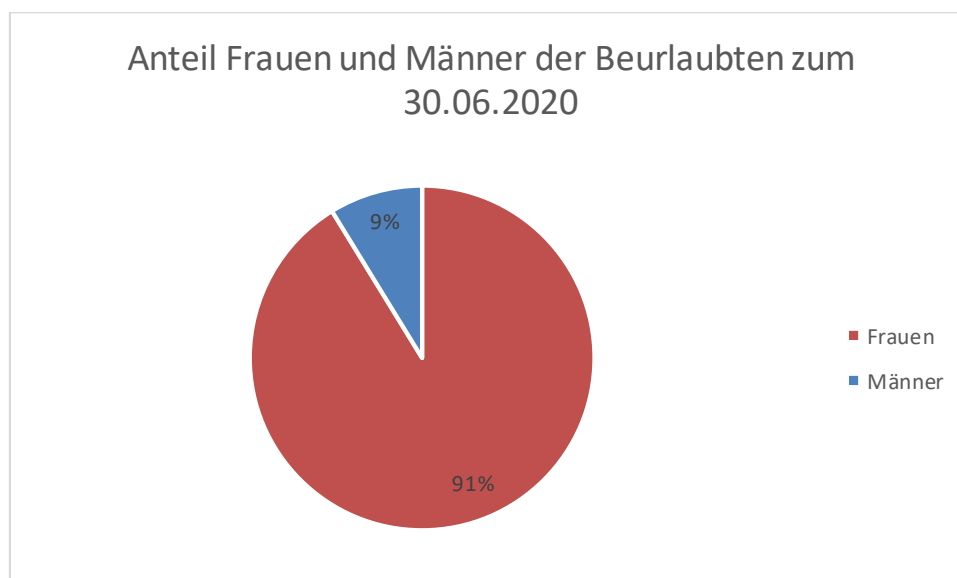


Abb. 19

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, Fachoberlehrer*innen als Fachbetreuer*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen.

In Abb. 20 ist die jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte und Bestellte, Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil lag in A15 bei 24 % (4 von insgesamt 17), in A14+Z bei 100 % (4 von 4). Bei Schulleitern in A14 lag der Frauenanteil bei 56 % (19 von 34), in A13+Z bei 59 % (80 von 135), in A13/E13 bei 78 % (138 von 176) und in A12+Z bei 86 % (84 von 98). Frauen sind also in der Position des Schulleiters lediglich in der höchsten Besoldungsstufe, in A15, unterrepräsentiert.

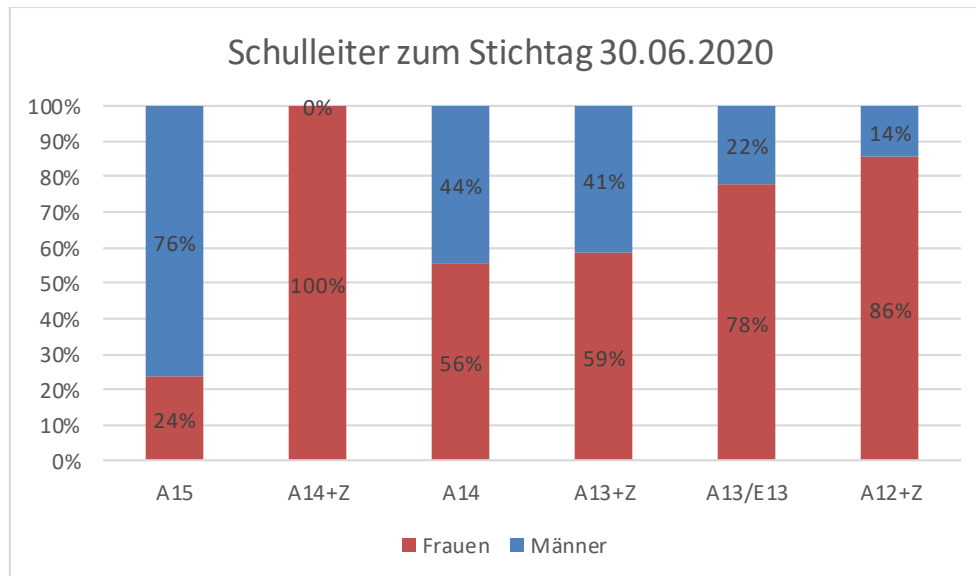


Abb. 20: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des Schulleiters/der Schulleiterin im RPF

Die folgende Abbildung 21 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgelt-gruppen, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin, befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L).

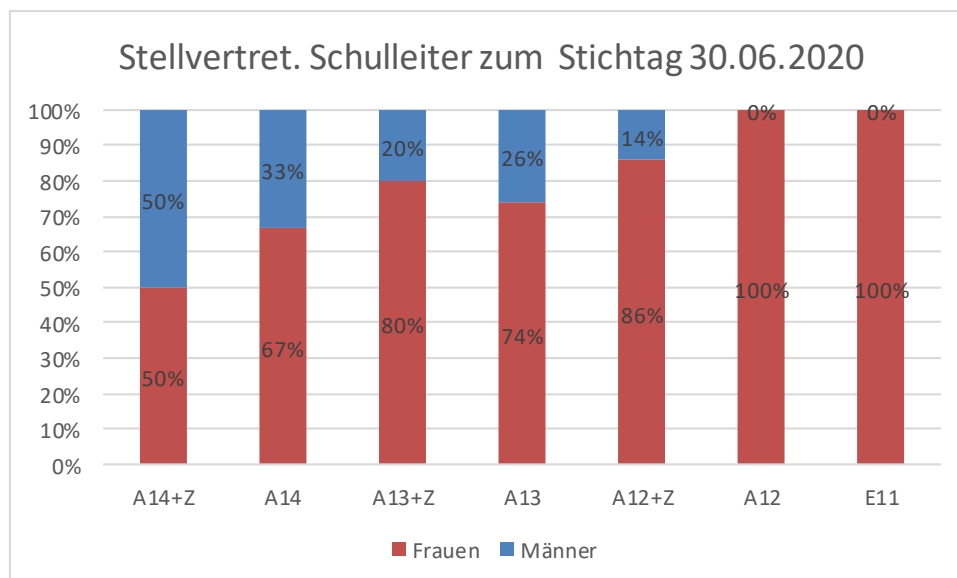


Abb. 21: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin im RPF

Es liegt in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Die weiteren Führungspositionen sind in Abbildung 22 dargestellt.

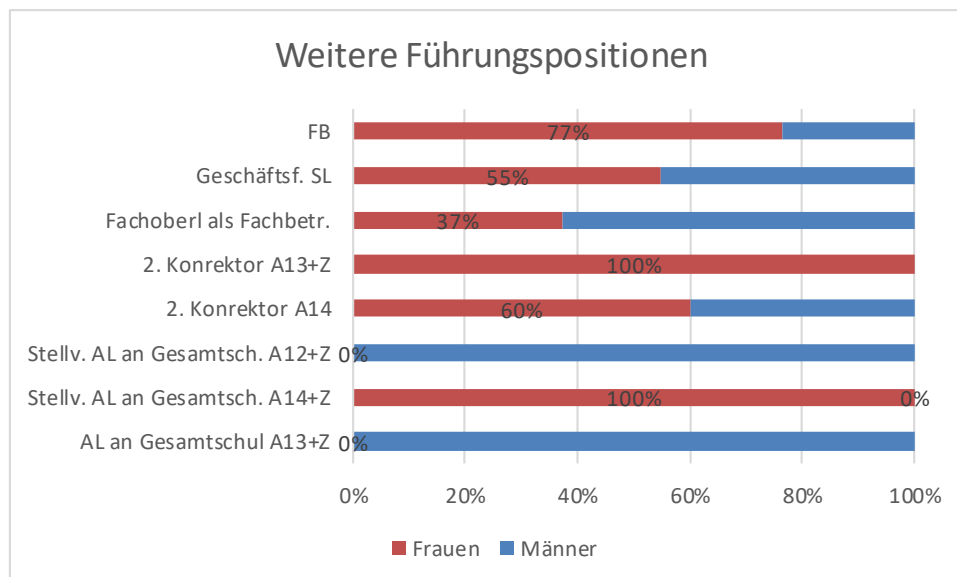


Abb. 22: Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020
FB bedeutet Fachberater*in, geschäftsf. SL geschäftsführende*r Schulleiter*in, Stellv. AL an Gesamtsch. stellvertretende*r Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen

Frauen sind in der Position Fachoberlehrer*in als Fachbetreuer*in mit 39 % (16 Frauen von insgesamt 41) unterrepräsentiert. Ebenso in der Position stellv. Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen in A12+Z und Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen. Allerdings sind diese Werte nicht repräsentativ, da es sich zum Stichtag jeweils nur um eine Person handelte.

7. Einstellungen

An den Grund- Haupt- und Werkrealschulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) 2232 Personen eingestellt. Von diesen 2232 Personen wurden 1851 unbefristet und 422 befristet eingestellt. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 100 %. Hier wurden allerdings nur 4 Personen eingestellt. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 86 %. Im mittleren Dienst wurden insgesamt 38 Personen eingestellt, davon 36 Frauen, was einem Frauenanteil von 95 % entspricht.

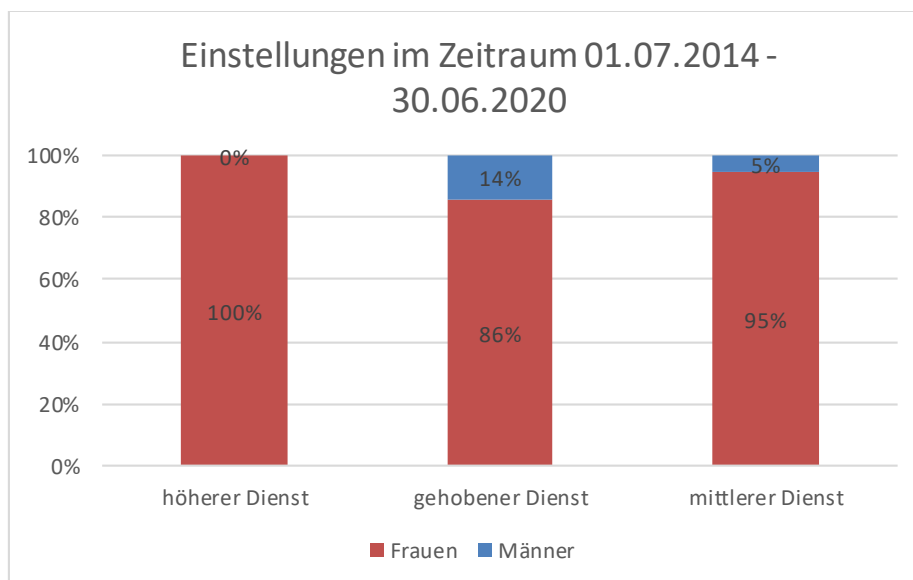


Abb. 23: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren, im gehobenen sowie im mittleren Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (1.7.2009-30.06.2014) wurden weniger Personen eingestellt. 2009 bis 2014 waren es insgesamt 1880 Personen, davon 2057 im gehobenen Dienst und 165 im mittleren Dienst. Der Frauenanteil betrug im gehobenen Dienst 85 % und im mittleren Dienst 95 %.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 589 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 497 Frauen, was einem Frauenanteil von 84 % entspricht (Formblatt 1.4).

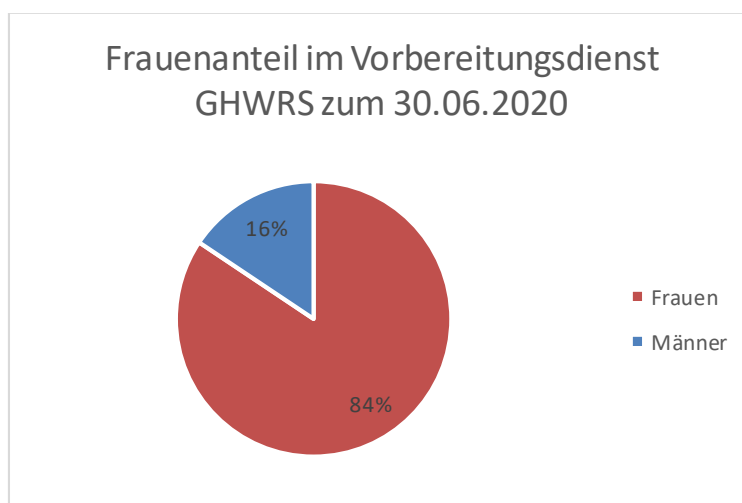


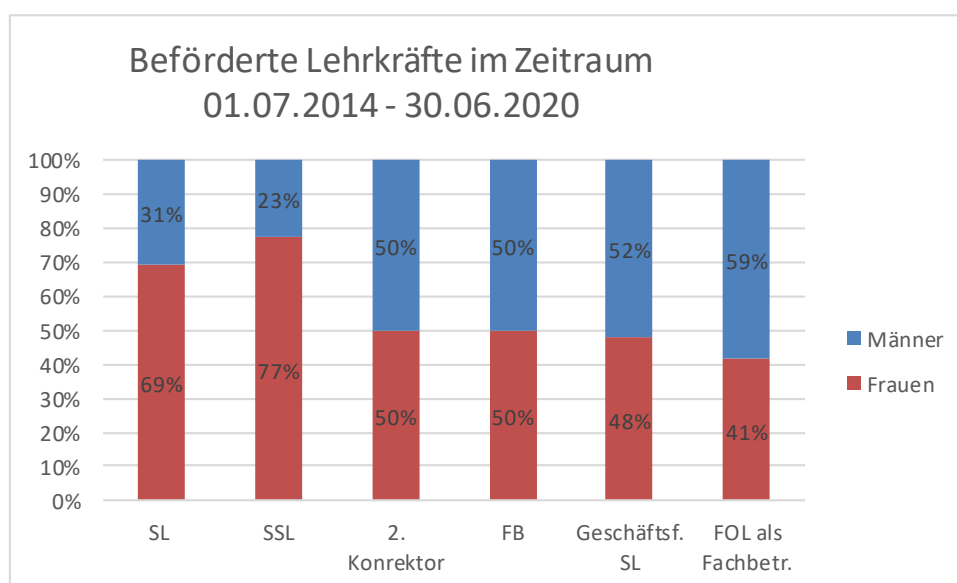
Abb. 24

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst um 2 Prozentpunkte, von 82 % auf 84 % gestiegen.

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 23 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 69 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden (180 von insgesamt 260), 77 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen (115 von insgesamt 149) und 50 % zur Abteilungsleiterin (1 von insgesamt 2). In die Position einer 2. Konrektorin wurden ebenfalls 50 % (4 von insgesamt 8) Frauen befördert. Zur geschäftsführenden Schulleiterin wurden 48 % Frauen befördert (11 von insgesamt 23) und zur Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin 41 % (12 von insgesamt 29).



**Abb. 25: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin, FOL=Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin
GHWS RPF**

10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übertragung höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Die Frauenanteile der Fortbildungen sind in Abbildung 24 dargestellt. Auf eine Analyse wird verzichtet, da Planung und Durchführung von Fortbildungen an das ZSL übergegangen sind und nicht mehr im Zuständigkeitsbereich der Regierungspräsidien liegen.

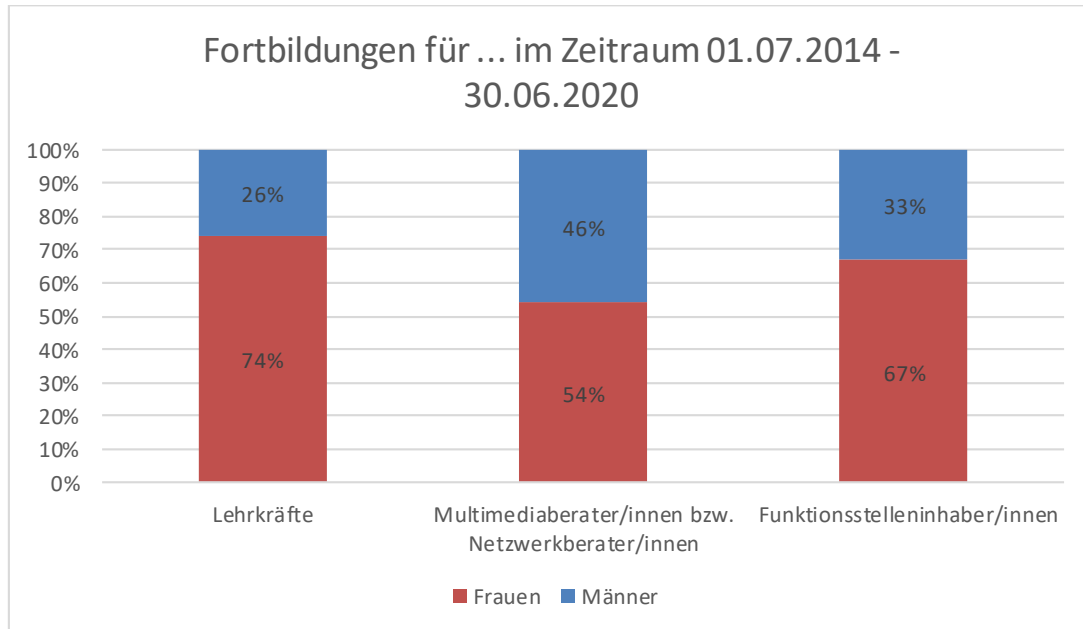


Abb. 26: Fortbildungen im Zeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 für alle Schularten: Grund-, Haupt- und Werkrealschulen, Realschulen, Gemeinschaftsschulen, SBBZ, RPF

III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Realschulen (RS)

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0410	RS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp		BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen
Laufbahngruppe				Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis				
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 14		1	1
	E 13		2	2
insgesamt			3	3
insgesamt h.D.			3	3
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A 15		54	17
	A 14		68	29
	A 13		3311	2282
	A 12		52	31
	A 11		47	30
	A 10		50	21
	A 9		30	20
insgesamt			3612	2430
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13		37	30
	E 11		2	1
	E 10		1	1
	E 9		5	3
	E 9B		1	1
insgesamt			46	36
insgesamt g.D.			3658	2466
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A		2	1
insgesamt			2	1
insgesamt m.D.			2	1
Schultyp Ergebnis			3663	2470
unbefristet Ergebnis			3663	2470
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13		6	4
insgesamt			6	4
insgesamt h.D.			6	4
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13		82	57
	E 12		11	4
	E 11		14	10
	E 10		29	20
	E 9B		2	0
insgesamt			138	91
insgesamt g.D.			138	91
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A		1	0
insgesamt			1	0
insgesamt m.D.			1	0
Schultyp Ergebnis			145	95
befristet Ergebnis			145	95
INSGESAMT			3808	2565
				67%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)					
	Stichtag	30.06.2020			
	Schulart	0410	RS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schulart	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	insgesamt h.D.		1	1	100%
gehobener Dienst					
	Beamten/Beamtinnen	A14	4	2	50%
		A13	1310	1124	86%
		A12	25	18	72%
		A11	26	23	88%
		A10	18	11	61%
		A 9	12	7	58%
	insgesamt		1395	1185	85%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	24	20	83%
		E11	2	1	50%
		E 9	2	1	50%
	insgesamt		28	22	79%
	insgesamt g.D.		1423	1207	85%
	Schulart Ergebnis		1424	1208	85%
	unbefristet Ergebnis		1424	1208	85%
befristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	2	50%
	insgesamt		4	2	50%
	insgesamt h.D.		4	2	50%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	55	38	69%
		E12	8	4	50%
		E11	13	9	69%
		E10	24	16	67%
		E 9B	2	0	0%
	insgesamt		102	67	66%
	insgesamt g.D.		102	67	66%
	Schulart Ergebnis		106	69	65%
	befristet Ergebnis		106	69	65%
INSGESAMT			1530	1277	83%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)				
	Stichtag	08.07.2020		
	Schulart	0410	RS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 14	1	1	100%
	E 13	1	1	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt h.D.		2	2	100%
gehobener Dienst				
Beamteninnen/Beamte	A 15	54	17	31%
	A 14	62	27	44%
	A 13	1440	713	50%
	A 12	26	12	46%
	A 11	21	7	33%
	A 10	29	8	28%
	A 9	13	8	62%
insgesamt		1645	792	48%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13	10	8	80%
	E 9	3	2	67%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		14	11	79%
insgesamt g.D.		1659	803	48%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Schultyp Ergebnis		1663	806	48%
unbefristet Ergebnis		1663	806	48%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13	2	2	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt h.D.		2	2	100%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 13	25	17	68%
	E 12	3	0	0%
	E 10	5	4	80%
insgesamt		33	21	64%
insgesamt g.D.		33	21	64%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Schultyp Ergebnis		36	23	64%
befristet Ergebnis		36	23	64%
INSGESAMT		1699	829	49%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte			
	Stichtag	30.06.2020	
	Schulart	0410	RS
	Dienststelle	(Alle)	
Befristung			
Schultyp			
Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Laufbahngruppe			
unbefristet			
Schultyp			
Beamtinnen/Beamte			
gehobener Dienst	575	454	79%
insgesamt	575	454	79%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	4	3	75%
insgesamt	4	3	75%
Schultyp Ergebnis	579	457	79%
unbefristet Ergebnis	579	457	79%
befristet			
Schultyp			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	3	3	100%
insgesamt	3	3	100%
Schultyp Ergebnis	3	3	100%
befristet Ergebnis	3	3	100%
INSGESAMT	582	460	79%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben														
Stichtag		30.06.2020												
Schulart		0410		RS										
Dienststelle		(Alle)												
Beschäftigte/Bestellte	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte														
Schultyp														
höherer Dienst														
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
				Stellvertretender Schulleit	E14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				insgesamt		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				insgesamt h.D.		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
				Schulleiter	A15	51	16	31%	51	16	31%	0	0	-
					A14+Z	6	3	50%	6	3	50%	0	0	-
				Abteilungsleiter an Gesan	A15	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
					A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
				Stellvertretender Schulleit	A14+Z	50	23	46%	48	21	44%	2	2	100%
					A14	10	4	40%	8	4	50%	2	0	0%
				Stellvertr. Abteilungsleiter	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				2. Konrektor	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
					A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	8	4	50%	5	2	40%	3	2	67%
				Geschäftsführender Schu-	-	13	6	46%	13	6	46%	0	0	-
				Fachleiter am Seminar für	-	20	9	45%	16	5	31%	4	4	100%
				Fachberater als Prozessb-	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				24 Fachberater	-	46	19	41%	39	14	36%	7	5	71%
				35 Lehrbeauftragter am S-	-	24	13	54%	17	8	47%	6	4	67%
				insgesamt		236	100	42%	211	82	39%	24	17	71%
				insgesamt g.D.		236	100	42%	211	82	39%	24	17	71%
				Schultyp Ergebnis		237	101	43%	212	83	39%	24	17	71%
				Beschäftigte Ergebnis		237	101	43%	212	83	39%	24	17	71%
Bestellte														
Schultyp														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
				Bestellung Fachoberlehre-	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
				56 Lehrer, der zum Schull	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				57 Lehrer, der z. stellvertr	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
				insgesamt		5	1	20%	5	1	20%	0	0	-
				insgesamt g.D.		5	1	20%	5	1	20%	0	0	-
				Schultyp Ergebnis		5	1	20%	5	1	20%	0	0	-
				Bestellte Ergebnis		5	1	20%	5	1	20%	0	0	-
				INSGESAMT		242	102	42%	217	84	39%	24	17	71%

Formblatt 1.4. RS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
		Stichtag: 30.06.2020		
		Schulart: 0410		RS
		Dienststelle:		
Laufbahngruppe	Laufbahn	Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Höherer Dienst				
Studienreferendar/in				
Gehobener Dienst				
Realschullehreranwärter/innen				
		262	172	66
INSGESAMT		262	172	66

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen							
Stichtag	30.06.2020						
Schulart	0410	RS					
Dienststelle	(Alle)						
		Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
Schultyp	Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe						
	Lehrerart						
Schultyp							
Beamtinnen/Beamte							
	gehobener Dienst						
	Wissenschaftliche Lehrer/in	924	648	70%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	16	8	50%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis	940	656	70%	0	0	-
	insgesamt	940	656	70%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
	höherer Dienst						
	Wissenschaftliche Lehrer/in	2	2	100%	6	4	67%
	höherer Dienst Ergebnis	2	2	100%	6	4	67%
	gehobener Dienst						
	Wissenschaftliche Lehrer/in	27	17	63%	55	32	58%
	???	1	1	100%	42	29	69%
	gehobener Dienst Ergebnis	28	18	64%	97	61	63%
	mittlerer Dienst						
	???	2	1	50%	0	0	-
	mittlerer Dienst Ergebnis	2	1	50%	0	0	-
	insgesamt	32	21	66%	103	65	63%
	Schultyp Ergebnis	972	677	70%	103	65	63%
	INSGESAMT	972	677	70%	103	65	63%

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben															
Stichtag	01.07.2014 - 30.06.2020														
Schulart	0410	RS													
Dienststelle	(Alle)														
Beschäftigte/Bestellte	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Stellenaus-schreibungen
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Schultyp															
Laufbahngruppe															
Dienstverhältnis															
Beschäftigte															
Schultyp															
höherer Dienst															
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer															
	Stellvertretender Schulleit	E14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	2. Konrektor	E14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	24 Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	insgesamt		3	2	67%	3	2	67%	0	0	-				
	insgesamt h.D.		3	2	67%	3	2	67%	0	0	-				
gehobener Dienst															
Beamten/Beamtinnen															
	Schulleiter	A15	38	12	32%	38	12	32%	0	0	-	65	35	54%	31
		A14+Z	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-	9	6	67%	6
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0		0
	Abteilungsleiter an Gesan	A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	0	0		0
		A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0		0
	Stellvertretender Schulleit	A14+Z	47	21	45%	44	18	41%	3	3	100%	31	20	65%	20
		A14	12	4	33%	9	4	44%	2	0	0%	1	0	0%	1
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Stellvertr. Abteilungsleiter	A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	2. Konrektor	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Fachleiter zur Koord. sch	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Fachoberlehrer als Fachb	-	6	2	33%	4	1	25%	2	1	50%	8	2	25%	4
	Geschäftsführender Schul	-	13	6	46%	13	6	46%	0	0	-				
	Fachleiter am Seminar für	-	21	11	52%	17	8	47%	4	3	75%				
	24 Fachberater	-	102	60	59%	78	38	49%	21	19	90%				
	35 Lehrbeauftragter am S	-	30	16	53%	20	8	40%	9	7	78%				
	insgesamt		285	137	48%	239	100	42%	41	33	80%				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer															
	24 Fachberater	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-				
	insgesamt		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-				
	insgesamt g.D.		287	137	48%	241	100	41%	41	33	80%				
Schultyp Ergebnis			290	139	48%	244	102	42%	41	33	80%				
Beschäftigte Ergebnis			290	139	48%	244	102	42%	41	33	80%				

Bestellte															
Schultyp															
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Bestellung zum 2. Konrek	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Bestellung Fachoberlehre	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	8	2	25%	4
	32 Lehrer, bestellt z. AL	A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	0	0		0
	33 Lehrer, best.z.stv. AL	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0		0
	56 Lehrer, der zum Schul	A15	25	9	36%	24	8	33%	1	1	100%	18	6	33%	9
		A14+Z	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	7	4	57%	3
	57 Lehrer, der z. stellvertr	A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
		A14+Z	37	16	43%	30	12	40%	7	4	57%	15	10	67%	7
		A14	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	4	2	50%	2
		???	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	insgesamt		80	33	41%	71	27	38%	9	6	67%				
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	Bestellung zum 2. Konrek	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	insgesamt g.D.		81	33	41%	72	27	38%	9	6	67%				
	Schultyp Ergebnis		81	33	41%	72	27	38%	9	6	67%				
	Bestellte Ergebnis		81	33	41%	72	27	38%	9	6	67%				
	INSGESAMT		371	172	46%	316	129	41%	50	39	78%				

Ausgeschriebene Stellen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
Schulart/Schultyp Realschulen
Dienstort RPF

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A15	31
	A14+Z	6
Abteilungsleiter*in an Gesamtschulen	A15	0
	A14+Z	0
Stellv. Schulleiter*in	A14+Z	20
	A14	1
2. Konrektor	A14	0
Fachoberlehrer als Fachbetreuer	A12	4

IV. Analyse der Beschäftigtenstruktur Realschulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Realschulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Realschulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Realschulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 3808 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L). 2565 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 67 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also keine Unterrepräsentanz vor.

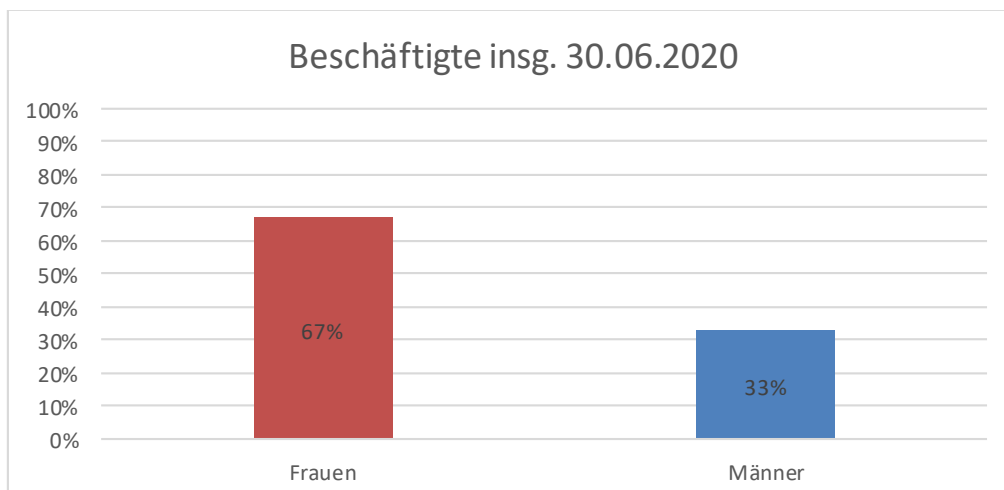


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte an Realschulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 65 % auf 67 %.

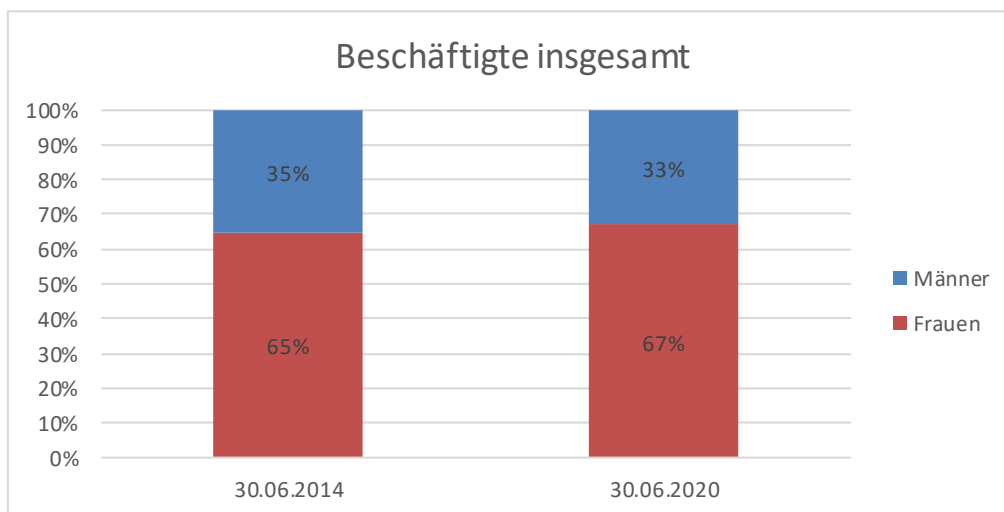


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte Realschulen im RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 3808 Beschäftigten sind 3796 Personen dem gehobenen Dienst, 3 Personen dem mittleren Dienst und 9 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und im gehobenen Dienst. Der mittlere und der höhere Dienst bleiben aufgrund der geringen Anzahl an Personen unberücksichtigt.

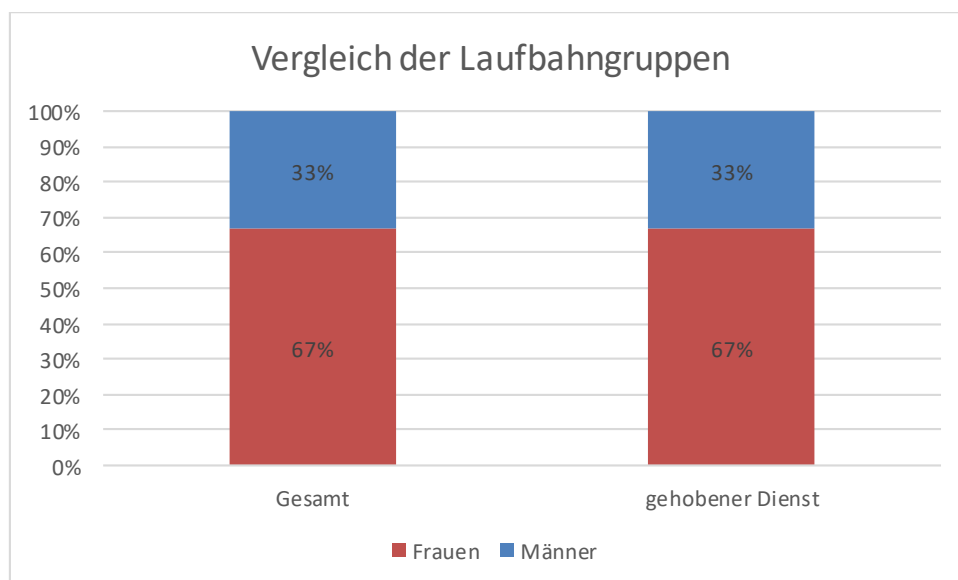


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte Realschulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 67 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

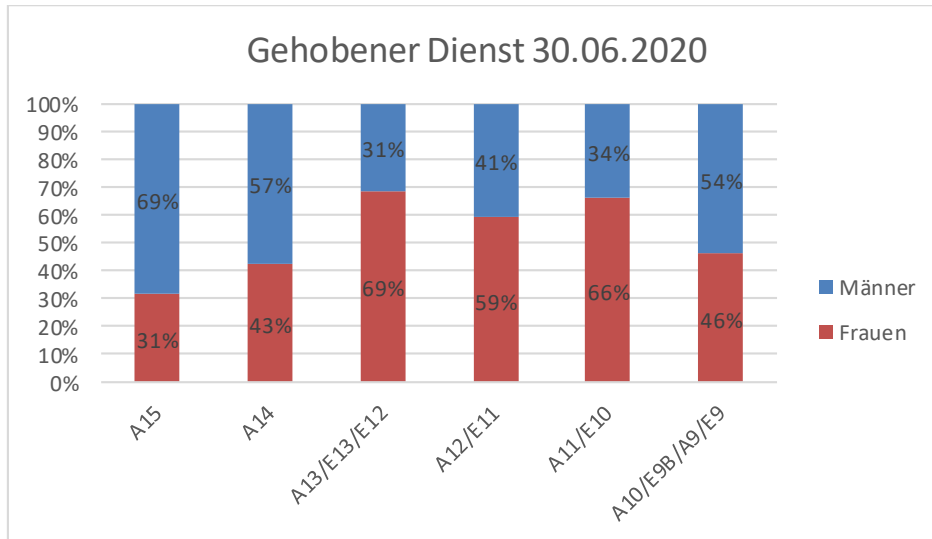


Abb. 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst Realschulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, bestehen in A15 und A14 Unterrepräsentanz von Frauen, in allen anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

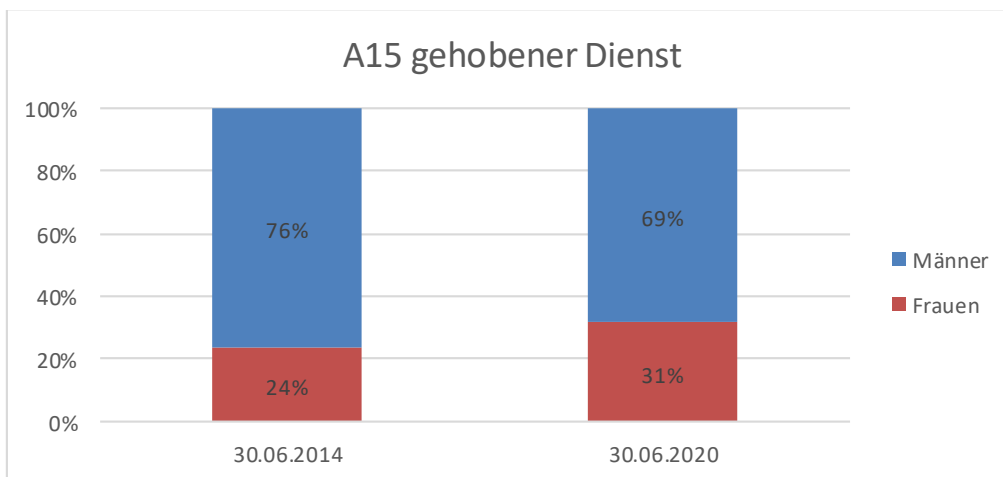


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A15 Besoldungsgruppe Realschulen im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in A15 von 24 % auf 31 % gestiegen, er liegt aber immer noch unter 50 %.

In der Besoldungsgruppe A14 stagniert der Frauenanteil bei 43 %. Auch hier liegt immer noch eine Unterrepräsentanz vor.

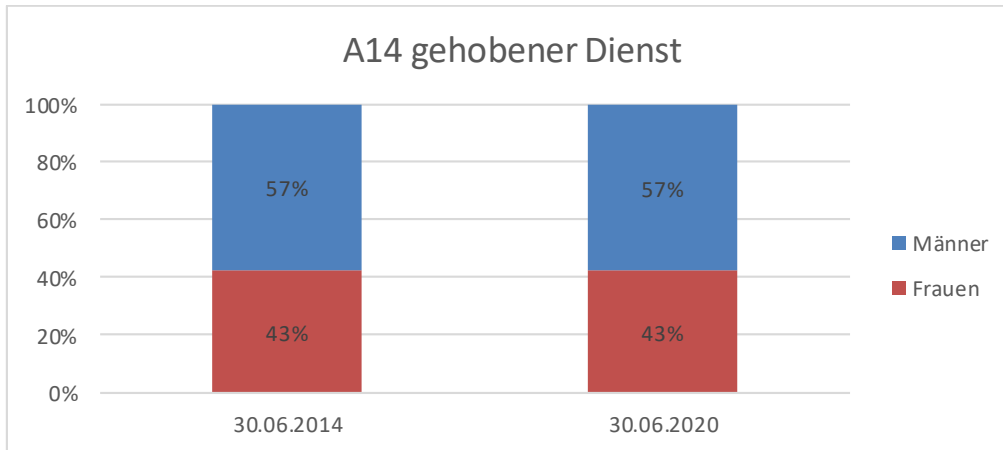


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der A14 Besoldungsgruppe Realschulen im RPF

In der Besoldungsgruppe A13/E13/E12 liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor, der Frauenanteil ist von 67 % auf 69 % gestiegen. Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13/E12 stellt mit 3352 Beschäftigten die größte Gruppe der Beschäftigten insgesamt dar.

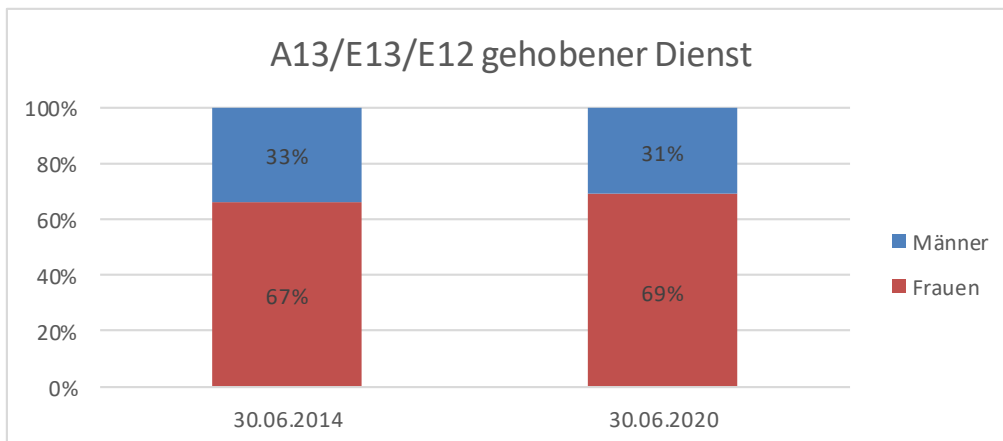


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile in den A13/E13/E12 Besoldungs-/Entgeltgruppen Realschulen im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 56 % auf 59 % gestiegen.

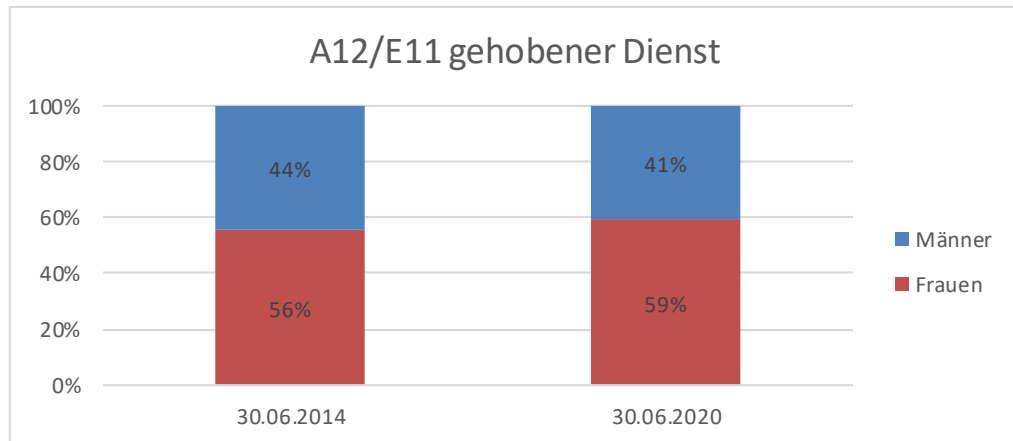


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile in der A12/E11 Besoldungs-/Entgeltgruppe Realschulen im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 64 % auf 66 % gestiegen.

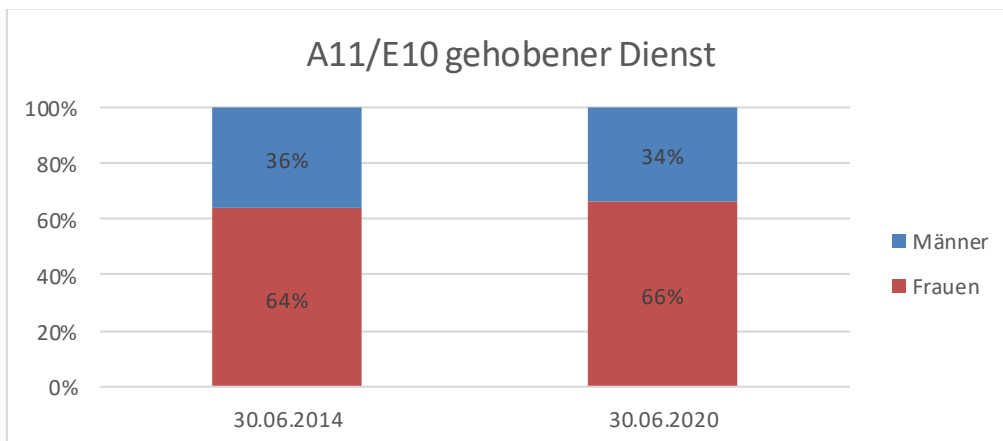


Abb. 9: Vergleich der Frauenanteile in der A11/E10 Besoldungs-/Entgeltgruppe Realschulen im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E9B/A9/E9 ist der Frauenanteil dagegen von 55 % auf 46 % gesunken.

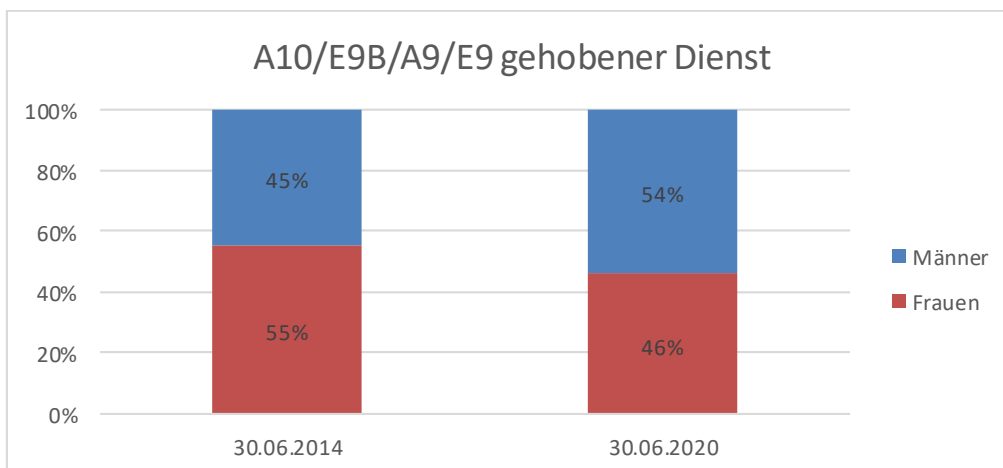


Abb. 10: Vergleich der Frauenanteile in den A10/E9B/A9/E9 Besoldungs-/Entgeltgruppen Realschulen im RPF

b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl im mittleren Dienst (3 Personen) wird auf eine Darstellung verzichtet. ebenso auf die Darstellung des höheren Dienstes (9 Personen).

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 3808 Beschäftigten 1530 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 1699 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 47 % (Abb. 11).

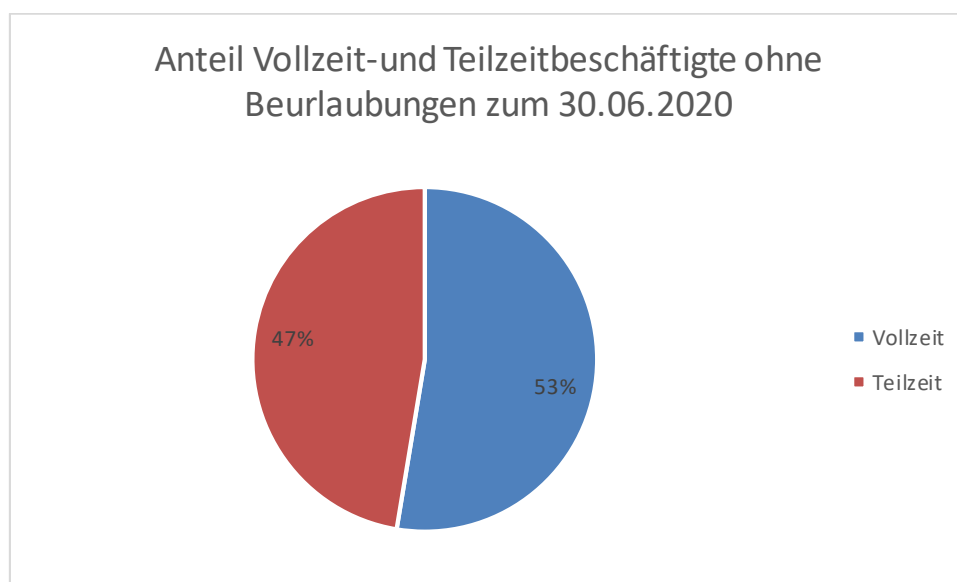


Abb. 11

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten betrug 49 % und der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 83 % (Abb. 12).

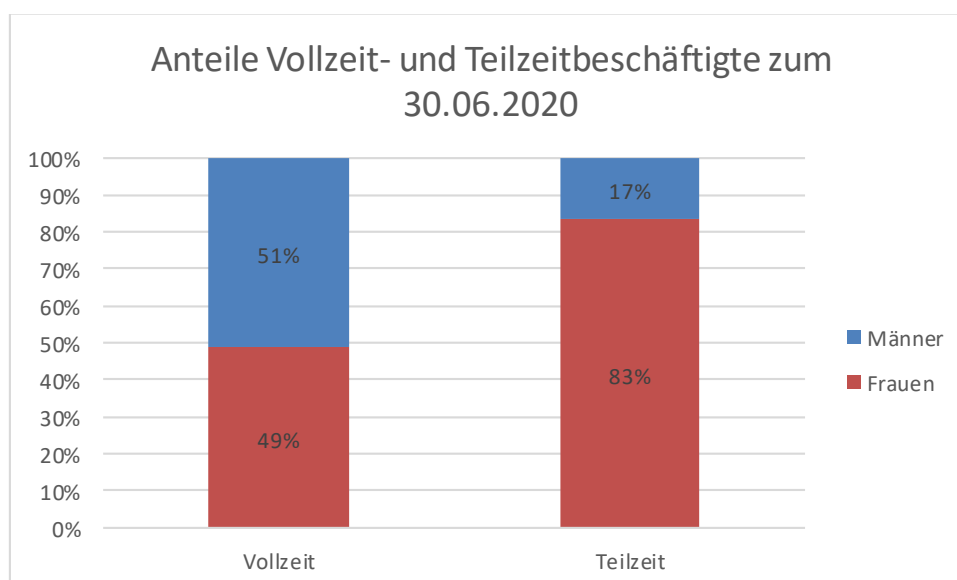


Abb. 12: Vergleich der Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abb. 13 zeigt, dass 32 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 50 % arbeiteten in Teilzeit und 17 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 70 % in Vollzeit, 20 % in Teilzeit und 6 % waren beurlaubt.

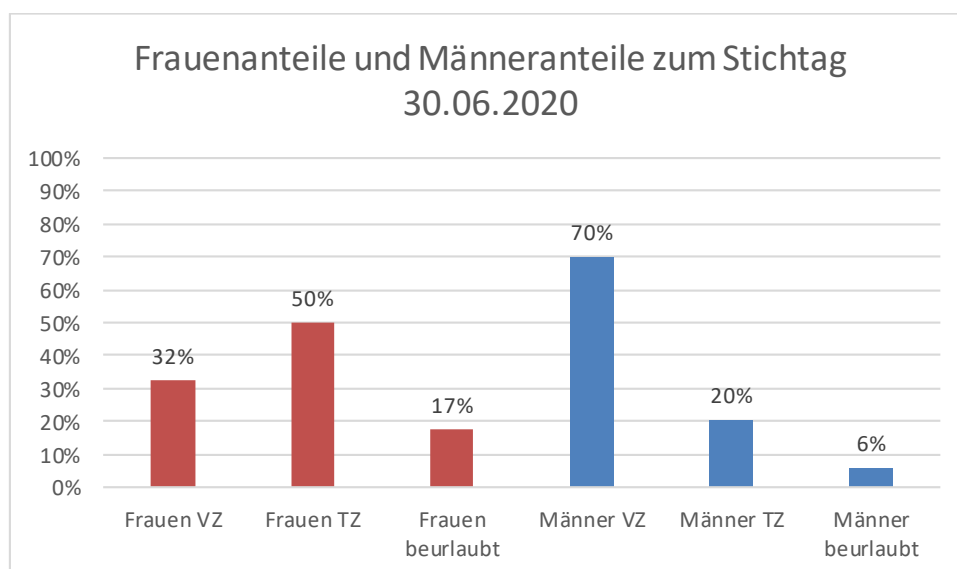


Abb. 13

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 arbeiteten zum Stichtag keine Beschäftigten in Teilzeit (0 %), in A13/E13/E12 waren es 92 %, in A12/E11 3 %, in A11/E10 ebenfalls 3 % und in A10/E9B/A9/E9 waren es 2 %. Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13/E12 bildet mit 1397 Teilzeitbeschäftigten die größten Gruppe.

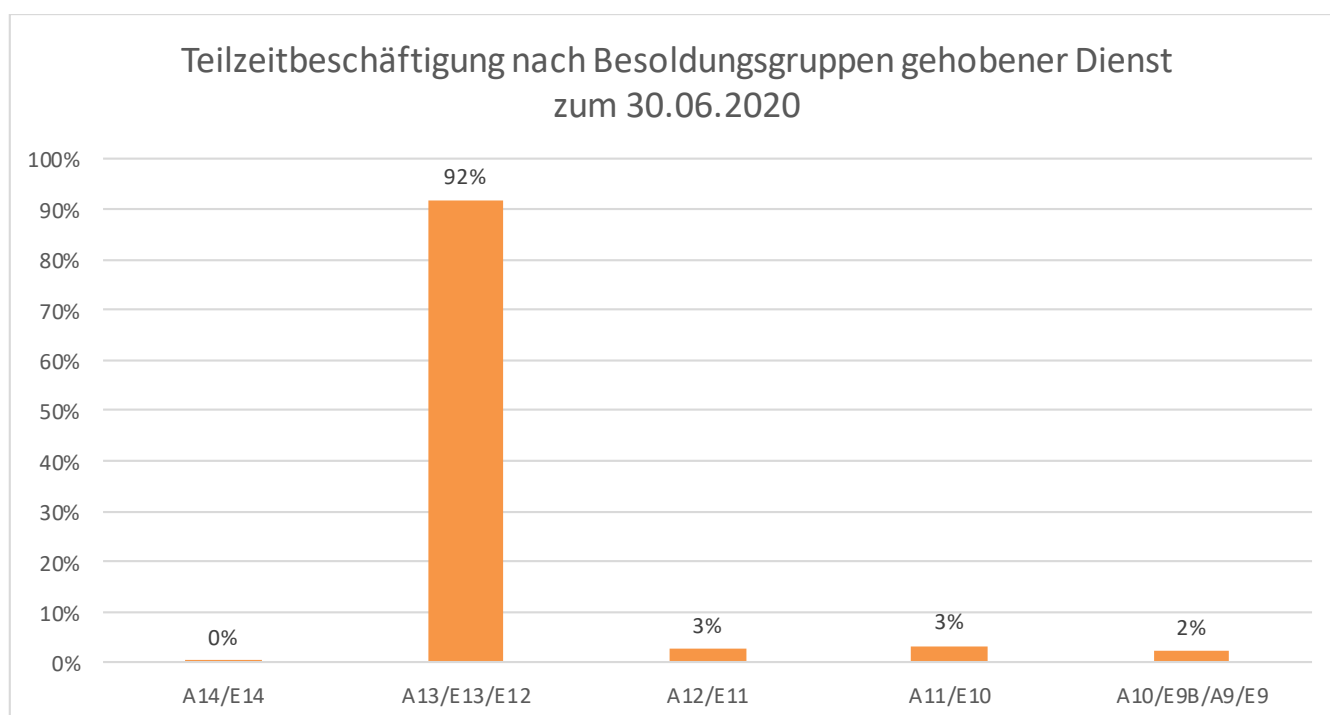


Abb. 14

In der Abbildung 15 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst dargestellt. In A14/E14 arbeiteten lediglich 4 Personen in Teilzeit, davon 2 Frauen (50 %). In A13/E13/E12 waren 85 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (1186 von 1397 Teilzeitbeschäftigten). In A12/E11 gab es insgesamt 40 Teilzeitbeschäftigte, davon 28 Frauen, was einem Anteil von 70 % entspricht. In A11/E10 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 78 % (39 von 50 Teilzeitbeschäftigten insgesamt). In A10/E9B/E9/A9 lag der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 56 % (19 von 34 Teilzeitbeschäftigten).

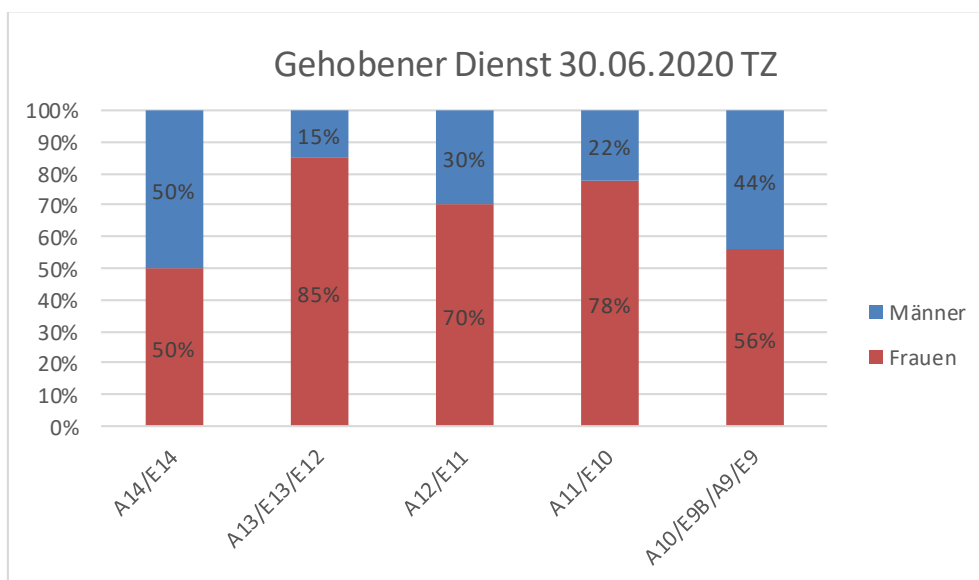


Abb. 15: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst

Im **mittleren Dienstes** gab es zum Stichtag keine Teilzeitbeschäftigten.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 3808 Beschäftigten an den Realschulen im RPF 582 beurlaubt. Dies entspricht 15 % der Beschäftigten.

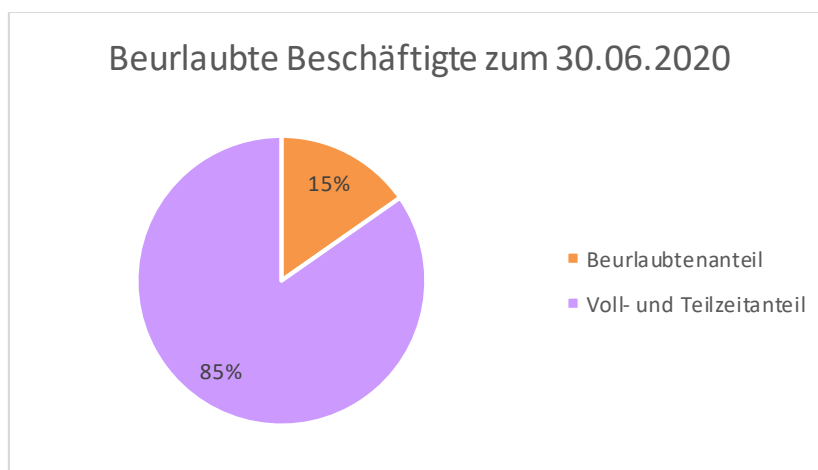


Abb. 16

Von den 582 Beurlaubten waren 460 Frauen, was einem Anteil von 79 % entspricht.

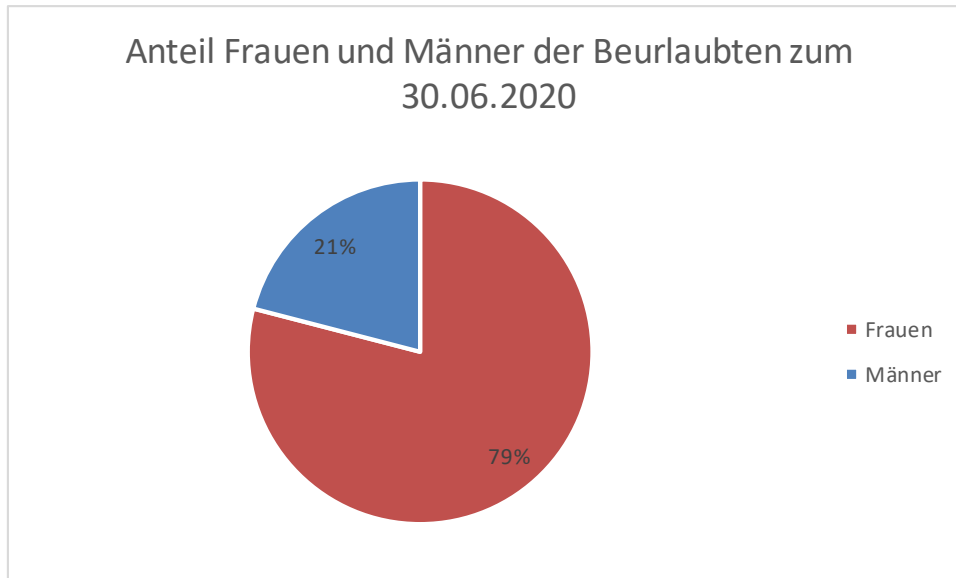


Abb. 17

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, Fachoberlehrer*innen als Fachbetreuer*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen.

In Abb. 18 ist die jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte und Bestellte Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil lag in A15 bei 33 % (17 von insgesamt 52), Bei Schulleitern in A14+Z lag der Frauenanteil bei 50 % (3 von 6).

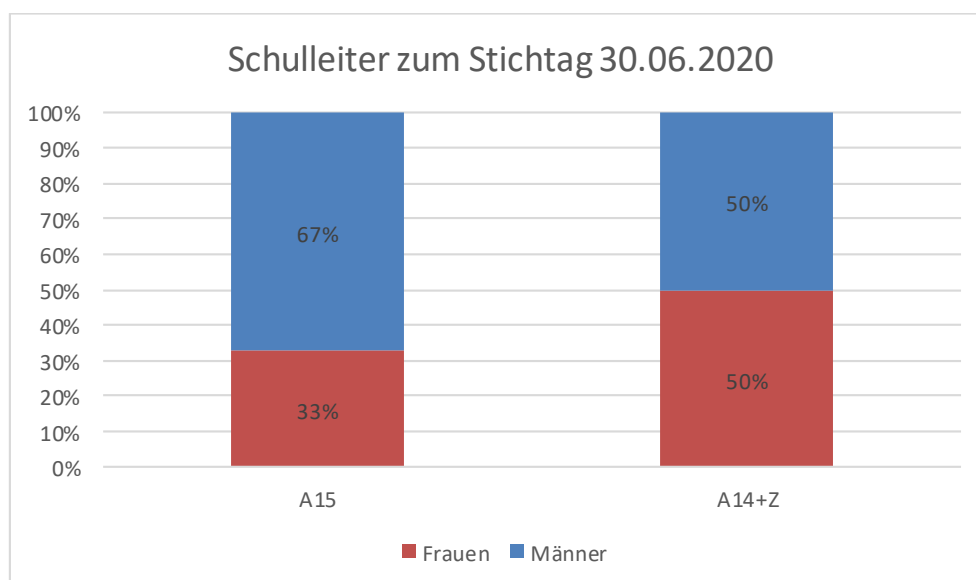


Abb. 18: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des Schulleiters/der Schulleiterin im RPF

Die folgende Abbildung 19 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin, befand (Beschäftigte und Bestellte, Erhebungsvordruck i.3.L).

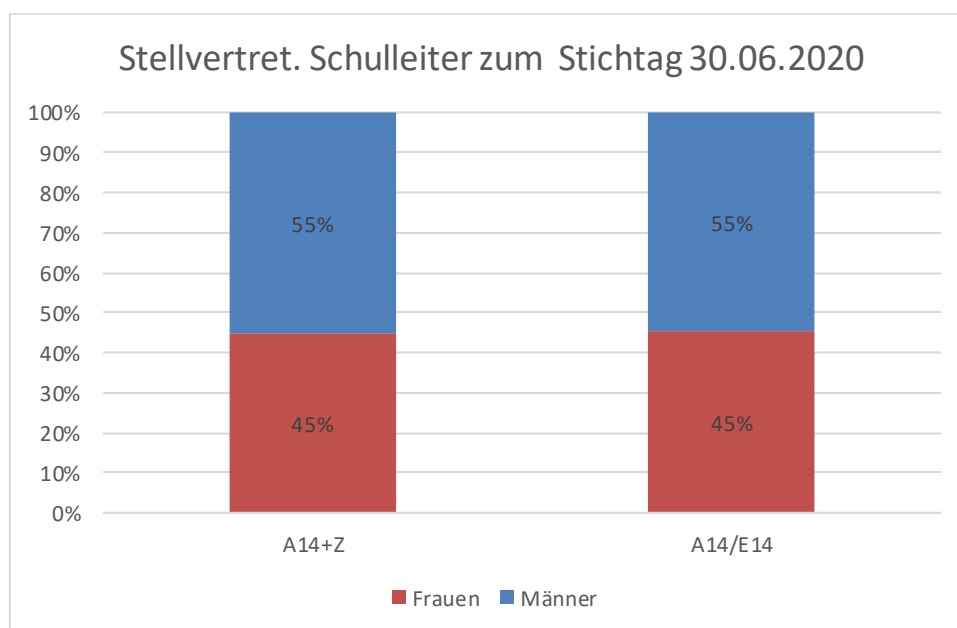


Abb. 19: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin im RPF

In A14+Z lag der Frauenanteil bei 45 % (23 von 51 insgesamt) und in A14/E14 bei 45 % (5 von 11 insgesamt).

Die weiteren Führungspositionen sind in Abbildung 20 dargestellt.

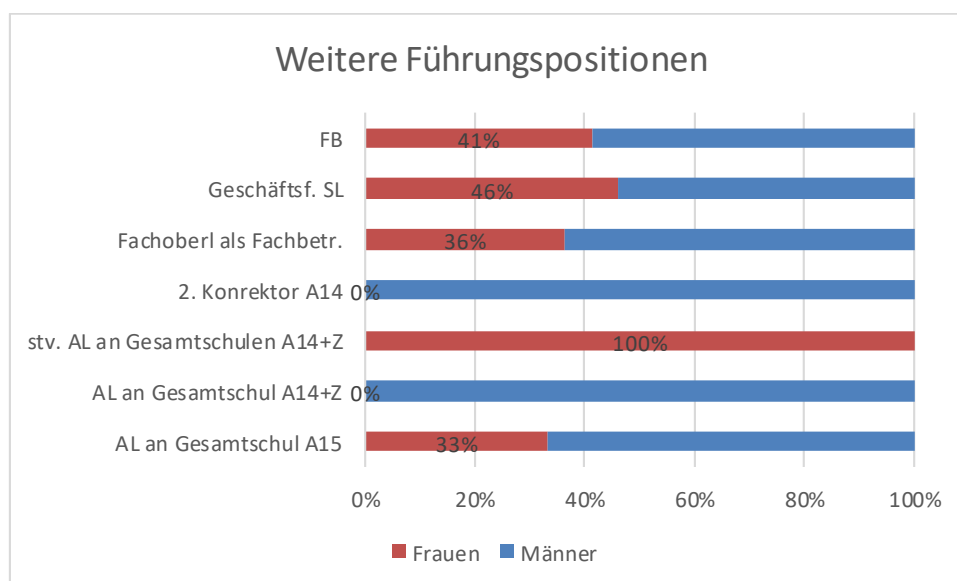


Abb. 20: Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen Realschulen RPF, Stichtag 30.06.2020

Frauen sind in allen Positionen unterrepräsentiert, außer bei den stellvertretenden Abteilungsleiter*innen an Gesamtschulen. Hier handelt es sich um eine Person, weshalb der Wert nicht repräsentativ ist. In der Position des Abteilungsleiters an Gesamtschulen in A14+Z lag der

Frauenanteil bei 0 %. Dieser Wert ist ebenfalls nicht repräsentativ, da es sich in dieser Position nur um eine Person handelt. Bei Abteilungsleitern an Gesamtschulen lag der Frauenanteil bei 33 %, auch hier handelt es sich um eine kleine Gruppe (insgesamt 3 Personen, davon eine weiblich). In der Position des Fachberaters (FB) sind 41 % Frauen (19 von insgesamt 46). In der Position des geschäftsführenden Schulleiters lag der Frauenanteil bei 46 % (6 von 13). In der Position als Fachoberlehrer*in als Fachbetreuer*in bei 36 % (4 von 11). Beim 2. Konrektor lag der Frauenanteil ebenfalls bei 0 %, auch hier ist der Wert nicht repräsentativ, da es sich um insgesamt 2 Personen handelt.

7. Einstellungen

An den Realschulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) 1075 Personen eingestellt. Von diesen 1075 Personen wurden 972 unbefristet und 103 befristet eingestellt. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 75 %. Hier wurden allerdings nur 8 Personen eingestellt. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 69 % (735 von 1065). Im mittleren Dienst wurden insgesamt 2 Personen eingestellt, davon 1 Frau, was einem Frauenanteil von 50 % entspricht.

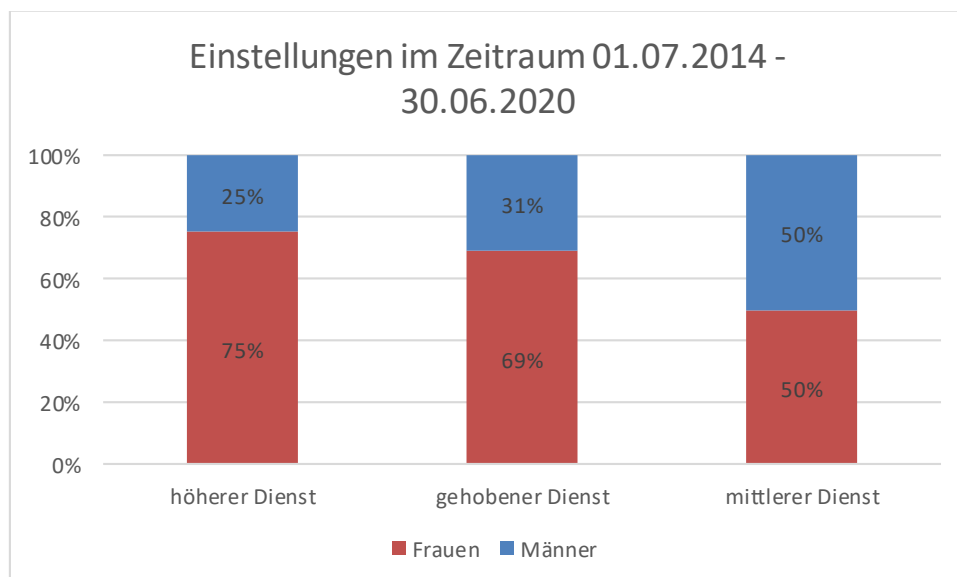


Abb. 21: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren, im gehobenen sowie im mittleren Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (1.7.2009-30.06.2014) wurden mehr Personen eingestellt. 2009 bis 2014 waren es insgesamt 972 Personen, davon 971 im gehobenen Dienst und 1 im mittleren Dienst. Der Frauenanteil betrug im gehobenen Dienst 68 % und im mittleren Dienst 100 %.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 262 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 172 Frauen, was einem Frauenanteil von 66 % entspricht (Formblatt 1.4)

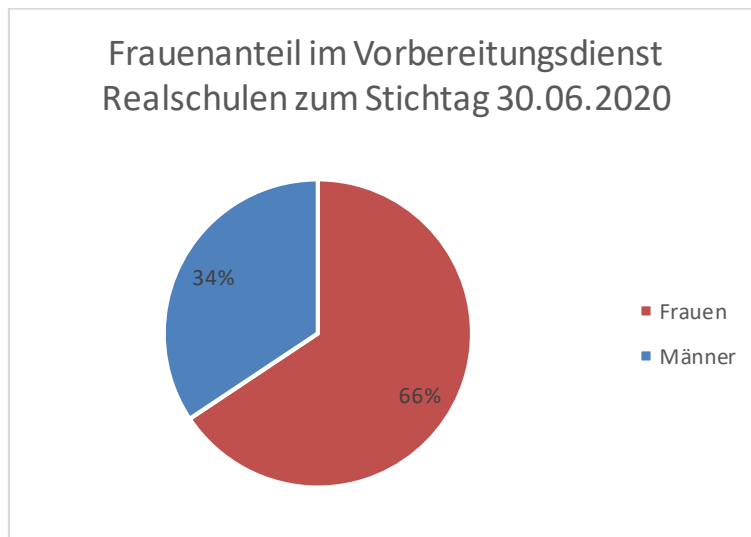


Abb. 22

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst um 2 Prozentpunkte, von 68 % auf 66 % gesunken. In diesem Zeitraum befanden sich deutlich mehr Personen im Vorbereitungsdienst (370).

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 23 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 33 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden (15 von insgesamt 46), 43 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen (26 von insgesamt 61) und 33 % zur Abteilungsleiterin an Gesamtschulen (1 von insgesamt 3). In die Position einer 2. Konrektorin wurde keine Frau befördert. Zur geschäftsführenden Schulleiterin wurden 46 % Frauen befördert (6 von insgesamt 13) und zur Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin 33 % (2 von insgesamt 6).

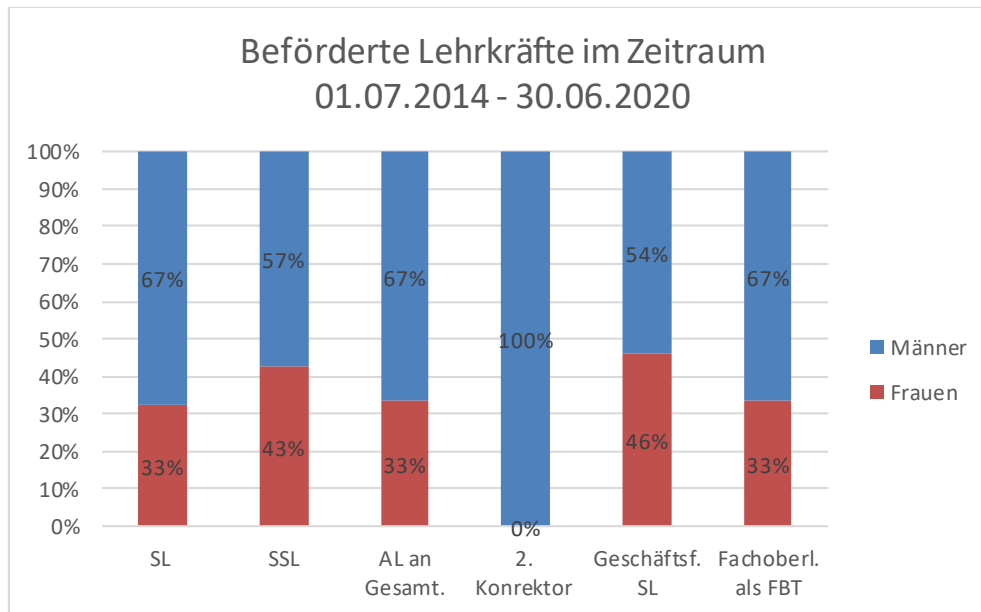


Abb. 23: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin, FOL=Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin Realschulen RPF

10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

siehe GHWS

V. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Gemeinschaftsschulen

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0418	GMS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A16	1	1	100%
	A15	2	1	50%
	A14	47	27	57%
	A13	237	158	67%
	insgesamt	287	187	65%
	insgesamt h.D.	287	187	65%
gehobener Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A15	28	8	29%
	A14	66	26	39%
	A13	444	305	69%
	A12	512	393	77%
	A11	16	7	44%
	A10	21	9	43%
	A 9	19	10	53%
	insgesamt	1106	758	69%
Arbeitnehmer/innen/Arbeitnehmer	E13	9	8	89%
	E12	1	0	0%
	E11	4	3	75%
	E10	1	0	0%
	E 9	2	0	0%
	insgesamt	17	11	65%
	insgesamt g.D.	1123	769	68%
Schultyp Ergebnis		1410	956	68%
unbefristet Ergebnis		1410	956	68%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer/innen/Arbeitnehmer	E13	20	13	65%
	insgesamt	20	13	65%
	insgesamt h.D.	20	13	65%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer/innen/Arbeitnehmer	E13	39	23	59%
	E12	11	4	36%
	E11	14	11	79%
	E10	45	30	67%
	E 9	3	2	67%
	E 9B	9	8	89%
	insgesamt	121	78	64%
	insgesamt g.D.	121	78	64%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer/innen/Arbeitnehmer	E 8	4	4	100%
	insgesamt	4	4	100%
	insgesamt m.D.	4	4	100%
Schultyp Ergebnis		145	95	66%
befristet Ergebnis		145	95	66%
INSGESAMT		1555	1051	68%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)					
	Stichtag	30.06.2020			
	Schulart	0418	GMS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schulart	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	100%
		A14	9	8	89%
		A13	81	57	70%
	insgesamt		91	66	73%
	insgesamt h.D.		91	66	73%
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A14	7	4	57%
		A13	139	119	86%
		A12	207	182	88%
		A11	6	5	83%
		A10	7	4	57%
		A 9	1	1	100%
	insgesamt		367	315	86%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
		E11	2	2	100%
	insgesamt		6	6	100%
	insgesamt g.D.		373	321	86%
	Schulart Ergebnis		464	387	83%
	unbefristet Ergebnis		464	387	83%
befristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	15	11	73%
	insgesamt		15	11	73%
	insgesamt h.D.		15	11	73%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	26	17	65%
		E12	6	1	17%
		E11	13	10	77%
		E10	36	26	72%
		E 9	2	1	50%
		E 9B	9	8	89%
	insgesamt		92	63	68%
	insgesamt g.D.		92	63	68%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	4	4	100%
	insgesamt		4	4	100%
	insgesamt m.D.		4	4	100%
	Schulart Ergebnis		111	78	70%
	befristet Ergebnis		111	78	70%
INSGESAMT			575	465	81%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)					
	Stichtag	08.07.2020			
	Schulart	0418	GMS		
	Dienststelle	(Alle)			
Befristung	Schulart	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis				
unbefristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A16	1	1	100%
		A15	1	0	0%
		A14	37	18	49%
		A13	112	60	54%
	insgesamt		151	79	52%
	insgesamt h.D.		151	79	52%
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	28	8	29%
		A14	59	22	37%
		A13	263	152	58%
		A12	214	128	60%
		A11	9	1	11%
		A10	10	4	40%
		A 9	14	5	36%
	insgesamt		597	320	54%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
		E12	1	0	0%
		E11	2	1	50%
		E10	1	0	0%
		E 9	2	0	0%
	insgesamt		10	5	50%
	insgesamt g.D.		607	325	54%
	Schulart Ergebnis		758	404	53%
	unbefristet Ergebnis		758	404	53%
befristet					
Schulart					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	5	2	40%
	insgesamt		5	2	40%
	insgesamt h.D.		5	2	40%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	11	5	45%
		E12	5	3	60%
		E11	1	1	100%
		E10	9	4	44%
		E 9	1	1	100%
	insgesamt		27	14	52%
	insgesamt g.D.		27	14	52%
	Schulart Ergebnis		32	16	50%
	befristet Ergebnis		32	16	50%
INSGESAMT			790	420	53%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte			
	Stichtag	30.06.2020	
	Schulart	0418	GMS
	Dienststelle	(Alle)	
Befristung			
Schulyp		insgesamt	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis			
Laufbahngruppe			
unbefristet			
Schulyp			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	44	41	93%
gehobener Dienst	141	123	87%
insgesamt	185	164	89%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	1	0	0%
insgesamt	1	0	0%
Schulyp Ergebnis	186	164	88%
unbefristet Ergebnis	186	164	88%
befristet			
Schulyp			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	2	1	50%
insgesamt	2	1	50%
Schulyp Ergebnis	2	1	50%
befristet Ergebnis	2	1	50%
INSGESAMT	188	165	88%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben														
Stichtag		30.06.2020												
Schulart		0418												
Dienststelle		GMS												
Dienststelle		(Alle)												
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte														
Schulart														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
				Schulleiter	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
					A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				Fachleiter zur Koord. sch.	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
				24 Fachberater	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
				insgesamt		8	5	63%	7	4	57%	1	1	100%
				insgesamt h.D.		8	5	63%	7	4	57%	1	1	100%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
				Schulleiter	A15	28	8	29%	28	8	29%	0	0	-
					A14+Z	19	7	37%	18	7	39%	1	0	0%
					A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	25	8	32%	21	6	29%	4	2	50%
					A14	18	10	56%	16	8	50%	2	2	100%
				2. Konrektor	A14	1		0%	1	0	0%	0	0	-
				Fachoberlehrer als Fachb.	-	6	1	17%	5	0	0%	1	1	100%
				Geschäftsführender Schul-	-	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-
				Fachleiter am Seminar für	-	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
				Fachberater als Prozessb.	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
				24 Fachberater	-	27	15	56%	18	8	44%	9	7	78%
				35 Lehrbeauftragter am S	-	9	6	67%	4	1	25%	5	5	100%
				insgesamt		141	61	43%	118	43	36%	23	18	78%
				insgesamt g.D.		141	61	43%	118	43	36%	23	18	78%
				Schulart Ergebnis		149	66	44%	125	47	38%	24	19	79%
				Beschäftigte Ergebnis		149	66	44%	125	47	38%	24	19	79%
Bestellte														
Schulart														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
				57 Lehrer, der z. stellvert	A14+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
					A14	2		0%	2	0	0%	0	0	-
				insgesamt		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
				insgesamt g.D.		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
				Schulart Ergebnis		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
				Bestellte Ergebnis		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
INSGESAMT						153	67	44%	129	48	37%	24	19	79%

Formblatt 1.4. GMS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	
		Stichtag: 30.06.2020	
		Schulart: 0418	GMS
		Dienststelle:	
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Höherer Dienst			
Studienreferendar/in	0	0	0
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen	0	0	0
INSGESAMT	0	0	0

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen							
Stichtag	30.06.2020						
Schulart	0418		GMS				
Dienststelle	(Alle)						
Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	249	163	65%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		249	163	65%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	459	333	73%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	14	6	43%	0	0	-
	???	11	8	73%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		484	347	72%	0	0	-
insgesamt		733	510	70%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%	19	12	63%
höherer Dienst Ergebnis		1	1	100%	19	12	63%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	10	5	50%	47	26	55%
	???	4	2	50%	71	49	69%
gehobener Dienst Ergebnis		14	7	50%	118	75	64%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
	???	0	0	-	3	3	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	4	4	100%
insgesamt		15	8	53%	141	91	65%
Schultyp Ergebnis		748	518	69%	141	91	65%
INSGESAMT		748	518	69%	141	91	65%

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben																		
Stichtag		01.07.2014 - 30.06.2020																
Schulart		0418		GMS														
Dienststelle		(Alle)																
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Stellenaus-schreibungen
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte																		
Schulart																		
höherer Dienst																		
Beamten/Beamtinnen																		
				Schulleiter	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
					A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				Stellvertretender Schulleit	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				Fachleiter zur Koord. sch	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
				24 Fachberater	-	9	7	78%	8	6	75%	1	1	100%				
				insgesamt		13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%				
				insgesamt h.D.		13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%				
gehobener Dienst																		
Beamten/Beamtinnen																		
				Schulleiter	A15	19	5	26%	19	5	26%	0	0	-	26	7	27%	17
					A14+Z	21	9	43%	21	9	43%	0	0	-	27	14	52%	14
					A14	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-	3	2	67%	1
					A13+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
				Stellvertretender Schulleit	A14+Z	22	9	41%	18	6	33%	4	3	75%	22	14	64%	15
					A14	19	9	47%	17	7	41%	2	2	100%	16	10	63%	8
					A13	4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%				
					A12+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
					A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				2. Konrektor	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
					A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
				Fachoberlehrer als Fachb	-	6	1	17%	5	0	0%	1	1	100%	9	2	22%	3
				Geschäftsführender Schu	-	9	2	22%	9	2	22%	0	0	-	0	0		0
				Fachleiter am Seminar für	-	6	3	50%	5	2	40%	1	1	100%				
				Fachberater als Prozessb	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				24 Fachberater	-	43	27	63%	36	21	58%	7	6	86%				
				35 Lehrbeauftragter am S	-	15	11	73%	8	4	50%	6	6	100%				
				insgesamt		177	83	47%	154	62	40%	22	20	91%				
				insgesamt g.D.		177	83	47%	154	62	40%	22	20	91%				
				Schulart Ergebnis		190	92	48%	166	70	42%	23	21	91%				
				Beschäftigte Ergebnis		190	92	48%	166	70	42%	23	21	91%				

Bestellte															
Schultyp															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	10 Best. zum Fachleiter z-		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	57 Lehrer, der z. stellvertr	A14	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%				
	insgesamt		4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%				
	insgesamt h.D.		4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Bestellung zum 2. Konrek	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Bestellung Fachoberlehre-		2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%				
	56 Lehrer, der zum Schull	A15	17	6	35%	17	6	35%	0	0	-	3	2	67%	2
		A14+Z	17	7	41%	17	7	41%	0	0	-	4	1	25%	1
		A14	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-				
		A13+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-				
	57 Lehrer, der z. stellvertr	A14+Z	11	3	27%	10	3	30%	1	0	0%	5	3	60%	2
		A14	21	9	43%	16	5	31%	4	4	100%	4	2	50%	2
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	insgesamt		74	26	35%	67	21	31%	6	5	83%				
	insgesamt g.D.		74	26	35%	67	21	31%	6	5	83%				
	Schultyp Ergebnis		78	28	36%	70	22	31%	7	6	86%				
	Bestellte Ergebnis		78	28	36%	70	22	31%	7	6	86%				
	INSGESAMT		268	120	45%	236	92	39%	30	27	90%				

Ausgeschriebene Stellen**Zeitraum****01.07.2014 - 30.06.2020****Schulart/Schultyp****GMS****Dienstort****RPF**

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A15	17
	A14+Z	14
	A14	1
Stellv. Schulleiter*in	A14+Z	15
	A14	8
Fachoberlehrer als Fachbetreuer	A12	3

VI. Analyse der Beschäftigtenstruktur Gemeinschaftsschulen (GMS)

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Gemeinschaftsschulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Gemeinschaftsschulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Gemeinschaftsschulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 1555 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L.). 1051 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 68 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also keine Unterrepräsentanz vor.

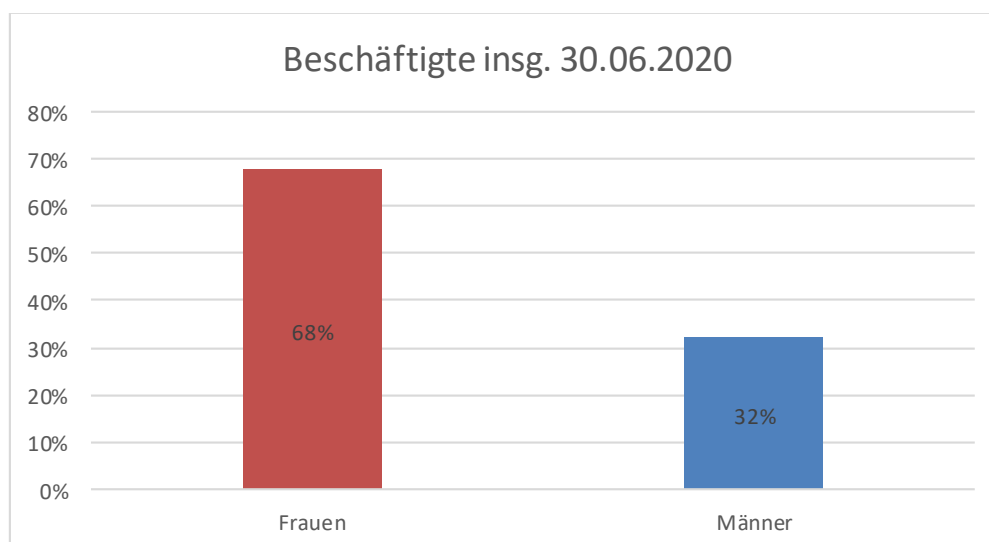


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte GMS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Rückgang des Frauenanteils von 70 % auf 68 %.

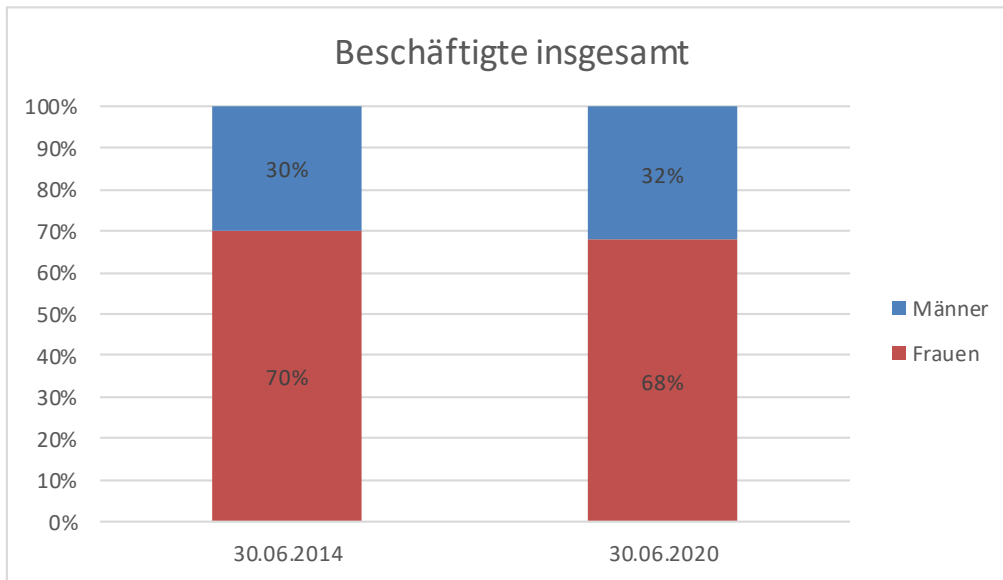


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte GMS im RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1555 Beschäftigten sind 307 Personen dem höheren Dienst, 1244 dem gehobenen Dienst und 4 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren Dienst und im gehobenen Dienst. Der mittlere Dienst bleibt aufgrund der geringen Anzahl an Personen unberücksichtigt.

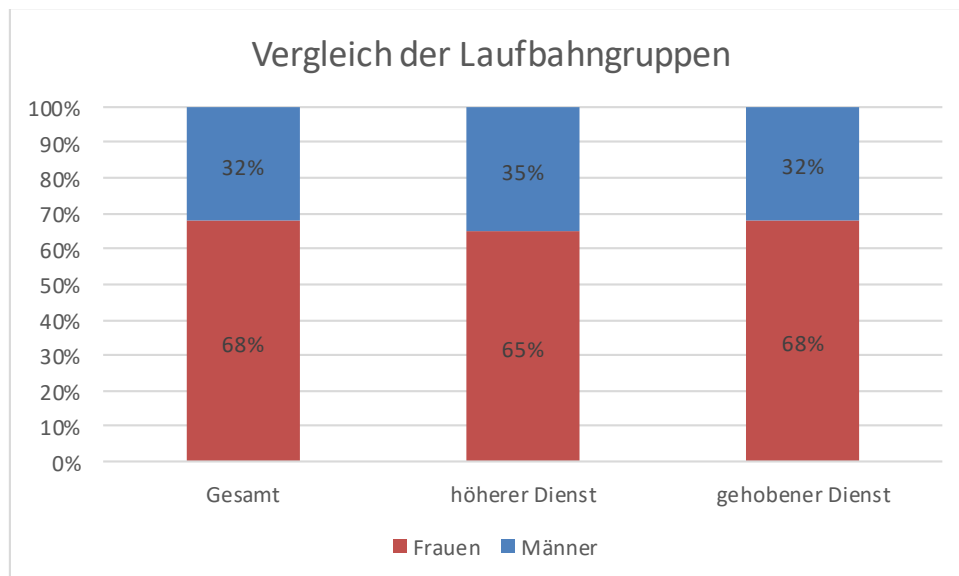


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte GMS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 65 %.

Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen. Zum Stichtag 30.06.2014 gab es weder in A16 noch in A15 Beschäftigte an den Gemeinschaftsschulen. Zum Stichtag 30.06.2020 gab es nur eine Person in A16, diese war weiblich. In A15 gab es zum Stichtag 30.06.2020 zwei Beschäftigte, davon eine Frau. Aufgrund der geringen Zahl wird hier auf eine Abbildung verzichtet. In A13/E13 ist der Frauenanteil von 65 % auf 66 % gestiegen. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in A13/E13 ist von 26 auf 257 gestiegen. In A14 ist der Frauenanteil von 75 % auf 57 % gesunken. Allerdings gab es zum 30.06.2014 lediglich vier Personen in A14, davon 3 Frauen. Zum Stichtag 30.06.2020 hat sich die Zahl der Beschäftigten in A14 deutlich erhöht, sie ist auf 257 gestiegen.

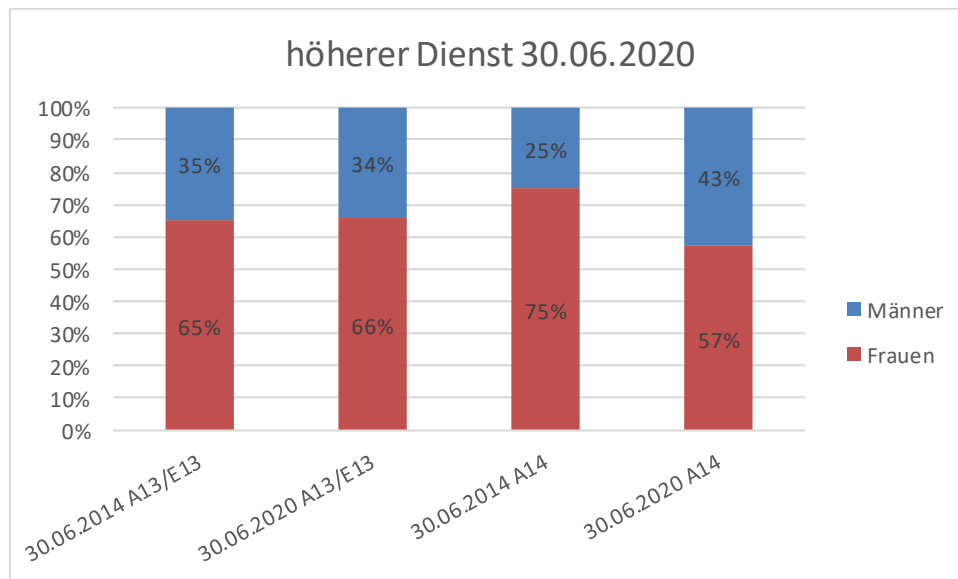


Abb. 4: Beschäftigte im höheren Dienst GMS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Wie in Abbildung 5 zu erkennen ist, bestehen in A15 und A14 Unterrepräsentanz von Frauen, in allen anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

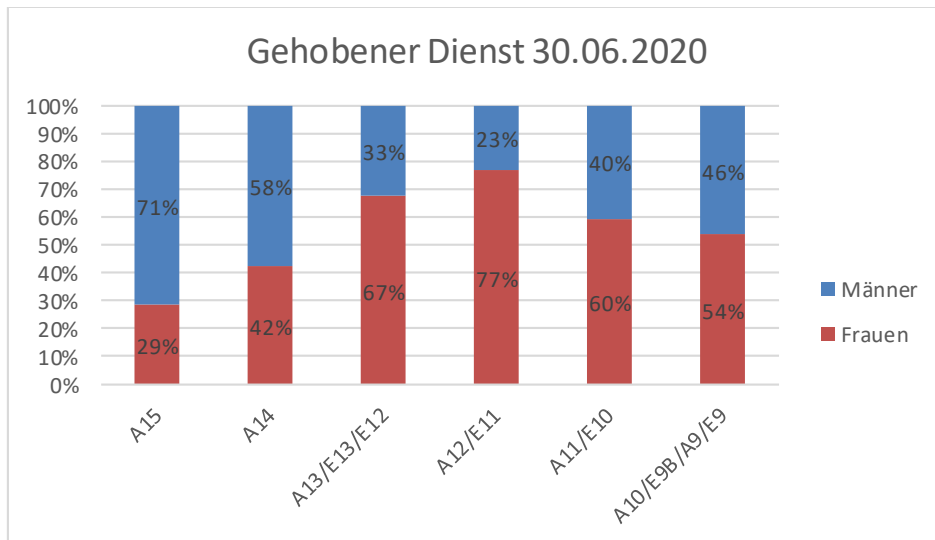


Abb. 5: Beschäftigte im gehobenen Dienst GMS im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

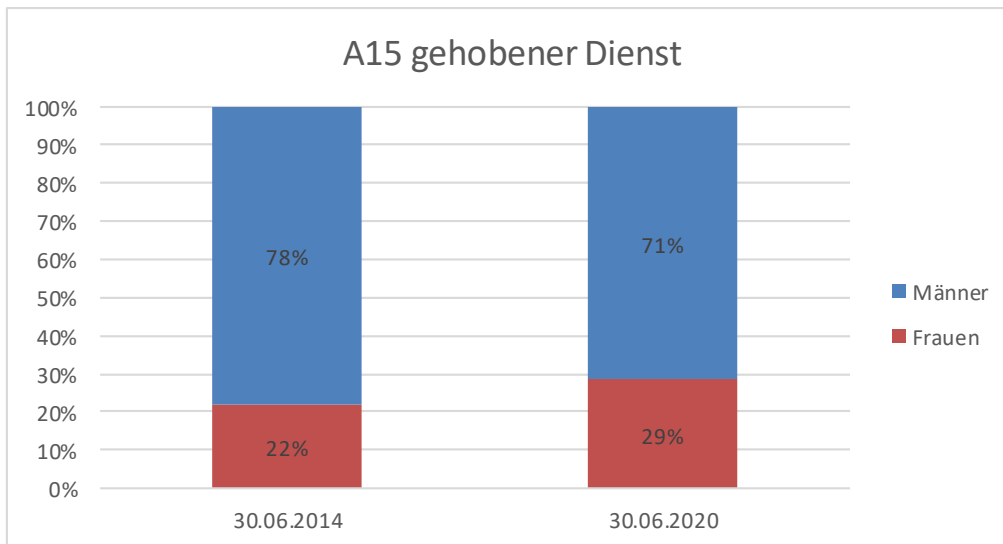


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der A15 Besoldungsgruppe GMS im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in A15 von 22 % auf 29 % gestiegen.

In der Besoldungsgruppe A14 ist der Frauenanteil von 53 % auf 42 % gesunken. In beiden Besoldungsgruppen liegt also eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

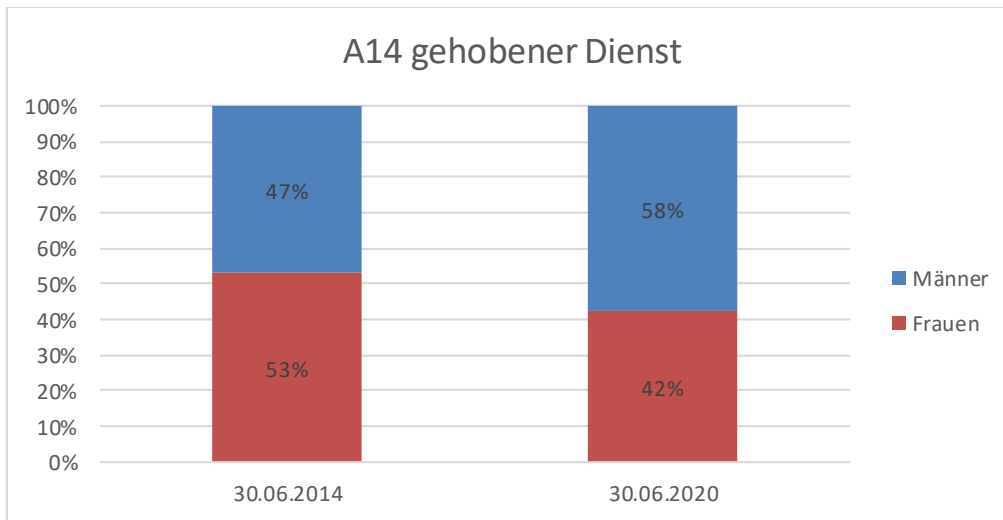


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile in der A14 Besoldungsgruppe GMS im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13/E12 liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 58 % auf 67 % gestiegen.

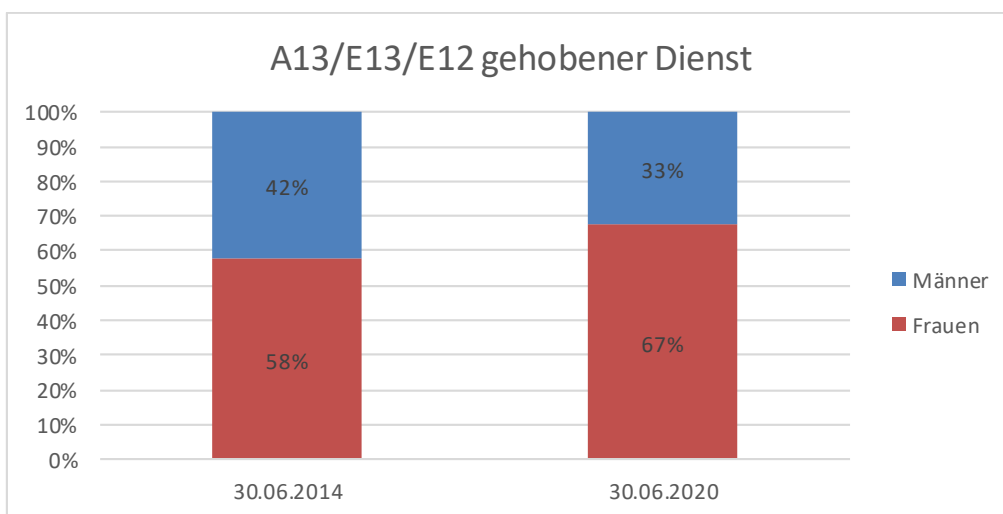


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile in den A13/E13/E12 Besoldungs-/Entgeltgruppen GMS im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 83 % auf 77 % gesunken.

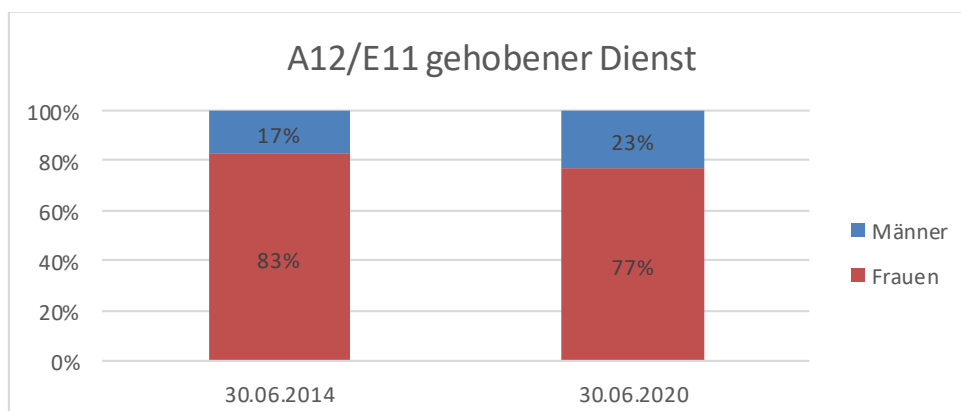


Abb. 9: Vergleich der Frauenanteile in der A12/E11 Besoldungs-/Entgeltgruppe GMS im RPF

Die Besoldungs-/Entgeltgruppen A13/E13/E12 und A12/E11 stellen zusammen die größte Gruppe der Beschäftigten insgesamt dar (504 bzw. 530 Beschäftigte).

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 50 % auf 60 % gestiegen. Zum Stichtag 30.06.2014 waren nur 4 Personen in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe. Zum Stichtag 30.06.2020 ist die Zahl auf 62 gestiegen.

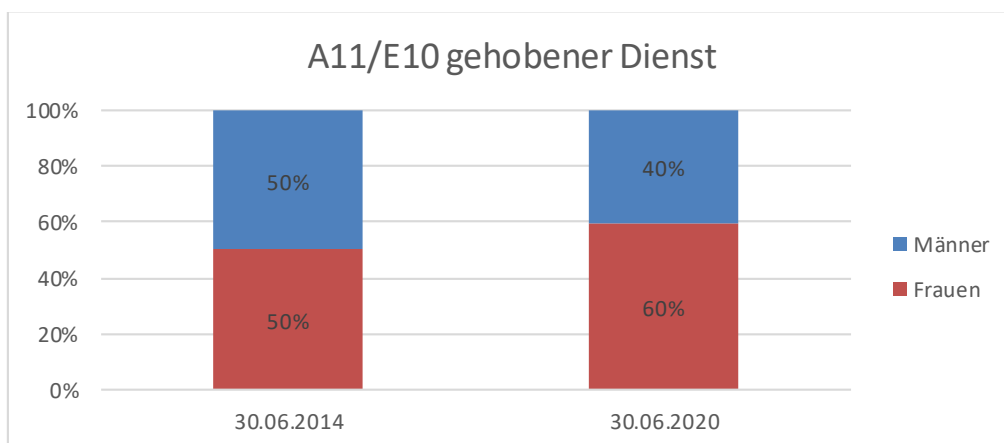


Abb. 10: Vergleich der Frauenanteile in der A11/E10 Besoldungs-/Entgeltgruppe GMS im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E9B/A9/E9 ist der Frauenanteil von 20 % auf 54 % gestiegen. Allerdings waren zum Stichtag 30.06.2014 nur 5 Personen in diesen Besoldungs-/Entgeltgruppen beschäftigt. Zum Stichtag 30.06.2020 ist die Anzahl auf 54 gestiegen.

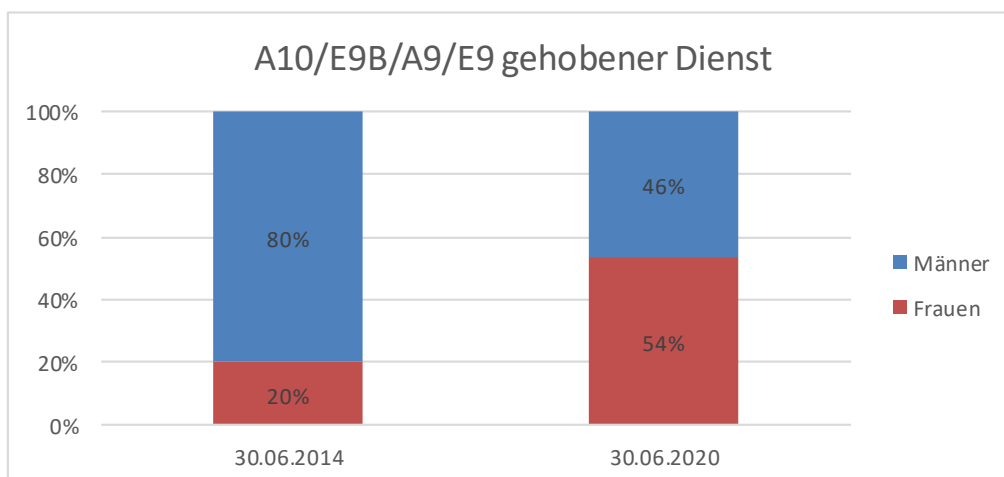


Abb. 11: Vergleich der Frauenanteile in den A10/E9B/A9/E9 Besoldungs-/Entgeltgruppen GMS im RPF

Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl im mittleren Dienst (4 Personen) wird auf eine Darstellung verzichtet.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 1555 Beschäftigten 575 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 790 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 42 % (Abb. 11).

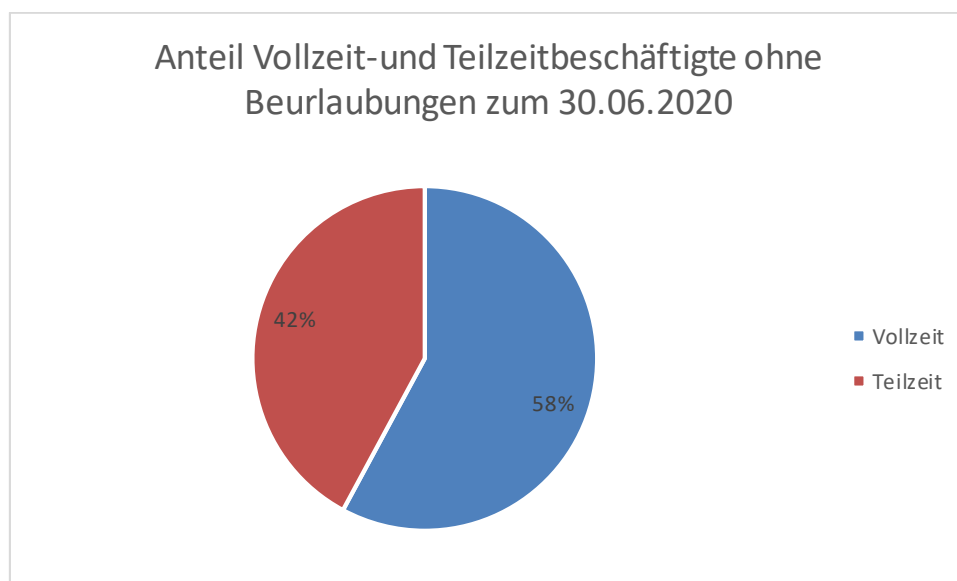


Abb. 12

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten betrug 53 % und der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 81 % (Abb. 13).

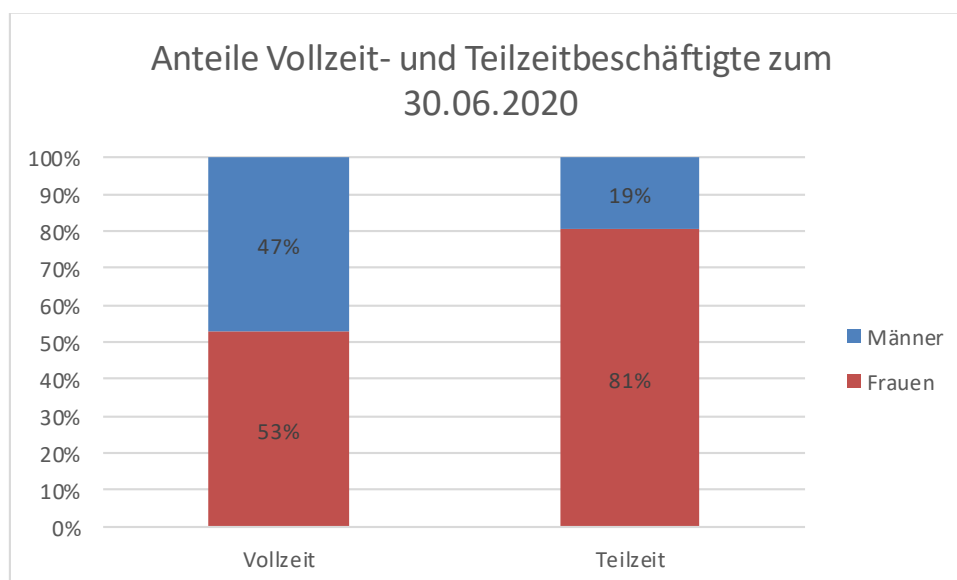
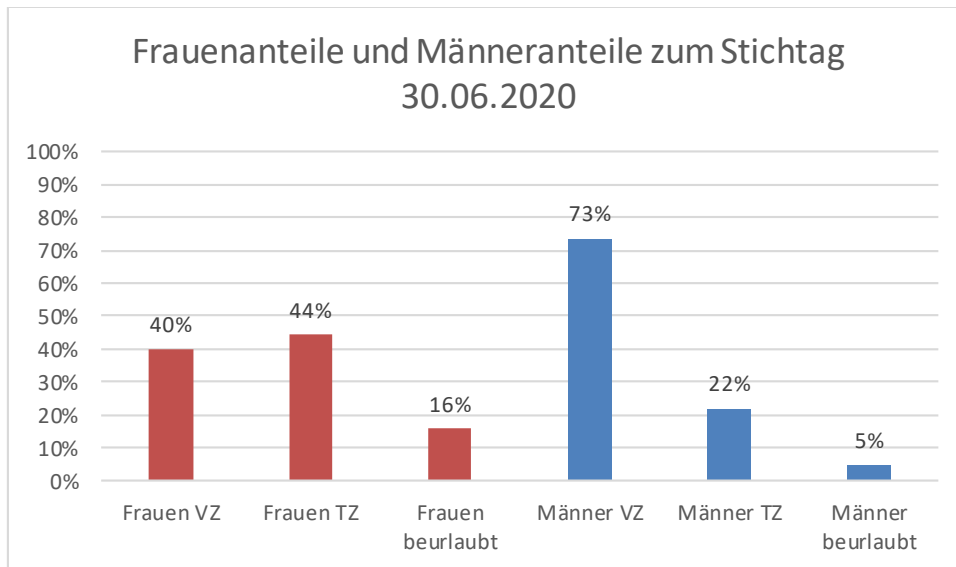
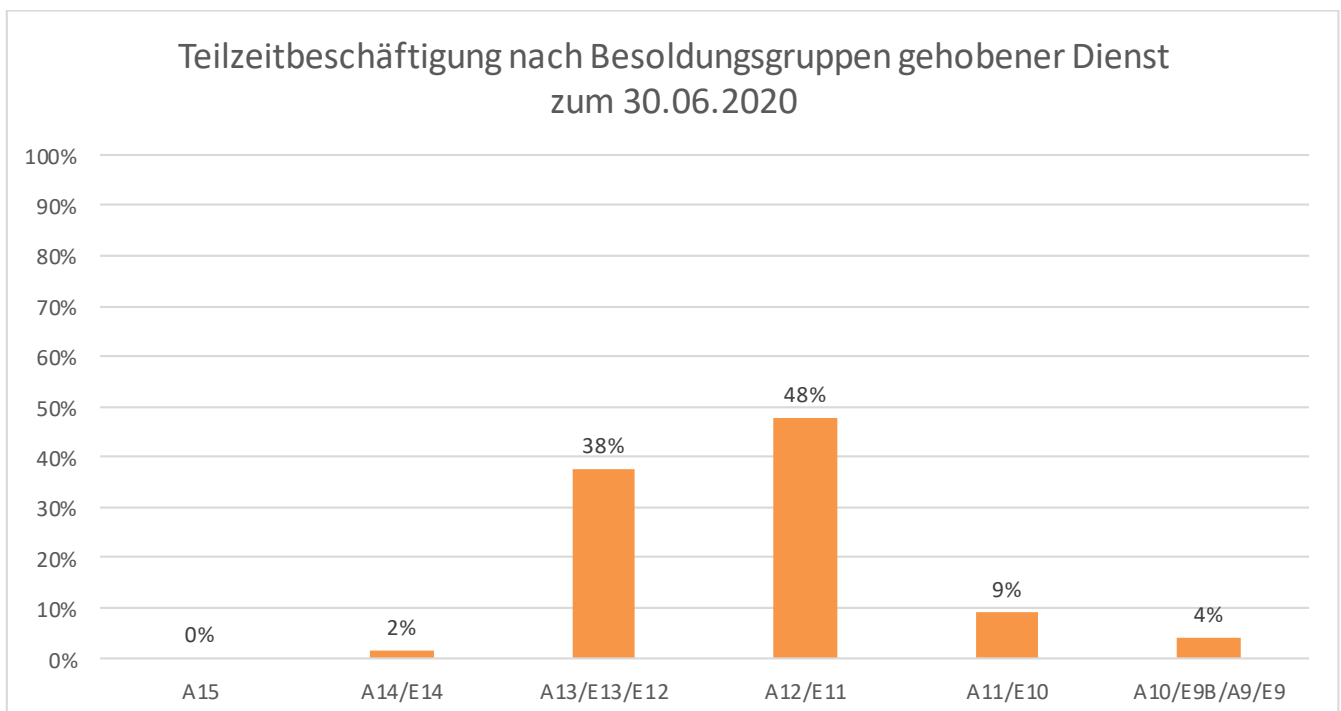


Abb. 13: Vergleich der Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abbildung 14 zeigt, dass 40 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 44 % arbeiteten in Teilzeit und 16 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 73 % in Vollzeit, 22 % in Teilzeit und 5 % waren beurlaubt.

**Abb. 14**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15 arbeiteten zum Stichtag keine Beschäftigten in Teilzeit (0 %), in A14/E14 waren es 2 %, in A13/E13/E12 38 %, in A12/E11 48 %, in A11/E10 9 % und in A10/E9B/A9/E9 waren es 4 %. Die Besoldungs-/Entgeltgruppen A13/E13/E12 und A12/E11 bilden mit 397 Teilzeitbeschäftigten die größte Gruppe.

**Abb. 15**

In der Abbildung 16 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst dargestellt. In A15 arbeitete niemand in Teilzeit. In A14/E14 arbeiteten lediglich 7 Personen in Teilzeit, davon 4 Frauen (57 %). In A13/E13/E12 waren 81 % aller

Teilzeitbeschäftigten Frauen (141 von 175 Teilzeitbeschäftigten). In A12/E11 gab es insgesamt 222 Teilzeitbeschäftigte, davon 194 Frauen, was einem Anteil von 87 % entspricht. In A11/E10 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 74 % (31 von 42 Teilzeitbeschäftigten insgesamt). In A10/E9B/E9/A9 lag der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ebenfalls bei 74 % (14 von 19 Teilzeitbeschäftigten).

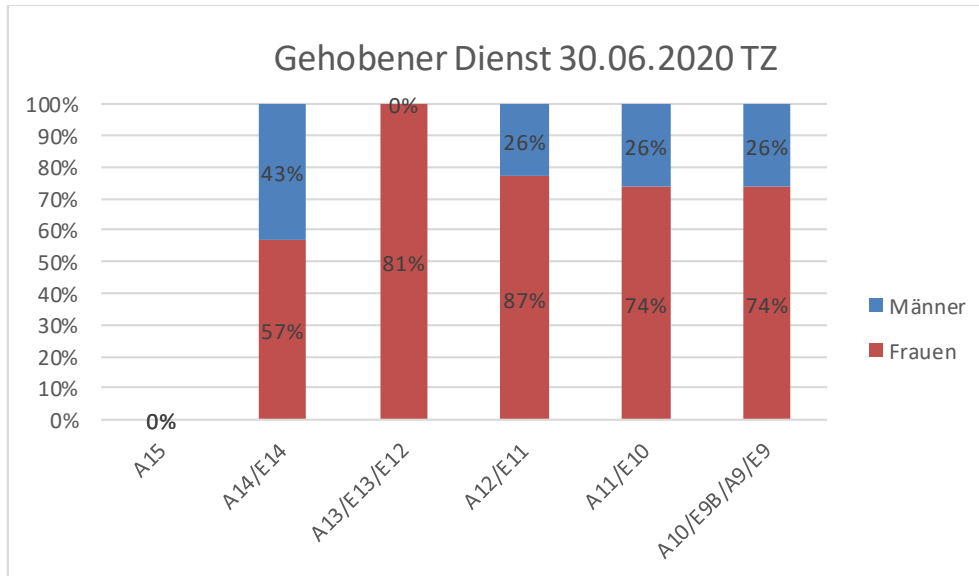


Abb. 16: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Im **höheren Dienst** arbeiteten zum Stichtag in der Besoldungsgruppe A15 100 % in Teilzeit. Dieser Wert ist jedoch nicht repräsentativ, da es sich um eine Person handelt. In A14 arbeiteten 9 % in Teilzeit (9 Personen) und in A13/E13 waren es 11 % (96 Personen).

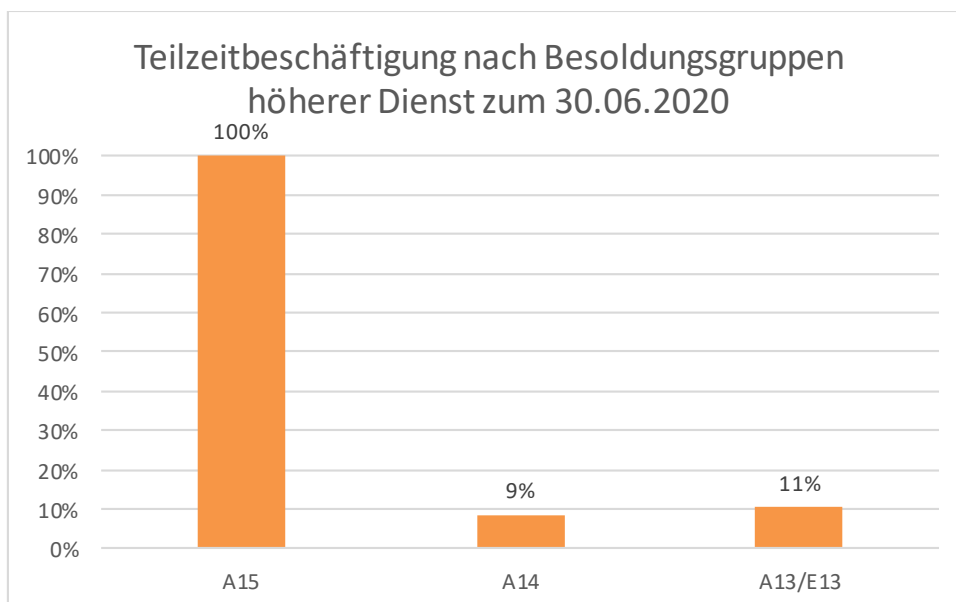


Abb. 17

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1555 Beschäftigten an den Gemeinschaftsschulen im RPF 188 beurlaubt. Dies entspricht 12 % der Beschäftigten.

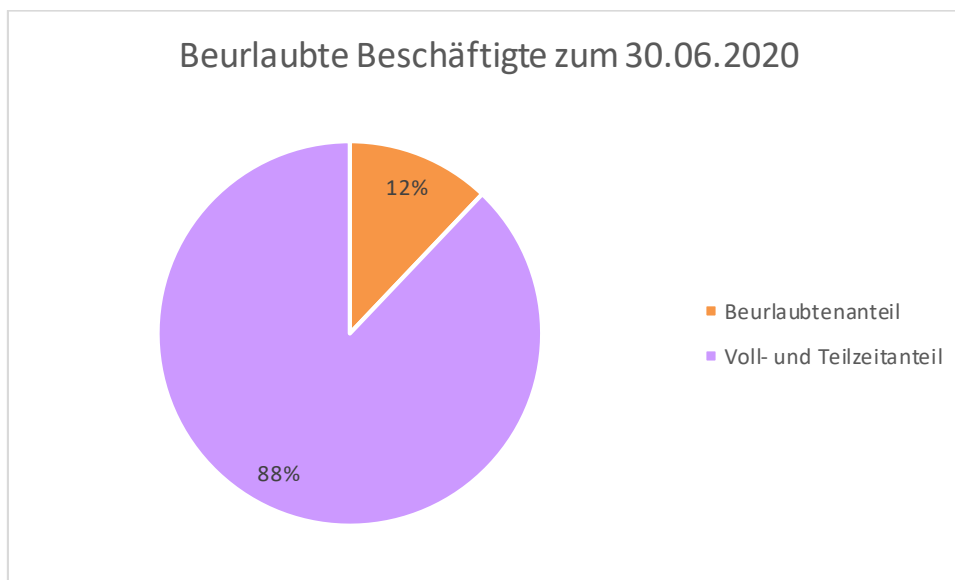


Abb. 18

Von den 188 Beurlaubten waren 165 Frauen, was einem Anteil von 88 % entspricht.

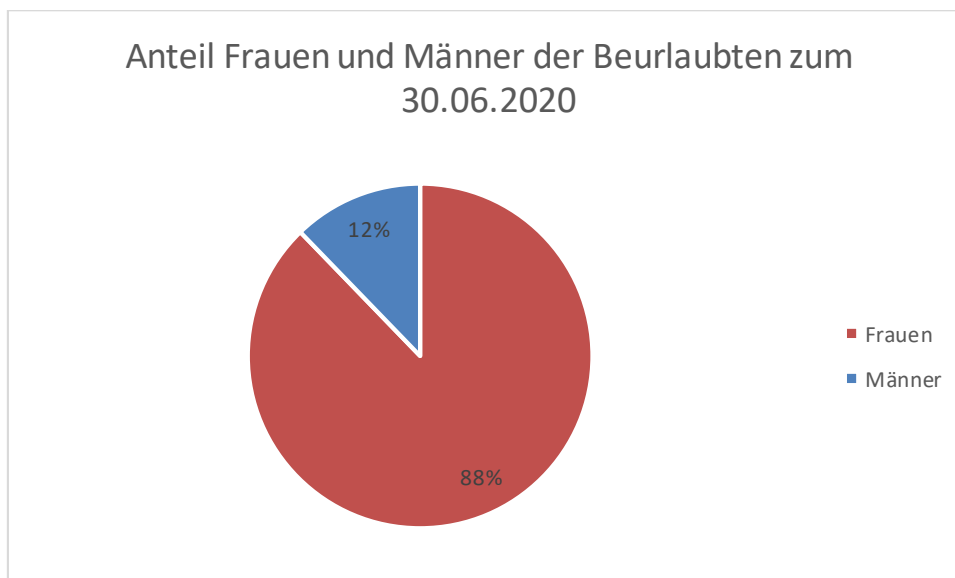


Abb. 19

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, Fachoberlehrer*innen als Fachbetreuer*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 20 ist die jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte und Bestellte Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil bei Schulleitern in A16/A15 lag bei 31 % (9 von insgesamt 29). Bei Schulleitern in A14+Z und A14 lag der Frauenanteil bei 40 % (8 von 20).

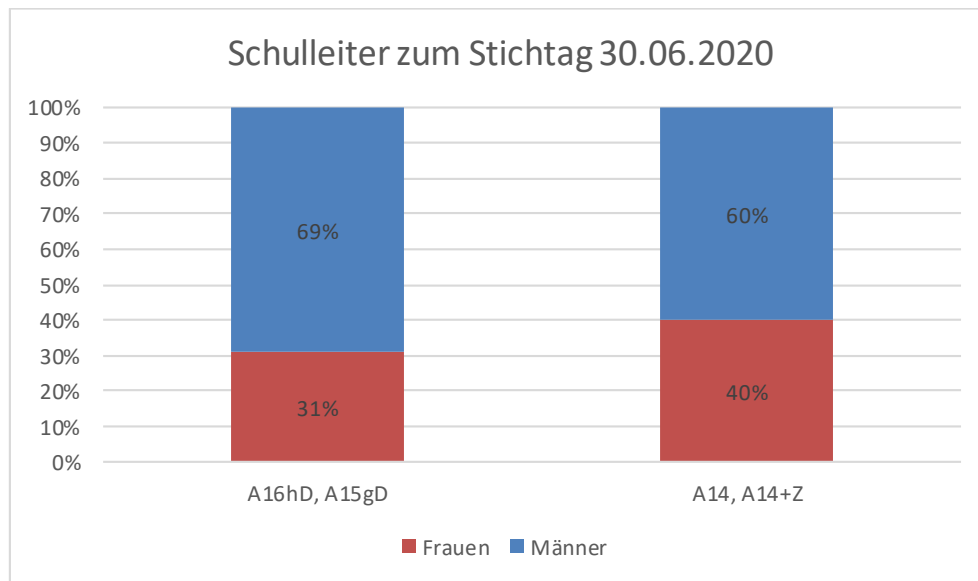


Abb. 20: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des Schulleiters/der Schulleiterin GMS

Die folgende Abbildung 21 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin, befand (Beschäftigte und Bestellte, Erhebungsvordruck i.3.L).

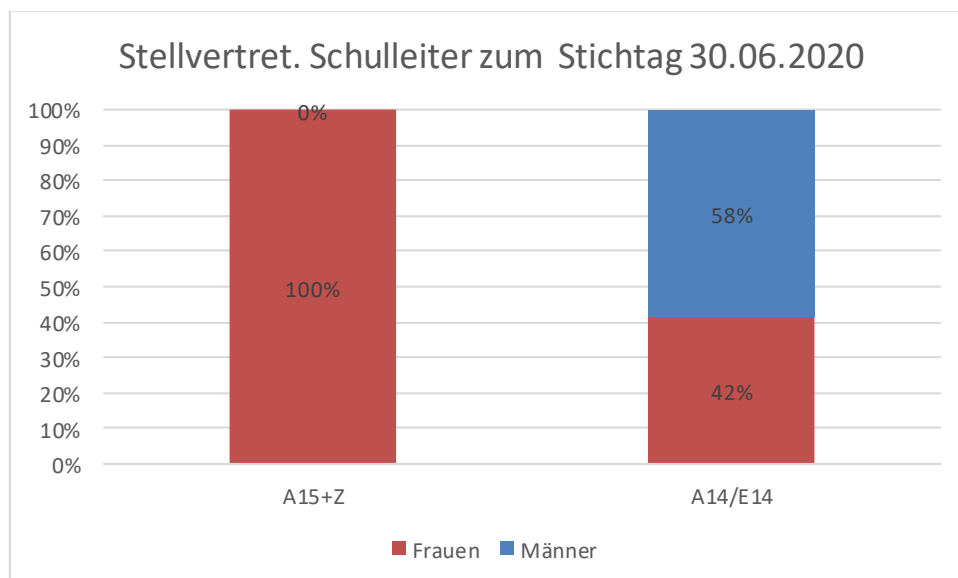


Abb. 21: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin GMS

In A15+Z lag der Frauenanteil bei 100 % (1 von 1 insgesamt) und in A14/E14 bei 42 % (20 von 48 insgesamt).

Die weiteren Führungspositionen sind in Abbildung 22 dargestellt.

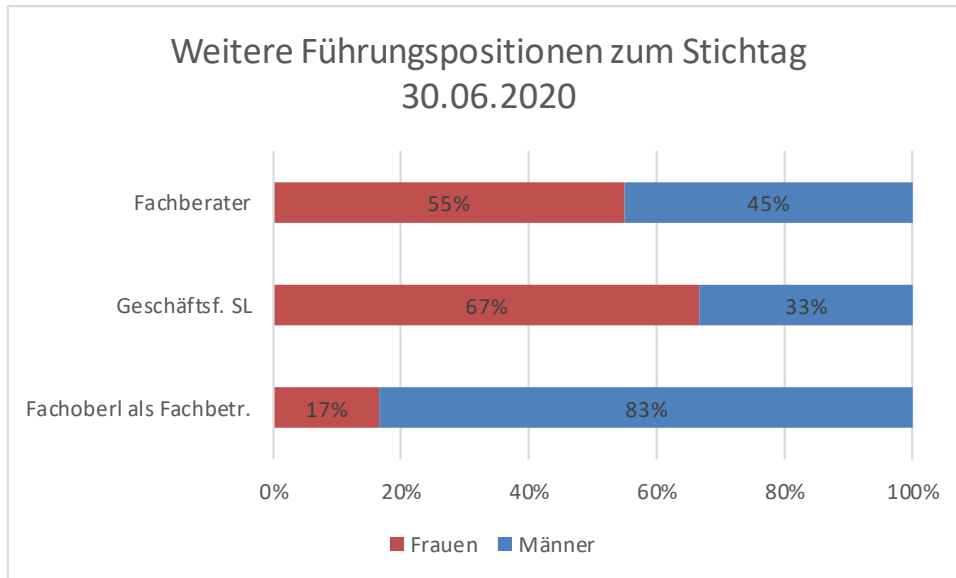


Abb. 22: Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen GMS

Frauen sind in der Position des Fachoberlehrers als Fachbetreuer mit 17 % Frauen unterrepräsentiert (1 von insgesamt 6). In der Position des geschäftsführenden Schulleiters lag der Frauenanteil bei 67 % (2 von 3), in der Position des Fachberaters lag der Frauenanteil bei 55 % (17 von 31).

7. Einstellungen

An den Gemeinschaftsschulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer, gehobener und mittlerer Dienst, befristet und unbefristet) 889 Personen eingestellt. Von diesen 889 Personen wurden 748 unbefristet und 141 befristet eingestellt. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 65 %. Hier wurden 269 Personen eingestellt. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 70 %, hier wurden 616 Personen eingestellt. Im mittleren Dienst wurden insgesamt 4 Personen eingestellt, alle weiblich.

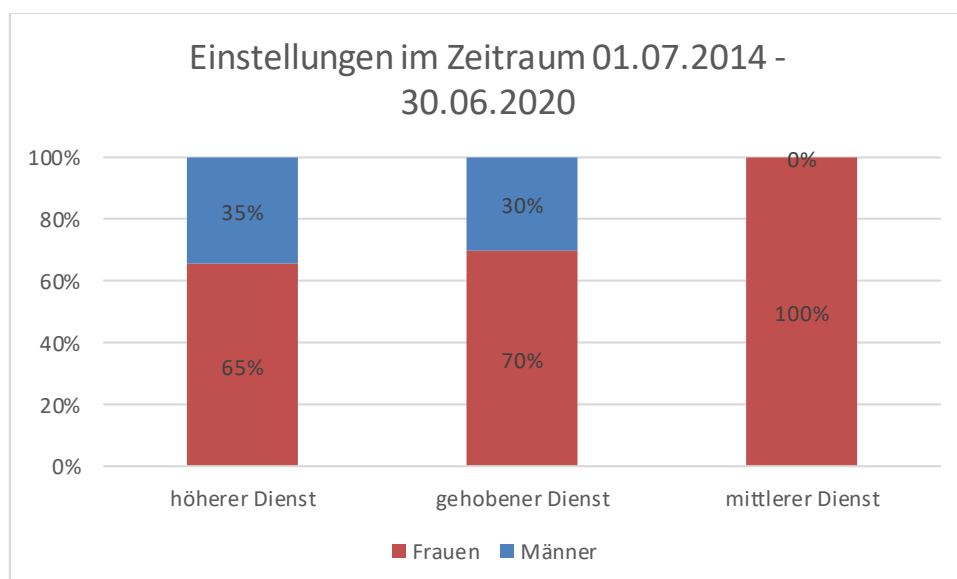


Abb. 23: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren, im gehobenen sowie im mittleren Dienst

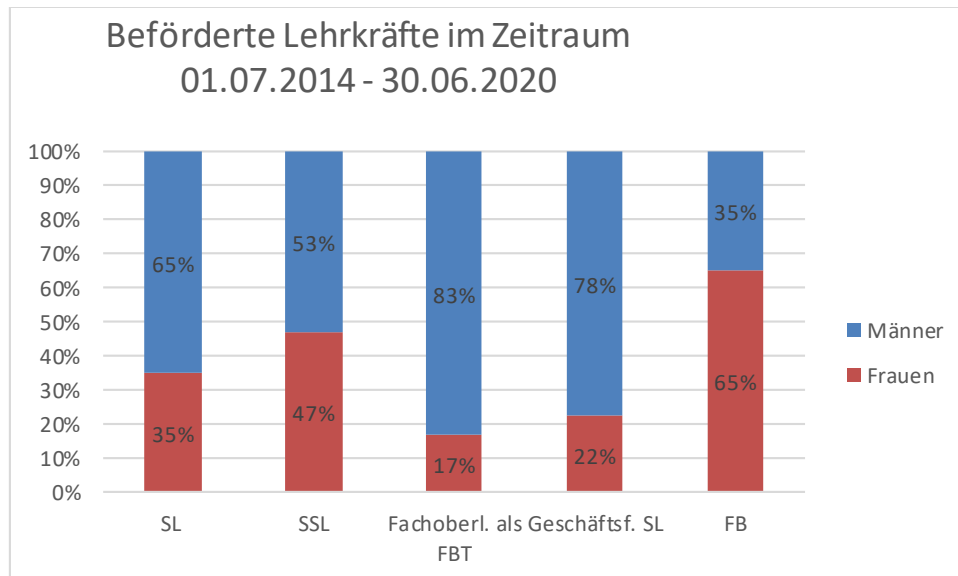
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

An den Gemeinschaftsschulen gab es im Erhebungszeitraum keine Beschäftigten im Vorbereitungsdienst.

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 24 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 35 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden (17 von insgesamt 49), 47 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen (23 von insgesamt 49) und 17 % zur Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin (1 von insgesamt 6). Zur geschäftsführenden Schulleiterin wurden 22 % Frauen befördert (2 von insgesamt 9) und 65 % zur Fachberaterin (34 von 52).



**Abb. 24: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin, FOL=Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin
GMS RPF**

10. Fortbildungen

siehe GHWRS

VII. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ)

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0408	SBBZ	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	9	3	33%
	A13	1	1	100%
insgesamt		10	4	40%
insgesamt h.D.		10	4	40%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	1	1	100%
	A15	27	15	56%
	A14	119	73	61%
	A13	1549	1246	80%
	A12	31	23	74%
	A11	172	126	73%
	A10	189	146	77%
	A 9	146	137	94%
insgesamt		2234	1767	79%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	12	10	83%
	E11	3	1	33%
	E10	14	13	93%
	E 9	38	35	92%
	E 9B	15	13	87%
insgesamt		82	72	88%
insgesamt g.D.		2316	1839	79%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	5	5	100%
insgesamt		5	5	100%
insgesamt m.D.		5	5	100%
Schultyp Ergebnis		2331	1848	79%
unbefristet Ergebnis		2331	1848	79%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	6	4	67%
insgesamt		6	4	67%
insgesamt h.D.		6	4	67%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	39	29	74%
	E12	9	8	89%
	E11	30	20	67%
	E10	47	38	81%
	E 9	19	14	74%
	E 9B	10	9	90%
insgesamt		154	118	77%
insgesamt g.D.		154	118	77%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	2	2	100%
	E 8	30	25	83%
	E 7	4	4	100%
	E 9A	49	42	86%
insgesamt		85	73	86%
insgesamt m.D.		85	73	86%
Schultyp Ergebnis		245	195	80%
befristet Ergebnis		245	195	80%
INSGESAMT		2576	2043	79%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0408	SBBZ	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schulart				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe		insgesamt	darunter Frauen
				Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schulart				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14		5	2
	A13		1	1
insgesamt			6	3
insgesamt h.D.			6	3
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15		1	1
	A14		17	13
	A13		639	580
	A12		16	13
	A11		87	77
	A10		92	87
	A 9		45	43
insgesamt			897	814
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13		3	2
	E10		7	7
	E 9		14	13
	E 9B		7	7
insgesamt			31	29
insgesamt g.D.			928	843
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A		3	3
insgesamt			3	3
insgesamt m.D.			3	3
Schulart Ergebnis			937	849
unbefristet Ergebnis			937	849
befristet				
Schulart				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13		3	2
insgesamt			3	2
insgesamt h.D.			3	2
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13		24	18
	E12		5	5
	E11		20	14
	E10		27	23
	E 9		13	10
	E 9B		8	8
insgesamt			97	78
insgesamt g.D.			97	78
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9		2	2
	E 8		23	20
	E 7		4	4
	E 9A		34	27
insgesamt			63	53
insgesamt m.D.			63	53
Schulart Ergebnis			163	133
befristet Ergebnis			163	133
INSGESAMT			1100	982
				89%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)				
	Stichtag	08.07.2020		
	Schulart	0408	SBBZ	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	4	1	25%
insgesamt		4	1	25%
insgesamt h.D.		4	1	25%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	1	1	100%
	A15	24	12	50%
	A14	94	55	59%
	A13	513	342	67%
	A12	13	8	62%
	A11	75	44	59%
	A10	75	42	56%
	A 9	57	52	91%
insgesamt		852	556	65%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	9	8	89%
	E11	3	1	33%
	E10	7	6	86%
	E 9	22	20	91%
	E 9B	8	6	75%
insgesamt		49	41	84%
insgesamt g.D.		901	597	66%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	2	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
Schultyp Ergebnis		907	600	66%
unbefristet Ergebnis		907	600	66%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt h.D.		3	2	67%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	15	11	73%
	E12	4	3	75%
	E11	10	6	60%
	E10	20	15	75%
	E 9	6	4	67%
	E 9B	2	1	50%
insgesamt		57	40	70%
insgesamt g.D.		57	40	70%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	7	5	71%
	E 9A	14	14	100%
insgesamt		21	19	90%
insgesamt m.D.		21	19	90%
Schultyp Ergebnis		81	61	75%
befristet Ergebnis		81	61	75%
INSGESAMT		988	661	67%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte			
	Stichtag	30.06.2020	
	Schulart	0408	SBBZ
	Dienststelle	(Alle)	
Befristung			
Schultyp	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis			
Laufbahngruppe			
unbefristet			
Schultyp			
Beamtinnen/Beamte			
gehobener Dienst	484	396	82%
insgesamt	484	396	82%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	2	2	100%
insgesamt	2	2	100%
Schultyp Ergebnis	486	398	82%
unbefristet Ergebnis	486	398	82%
befristet			
Schultyp			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
mittlerer Dienst	1	1	100%
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	1	1	100%
befristet Ergebnis	1	1	100%
INSGESAMT	487	399	82%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben															
Stichtag		30.06.2020													
Schulart		0408		SBBZ											
Dienststelle		(Alle)													
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte															
Schulart															
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
				Schulleiter	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
					A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
					A15	18	8	44%	17	7	41%	1	1	100%	
					A14+Z	28	14	50%	26	12	46%	2	2	100%	
					A14	33	18	55%	29	16	55%	3	2	67%	
				Stellvertretender Schulleit	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
					A15	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
					A14+Z	16	12	75%	10	7	70%	5	4	80%	
					A14	23	18	78%	20	15	75%	3	3	100%	
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	11	9	82%	5	4	80%	6	5	83%	
				Geschäftsführender Schul-	-	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-	
				Fachleiter am Seminar für-	-	10	4	40%	9	3	33%	1	1	100%	
				04 FOL als Stufenleiter ar-	-	16	10	63%	7	3	43%	9	7	78%	
				08 TOL Stufenleiter der W-	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	
				24 Fachberater	-	31	19	61%	20	9	45%	10	10	100%	
				35 Lehrbeauftragter am S-	-	18	15	83%	7	5	71%	9	8	89%	
				76 Fachschulrat als Abteil	A14	3	3	100%	3	3	100%	0	0	-	
				77 Bestellung zum Fachs	A13	1	1	100%	0	0	-	0	0	-	
				insgesamt		222	139	63%	166	91	55%	50	44	88%	
				Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
				Schulleiter	E13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	
				insgesamt		4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%	
				insgesamt g.D.		226	143	63%	168	93	55%	52	46	88%	
				Schulart Ergebnis		226	143	63%	168	93	55%	52	46	88%	
				Beschäftigte Ergebnis		226	143	63%	168	93	55%	52	46	88%	
				Bestellte											
				Schulart											
				gehobener Dienst											
				Beamtinnen/Beamte											
				Bestellung Fachoberlehre-	-	5	3	60%	3	2	67%	2	1	50%	
				14 Best. FOL als Stufenle-	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
				56 Lehrer, der zum Schull	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
				57 Lehrer, der z. stellvertr	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
				insgesamt		8	5	63%	6	4	67%	2	1	50%	
				insgesamt g.D.		8	5	63%	6	4	67%	2	1	50%	
				Schulart Ergebnis		8	5	63%	6	4	67%	2	1	50%	
				Bestellte Ergebnis		8	5	63%	6	4	67%	2	1	50%	
				INSGESAMT		234	148	63%	174	97	56%	54	47	87%	

Formblatt 1.4. SBBZ		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	
		Stichtag: 30.06.2020	
		Schulart: 0408	SBBZ
		Dienststelle:	
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Höherer Dienst			
Studienreferendar/in			
Gehobener Dienst			
Sonderschullehreranwärter/innen	101	89	88
INSGESAMT	101	89	88

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen									
Stichtag	30.06.2020								
Schulart	0408	SBBZ							
Dienststelle	(Alle)								
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp									
Beamtinnen/Beamte									
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in			1	1	100%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis				1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in			441	384	87%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in			115	101	88%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis				556	485	87%	0	0	-
insgesamt				557	486	87%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer									
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in			0	0	-	6	4	67%
höherer Dienst Ergebnis				0	0	-	6	4	67%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in			8	7	88%	38	28	74%
gehobener Dienst Ergebnis	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in			0	0	-	4	3	75%
gehobener Dienst Ergebnis	???			8	7	88%	88	65	74%
gehobener Dienst Ergebnis				16	14	88%	130	96	74%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in			0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis	???			4	4	100%	83	71	86%
mittlerer Dienst Ergebnis				4	4	100%	84	72	86%
insgesamt				20	18	90%	220	172	78%
Schultyp Ergebnis				577	504	87%	220	172	78%
INSGESAMT				577	504	87%	220	172	78%

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben																		
Stichtag		01.07.2014 - 30.06.2020																
Schulart		0408		SBBZ														
Dienststelle		(Alle)																
Beschäftigte/Bestellte	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Stellenaus-schreibungen
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte																		
Schulart																		
gehobener Dienst																		
Beamtinnen/Beamte																		
				Schulleiter	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	4	3	75%	1
					A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%	1
					A15	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-	17	11	65%	6
					A14+Z	12	6	50%	12	6	50%	0	0	-	25	12	48%	6
					A14	20	12	60%	16	10	63%	4	2	50%	46	34	74%	23
					A13	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
				Stellvertretender Schulleit	A15	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	7	3	43%	1
					A14+Z	11	7	64%	8	5	63%	3	2	67%	9	4	44%	4
					A14	14	13	93%	13	12	92%	1	1	100%	17	11	65%	9
					A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	10	6	60%	2	1	50%	8	5	63%	17	9	53%	7
				Fachberater bei Kap. 042-	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				Geschäftsführender Schul-	-	9	4	44%	9	4	44%	0	0	-	5	2	40%	3
				Fachleiter am Seminar für-	-	12	6	50%	10	4	40%	2	2	100%				
				04 FOL als Stufenleiter ar-	-	11	6	55%	5	2	40%	6	4	67%	5	4	80%	3
				08 TOL Stufenleiter der W-	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	0	0%	1
				24 Fachberater	-	32	24	75%	18	10	56%	13	13	100%				
				35 Lehrbeauftragter am S-	-	18	15	83%	12	9	75%	6	6	100%				
				76 Fachschulrat als Abtei-	A14	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	11	7	64%	4
				77 Bestellung zum Fachs-	A13	1	1	100%	0	0	-	0	0	-	1	1	100%	1
				insgesamt		170	114	67%	124	76	61%	44	36	82%				
				Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
				Schulleiter	E13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%				
				Fachoberlehrer als Fachb-	-	3	3	100%	1	1	100%	2	2	100%				
				24 Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
				insgesamt		6	6	100%	3	3	100%	3	3	100%				
				insgesamt g.D.		176	120	68%	127	79	62%	47	39	83%				
				Schulart Ergebnis		176	120	68%	127	79	62%	47	39	83%				
				Beschäftigte Ergebnis		176	120	68%	127	79	62%	47	39	83%				

Bestellte																	
Schultyp																	
höherer Dienst																	
Beamten/Beamtinnen																	
	56 Lehrer, der zum Schull	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-						
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-						
insgesamt h.D.			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-						
gehobener Dienst																	
Beamten/Beamtinnen																	
	Bestellung Fachoberlehre	-	8	6	75%	5	3	60%	3	3	100%						
	14 Best. FOL als Stufenle	-	3	2	67%	1	1	100%	2	1	50%						
	56 Lehrer, der zum Schull	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1				1
		A15	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	3	2				3
		A14+Z	8	4	50%	8	4	50%	0	0	-	5	4				2
		A14	10	8	80%	8	6	75%	2	2	100%	7	5				4
	57 Lehrer, der z. stellvertr	A15	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	1					1
		A14+Z	8	6	75%	6	4	67%	2	2	100%	7	4				4
		A14	12	9	75%	10	8	80%	2	1	50%	10	7				7
insgesamt			57	40	70%	46	31	67%	11	9	82%						
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer																	
	Bestellung Fachoberlehre	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-						
	56 Lehrer, der zum Schull	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-						
	57 Lehrer, der z. stellvertr	A14	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%						
insgesamt			3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%						
insgesamt g.D.			60	43	72%	48	33	69%	12	10	83%						
Schultyp Ergebnis			61	44	72%	49	34	69%	12	10	83%						
Bestellte Ergebnis			61	44	72%	49	34	69%	12	10	83%						
INSGESAMT			237	164	69%	176	113	64%	59	49	83%						

Ausgeschriebene Stellen**Zeitraum****01.07.2014 - 30.06.2020****Schulart/Schultyp****SBBZ****Dienstort****RPF**

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	1
	A15+Z	1
	A15	6
	A14+Z	6
	A14	23
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	0
	A15	1
	A14+Z	4
	A14	9
	A13	0
2. Konrektor*in	A14	
Fachoberlehrer*in als Fachbetreuer*in	A12	7

VIII. Analyse der Beschäftigtenstruktur SBBZ

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die SBBZ dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den SBBZ des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 2576 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L). 2043 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 79 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also keine Unterrepräsentanz vor.

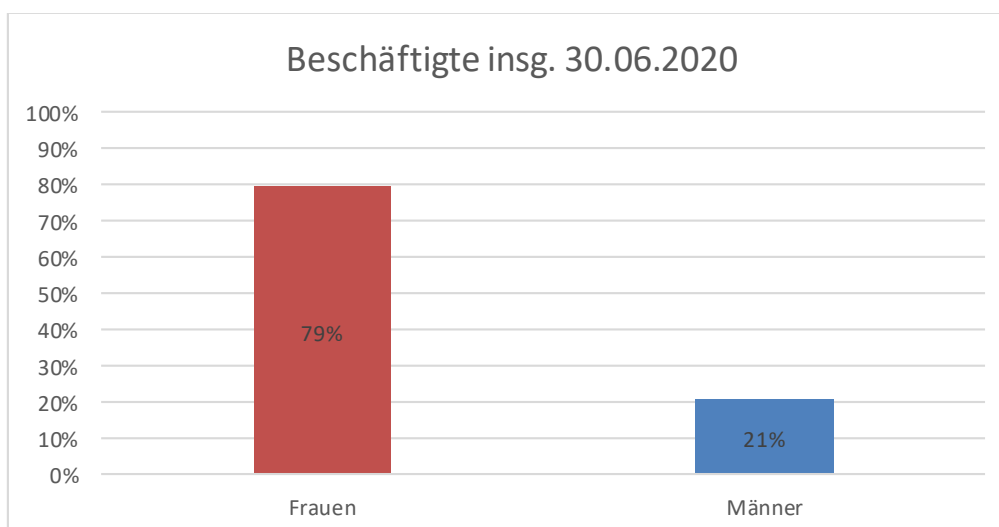


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte SBBZ im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 76 % auf 79 %.

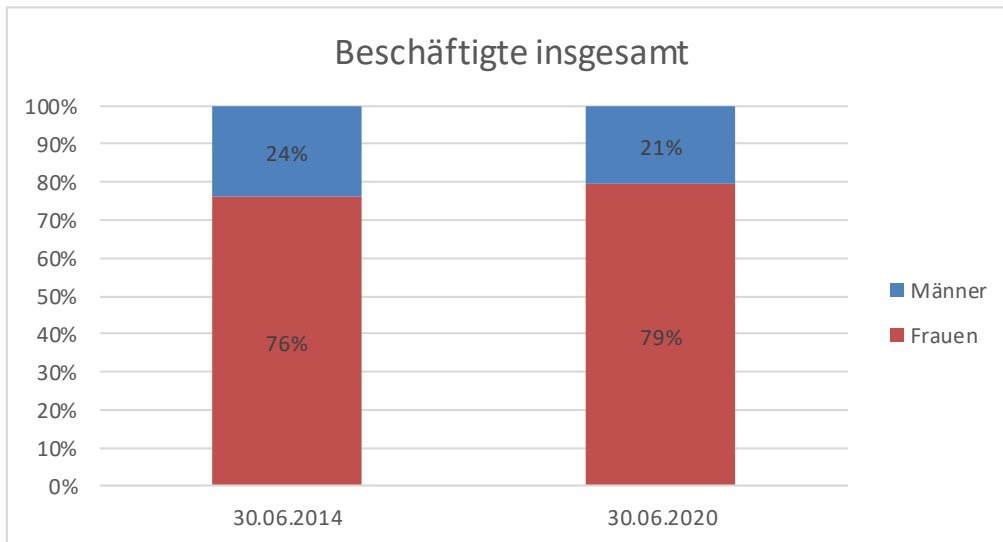


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte SBBZ RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 2576 Beschäftigten sind 2470 Personen dem gehobenen Dienst, 90 Personen dem mittleren Dienst und 16 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren Dienst, im gehobenen Dienst und im mittleren Dienst.

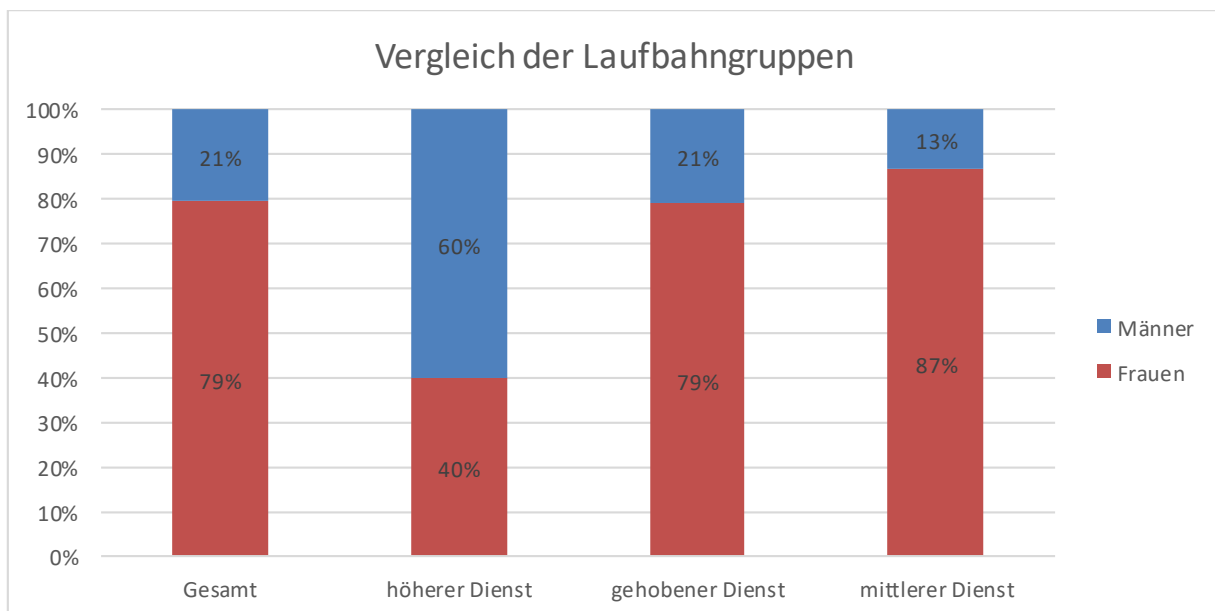


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte SBBZ im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 79 %.

Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

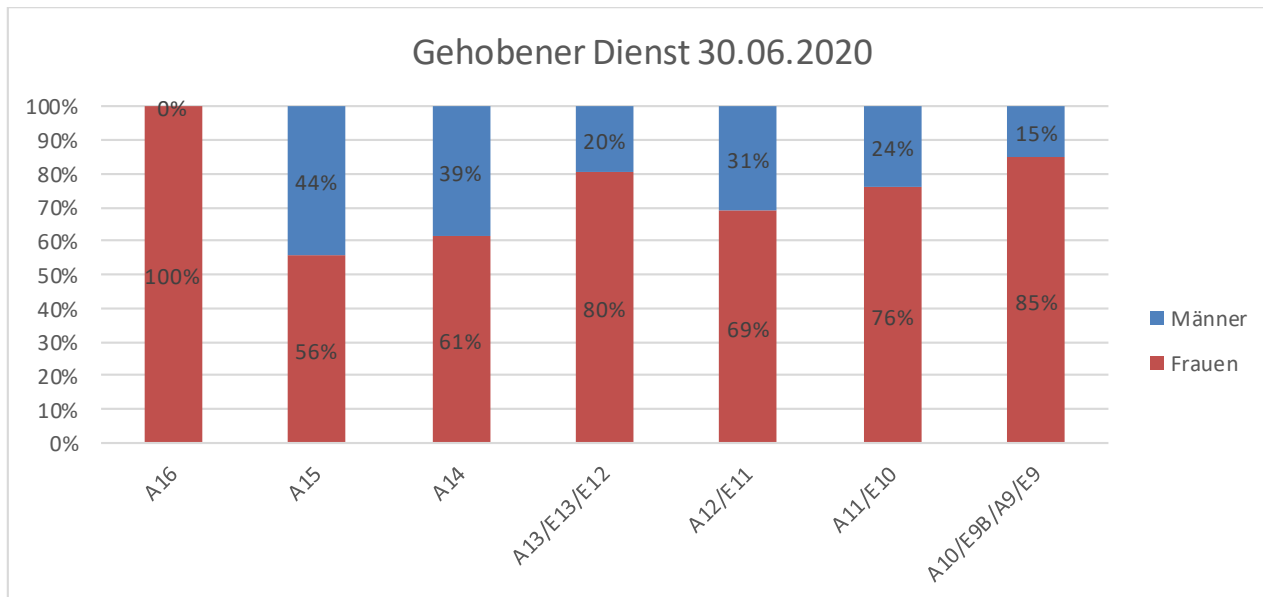


Abb. 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst SBBZ im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, besteht in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppen Unterrepräsentanz.

Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

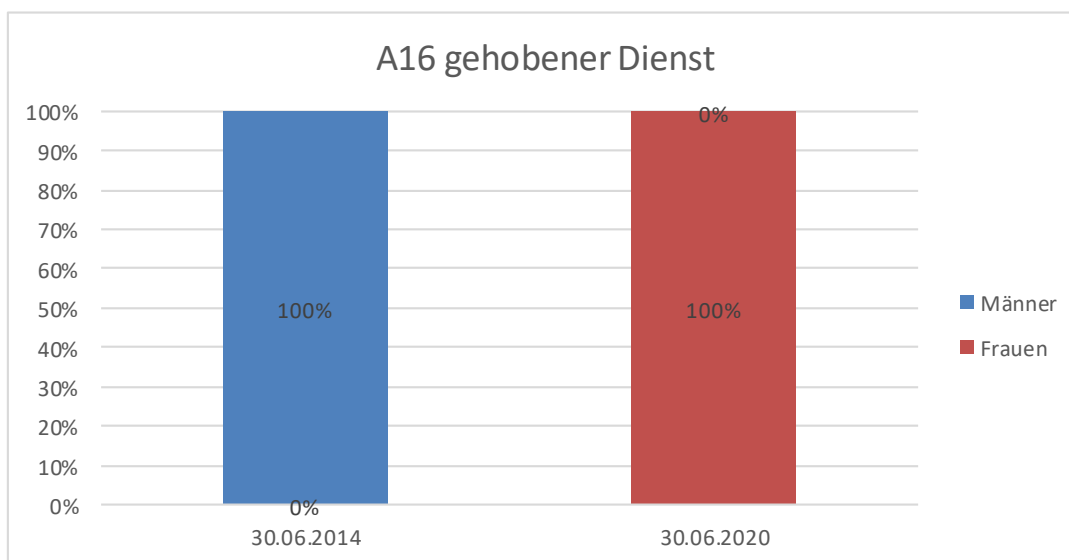


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe SBBZ im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in A16 von 0 % auf 100 % gestiegen. Allerdings handelt es sich sowohl zum Stichtag 30.06.2014 als auch zum Stichtag 30.06.2020 jeweils nur um eine Person, weshalb der Wert nicht repräsentativ ist.

In der Besoldungsgruppe A15 ist der Frauenanteil von 48 % auf 56 % gestiegen, es liegt keine Unterrepräsentanz mehr vor.

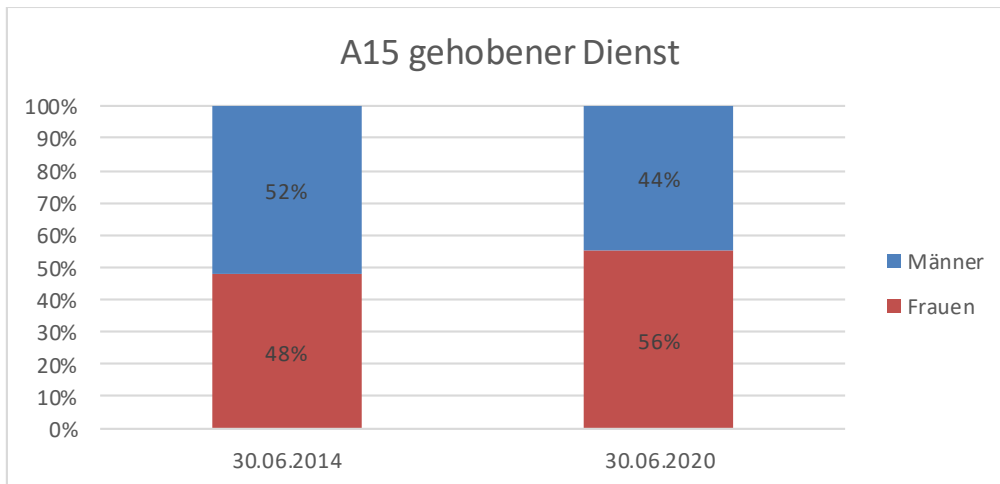


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der A15 Besoldungsgruppe SBBZ im RPF

In der Besoldungsgruppe A14 liegt ebenfalls keine Unterrepräsentanz mehr von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 49 % auf 61 % gestiegen.

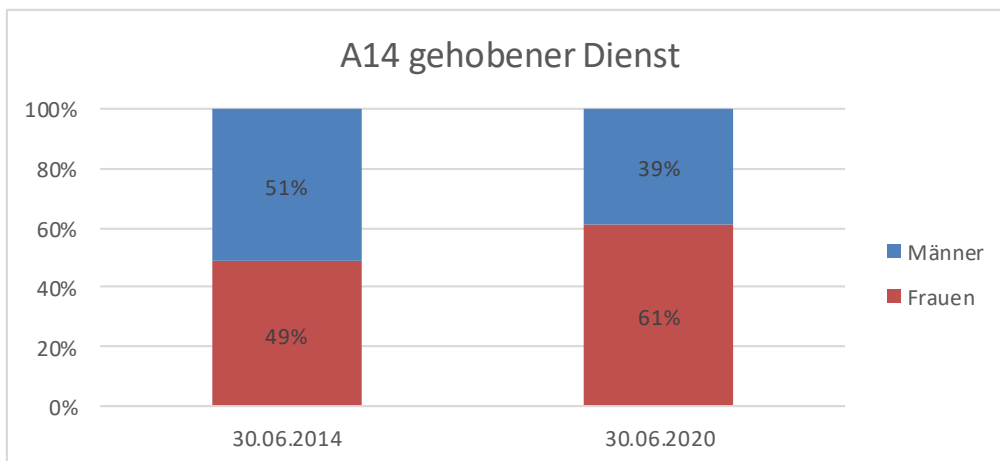


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile in der A14 Besoldungsgruppe SBBZ im RPF

In der Besoldungsgruppe A13/E13/E12 ist der Frauenanteil von 77 % auf 80 % angestiegen, auch in der größten Gruppe der Beschäftigten liegt keine Unterrepräsentanz vor.

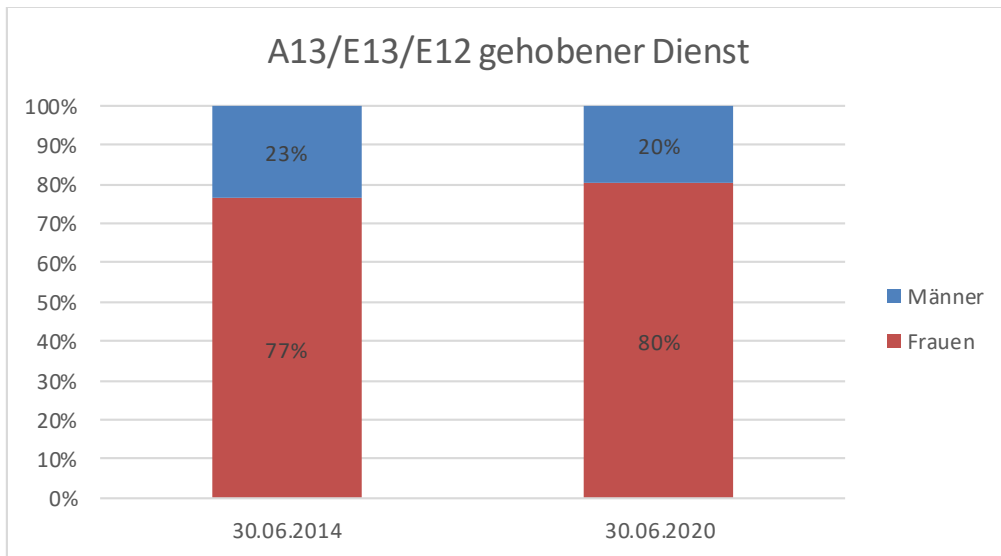


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile in den A13/E12/E12 Besoldungs-/Entgeltgruppen SBBZ im RPF

In der Besoldungsgruppe A12/E11 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 80 % auf 69 % gesunken.

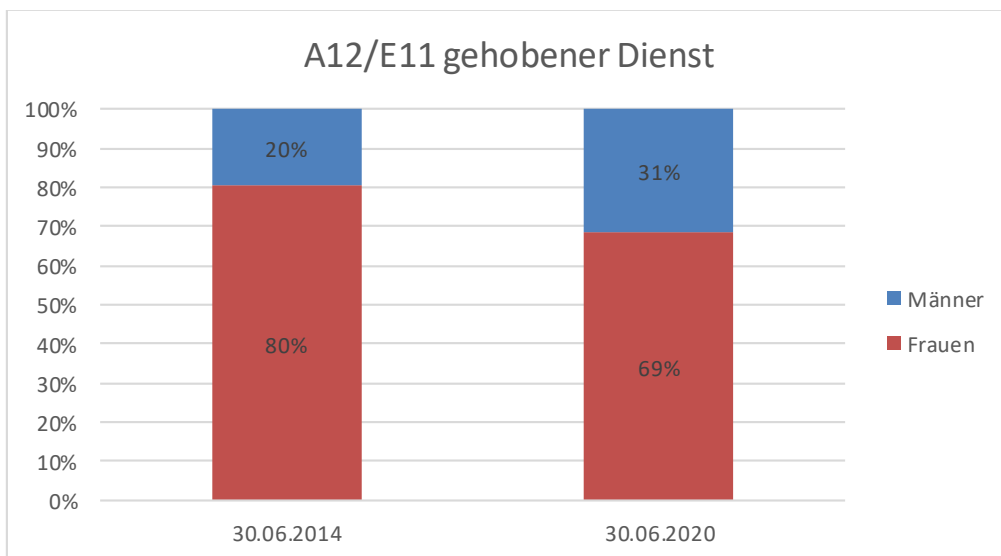


Abb. 9: Vergleich der Frauenanteile in der A12/E11 Besoldungs-/Entgeltgruppe SBBZ im RPF

In der Besoldungsgruppe A11/E10 liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, der Frauenanteil ist von 71 % auf 76 % gestiegen.

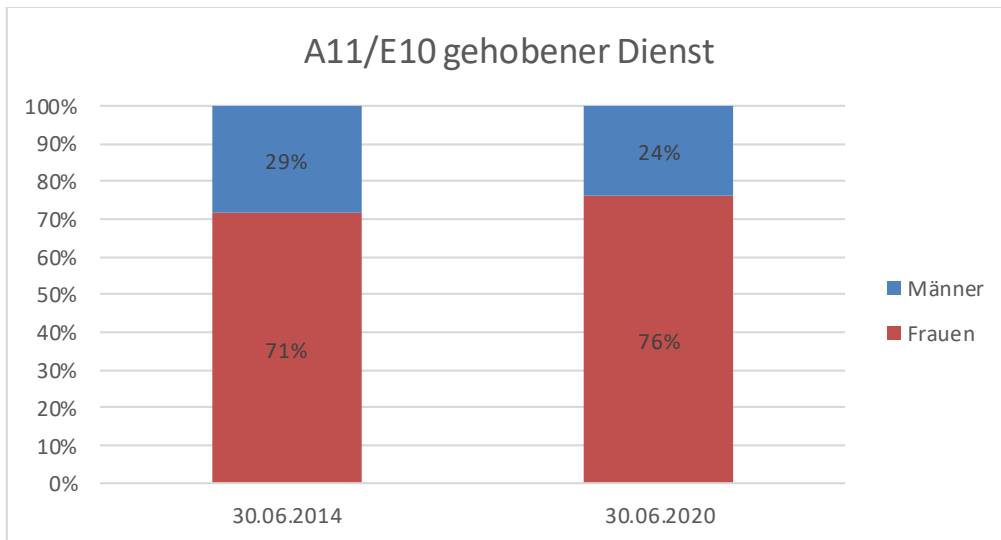


Abb. 10: Vergleich der Frauenanteile in der A11/E10 Besoldungs-/Entgeltgruppe SBBZ im RPF

In der Besoldungsgruppe A10/E9B/A9/E9 ist der Frauenanteil von 84 % auf 85 % gestiegen.

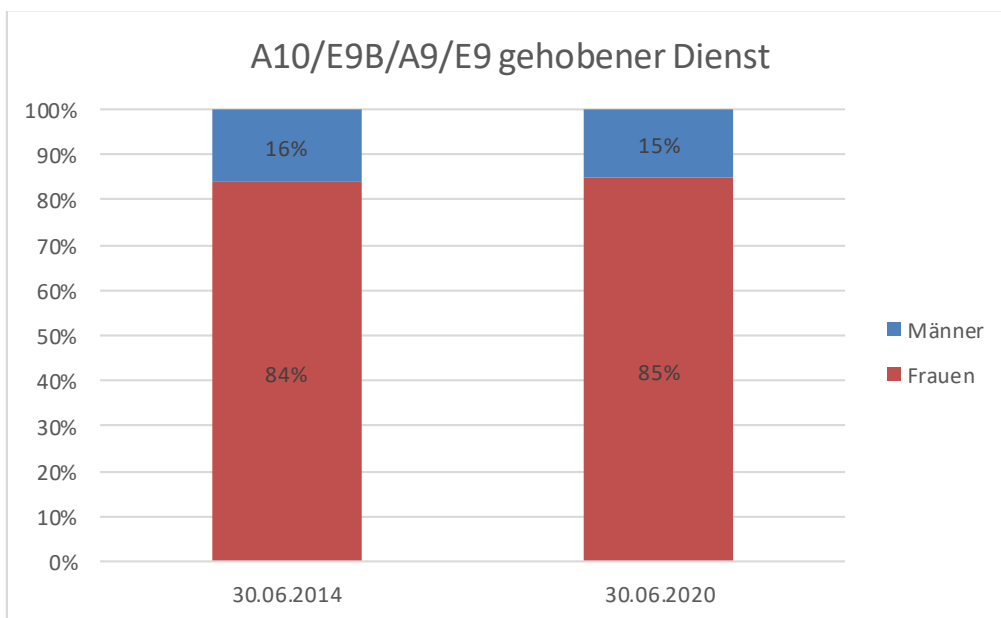


Abb. 11: Vergleich der Frauenanteile in den A10/E9B/A9/E9 Besoldungs-/Entgeltgruppen SBBZ im RPF

b) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 100 % auf 87 % gesunken. Zum Stichtag 30.06.2014 waren nur zwei Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Zum Stichtag 30.06.2020 waren 90 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Ein Vergleich mit dem vorherigen Zeitraum ist daher nicht repräsentativ.

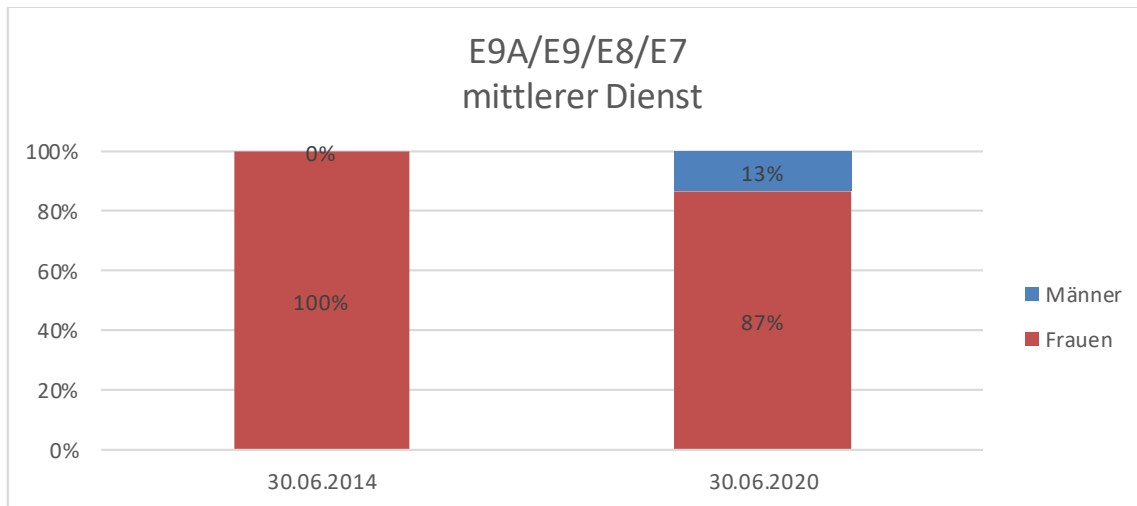


Abb. 12: Vergleich der Frauenanteile in den E9A/E9/E8/E7 Besoldungs-/Entgeltgruppen SBBZ im RPF

Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl im **höheren Dienst** (16 Personen) wird auf eine Darstellung verzichtet.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 2576 Beschäftigten 1100 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 988 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 53 % (Abb. 13).

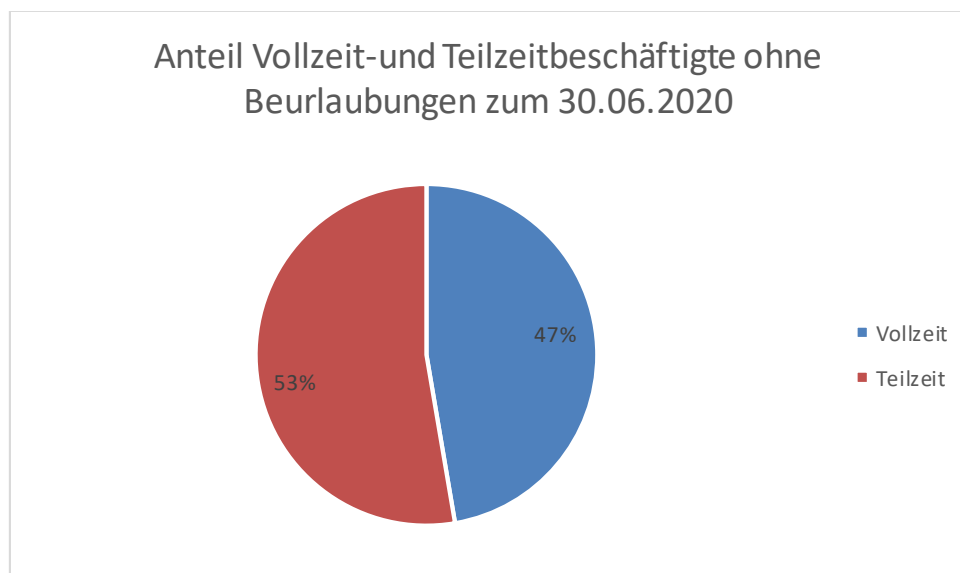


Abb. 13

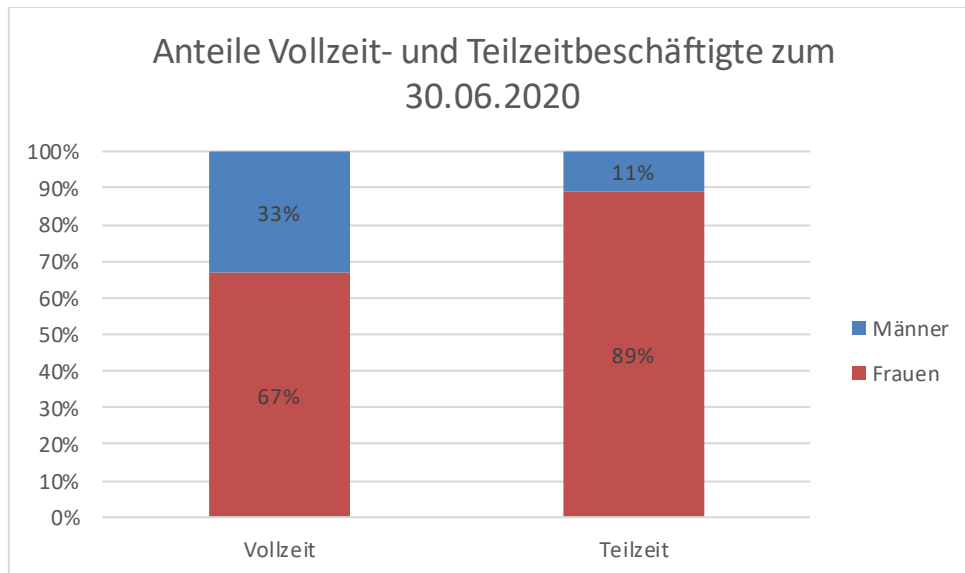


Abb. 14: Vergleich von Frauenanteilen der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Der Frauenanteil der Vollzeitbeschäftigten lag bei 67 %, bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Frauenanteil bei 89 % (Abb. 14).

Abb. 15 zeigt, dass 32 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 48 % arbeiteten in Teilzeit und 20 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 61 % in Vollzeit, 22 % in Teilzeit und 17 % waren beurlaubt.

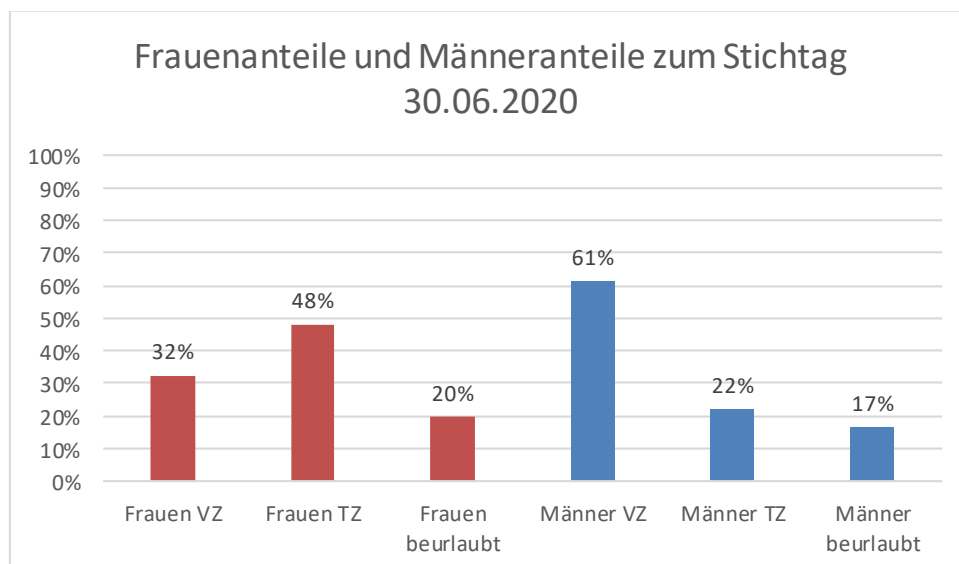


Abb. 15

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15 arbeiteten zum Stichtag keine Beschäftigten in Teilzeit (0 %), in A14/E14 waren es 2 %, in A13/E13/E12 waren es

65 %, in A12/E11 4 %, in A11/E10 12 % und in A10/E9B/A9/E9 waren es 17 %. Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13/E12 bildet mit 671 Teilzeitbeschäftigten die größten Gruppe.

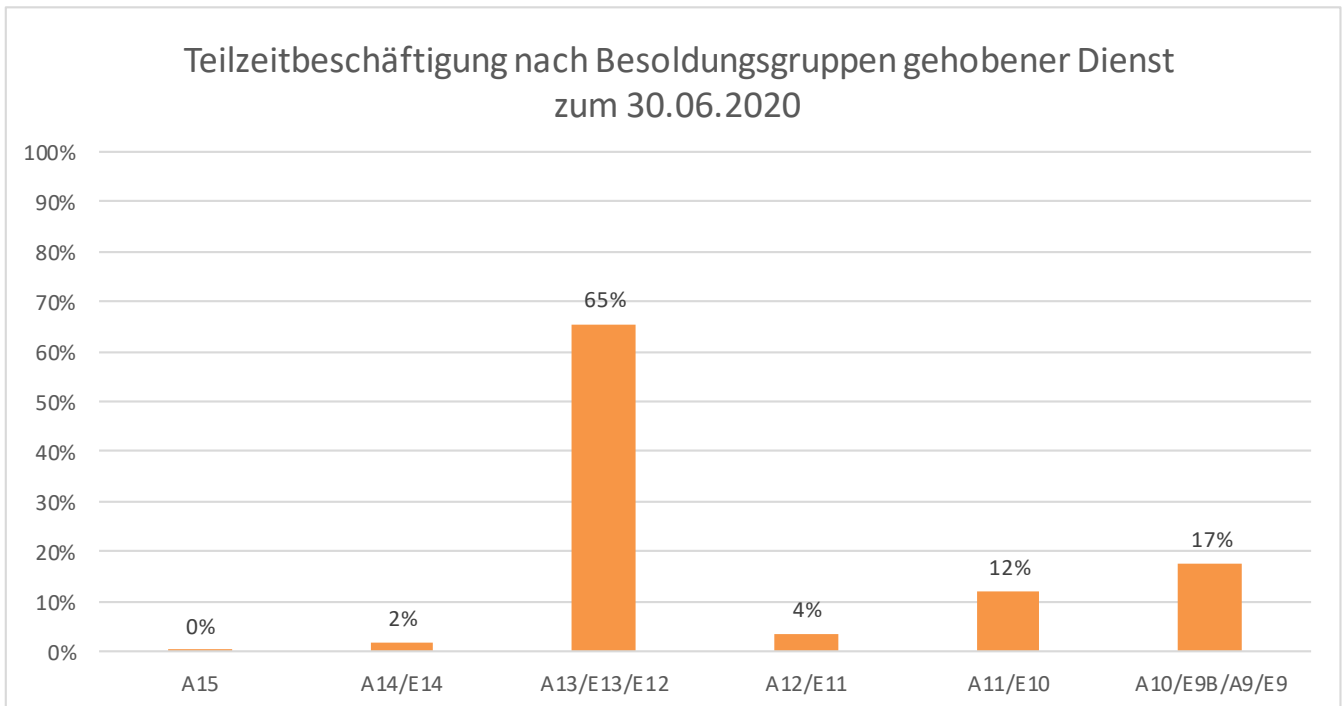


Abb. 16

In der Abbildung 17 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst dargestellt. In A16 war nur eine Person beschäftigt, und diese arbeitete in Vollzeit. In A15 arbeitete nur eine Person in Teilzeit und diese war weiblich. A14/E14 arbeiteten lediglich 17 Personen in Teilzeit, davon 13 Frauen (76 %). In A13/E13/E12 waren 90 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (605 von 671 Teilzeitbeschäftigten). In A12/E11 gab es insgesamt 36 Teilzeitbeschäftigte, davon 27 Frauen, was einem Anteil von 75 % entspricht. In A11/E10 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 88 % (107 von 121 Teilzeitbeschäftigten insgesamt). In A10/E9B/E9/A9 lag der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 94 % (168 von 179 Teilzeitbeschäftigten).

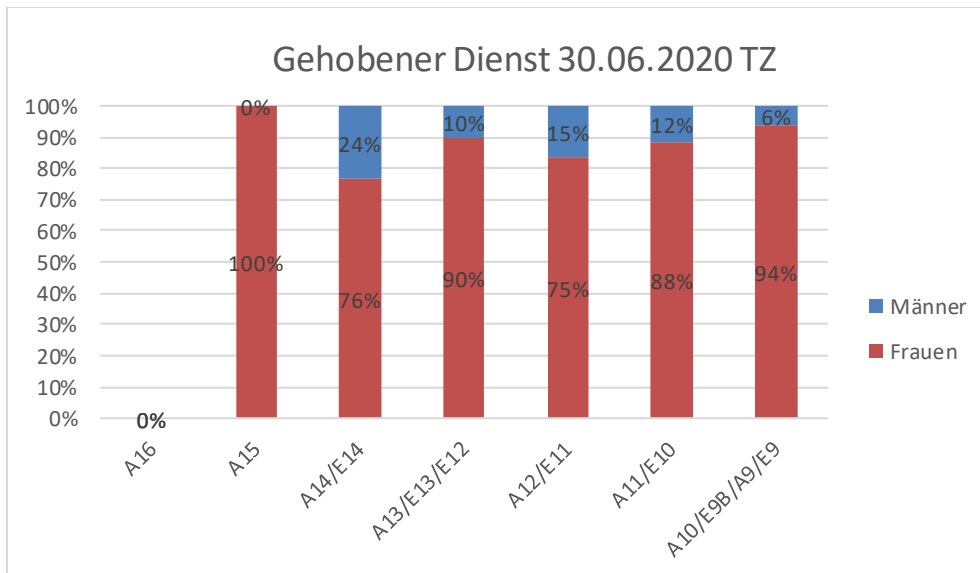


Abb. 17: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **mittleren Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In den Besoldungs-/Entgeltgruppen E9A/E9 arbeiteten zum Stichtag alle Beschäftigten in Teilzeit (100 %).

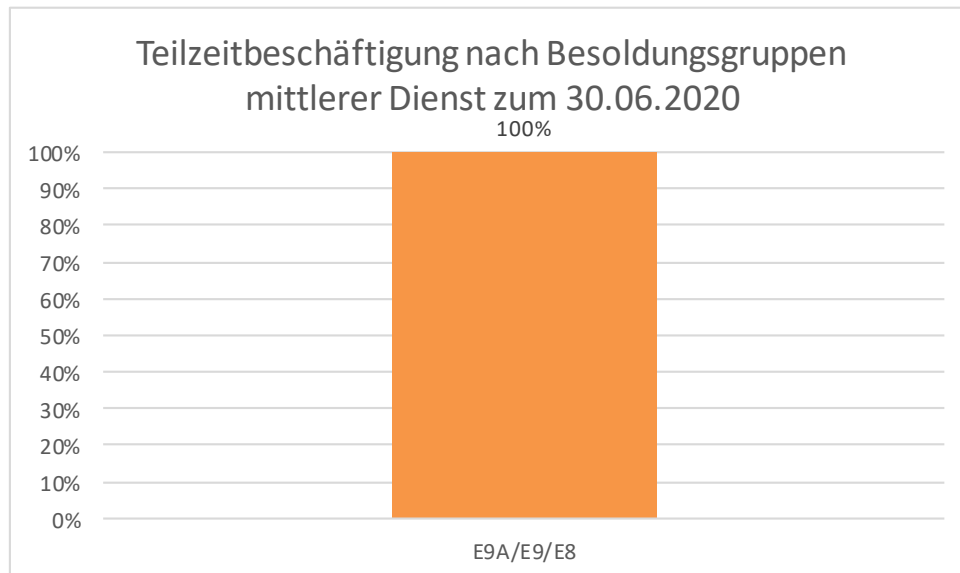


Abb. 18

In der Abbildung 19 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst dargestellt. In E9A/E9/E8/E7 lag der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 85 % (56 von 66 Teilzeitbeschäftigten).

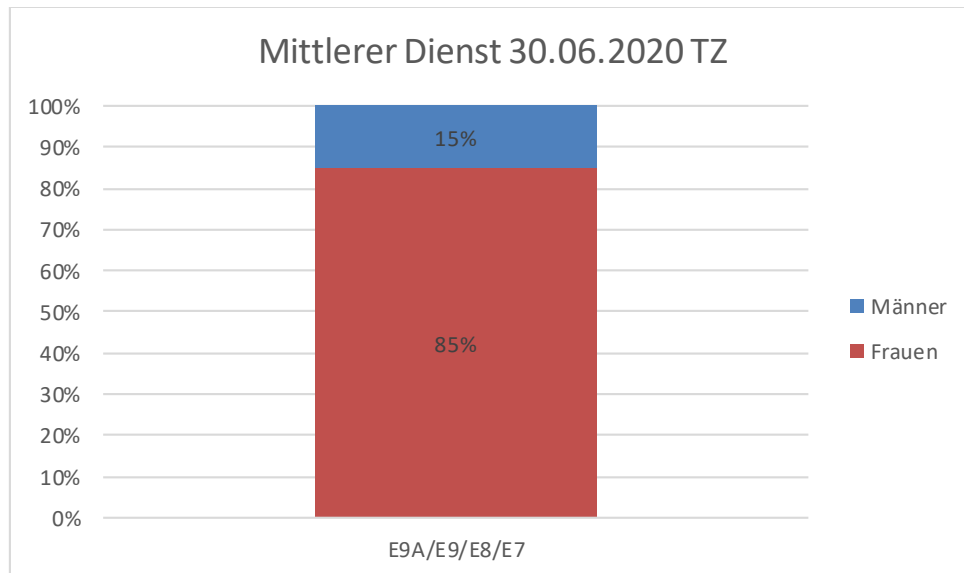


Abb. 19: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im mittleren Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Im **höheren Dienst** gab es zum Stichtag lediglich 9 Teilzeitbeschäftigte, weshalb hier auf eine detaillierte Auswertung verzichtet wird.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 3191 Beschäftigten an den SBBZ im RPF 665 beurlaubt. Dies entspricht 21 % der Beschäftigten.

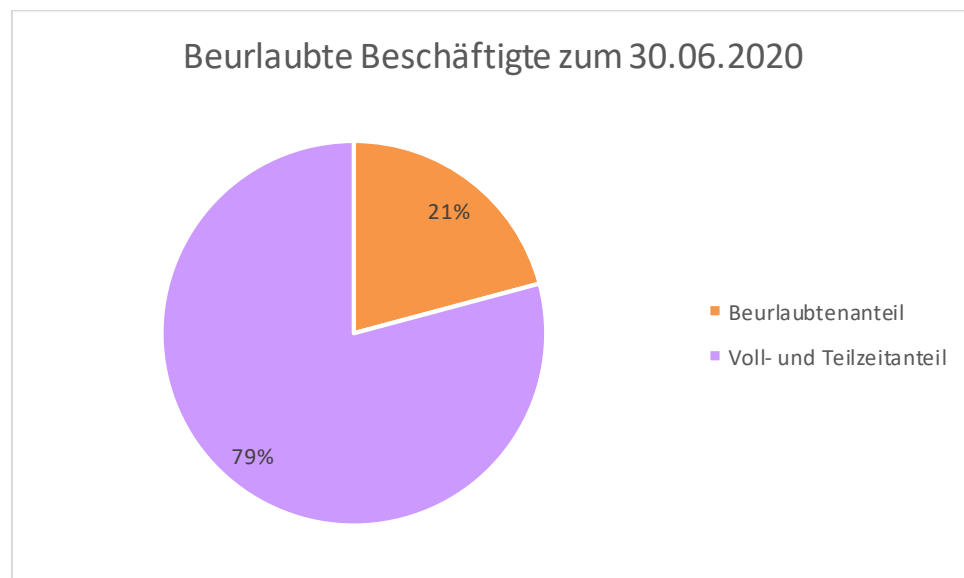


Abb. 20

Von den 665 Beurlaubten waren 554 Frauen, was einem Anteil von 83 % entspricht.

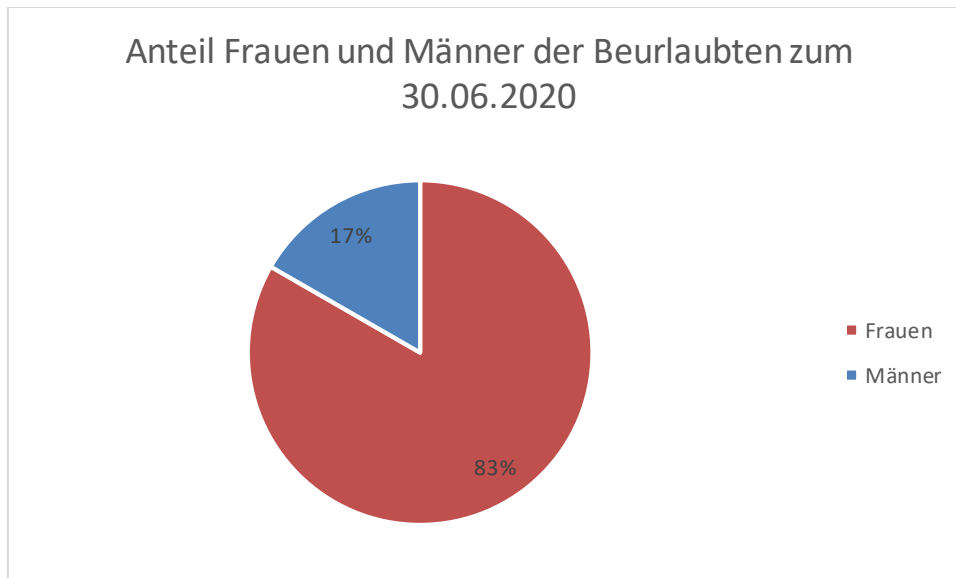


Abb. 21

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, Fachoberlehrer*innen als Fachbetreuer*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen.

In Abb. 22 ist die jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte und Bestellte, Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil lag in A16 bei 100 % (insgesamt 1 Person). In A15+Z lag er ebenfalls bei 100 % (1 von insgesamt 1). Bei Schulleitern in A15 lag der Frauenanteil bei 44 % (8 von 18) und in A14+Z bei 50 % (14 von 28). In A14 lag der Frauenanteil bei 53 % (18 von 34).

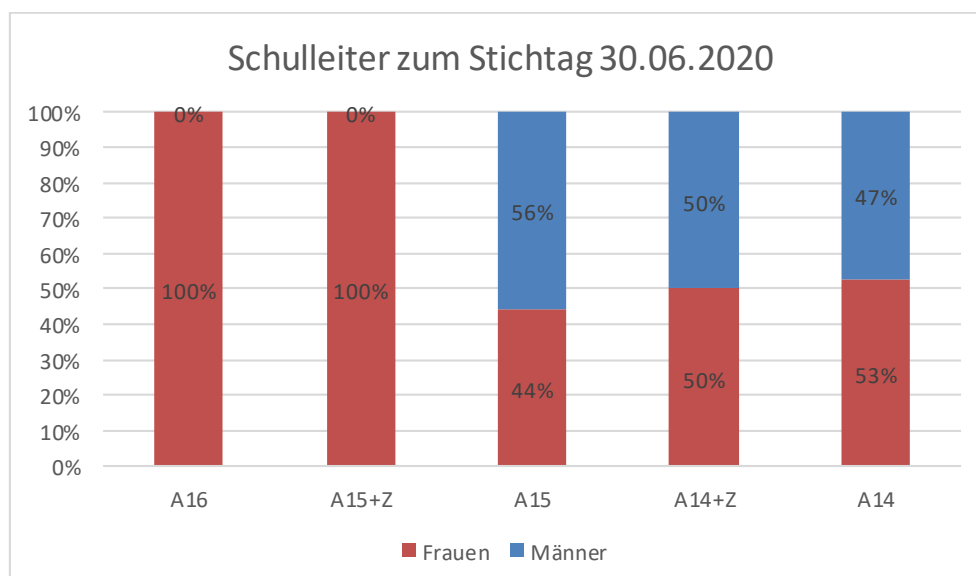


Abb. 22: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des Schulleiters/der Schulleiterin SBBZ im RPF

Die folgende Abbildung 23 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin, befand (Beschäftigte und Bestellte, Erhebungsvordruck i.3.L).

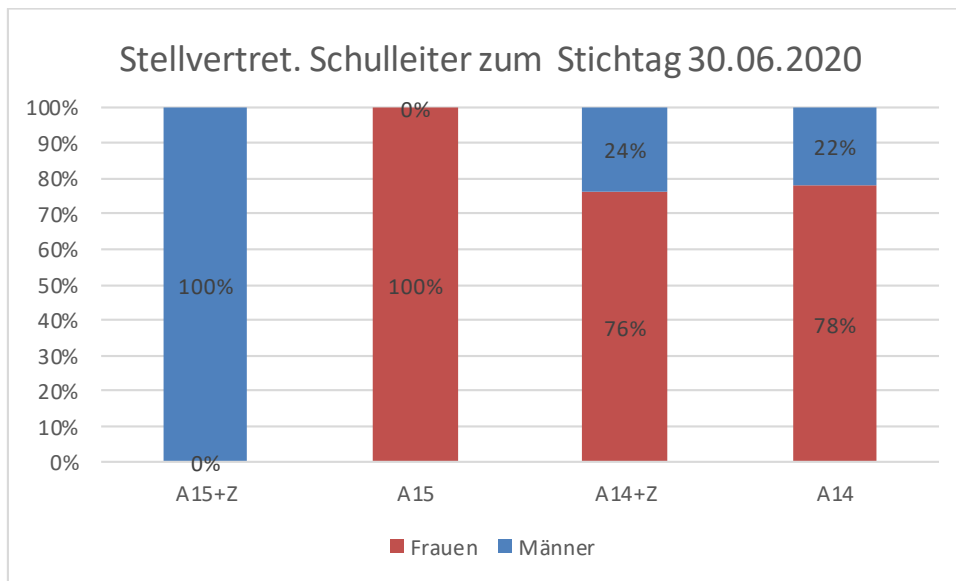


Abb. 23: Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin SBBZ im RPF

In A15+Z lag der Frauenanteil bei 0 % (0 von 1 insgesamt) und in A15 bei 100 % (2 von 2 insgesamt). In A14+Z lag der Frauenanteil bei 76 % (13 von 17) und in A14 bei 78 % (18 von 23).

Die weiteren Führungspositionen sind in Abbildung 24 dargestellt.

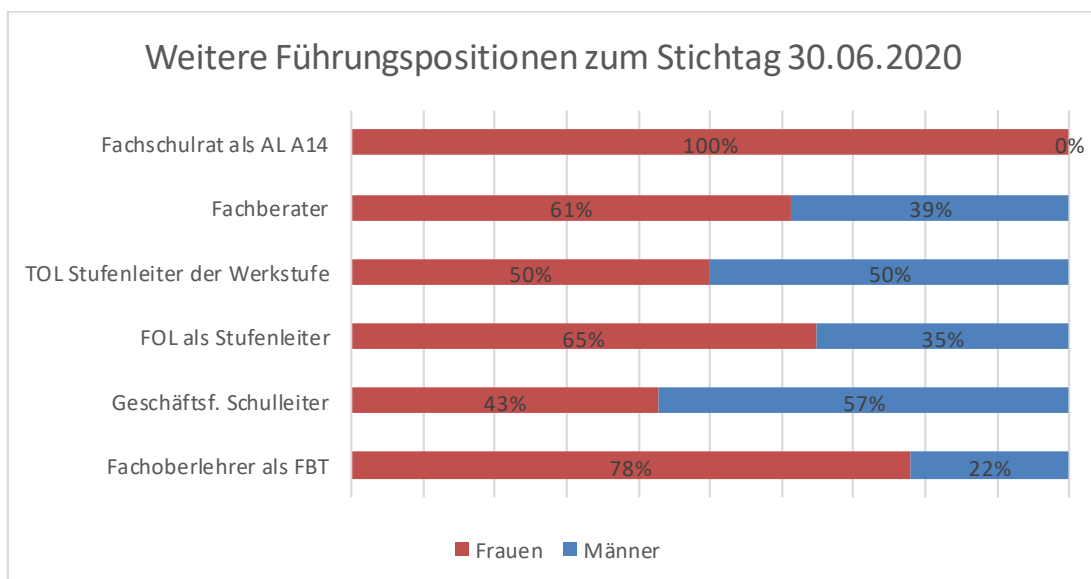


Abb. 24: Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen SBBZ im RPF

In der Position des Fachschulrats als Abteilungsleiter*in sind 100 % Frauen (4 von 4). In der Position des Fachberaters sind 61 % Frauen (19 von insgesamt 31). Bei den Technischen Oberlehrern als

Stufenleiter in der Werkstufe betrug der Frauenanteil 50 % (1 von 2). Bei den Fachoberlehren als Stufenleiter betrug der Frauenanteil 65 % (11 von 17). In der Position des geschäftsführenden Schulleiters lag der Frauenanteil bei 43 % (3 von 7). In der Position als Fachoberlehrer*in als Fachbetreuer*in lag er bei 78 % (14 von 18).

7. Einstellungen

An den SBBZ wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer, gehobener und mittlerer Dienst) 797 Personen eingestellt. Von diesen 797 Personen wurden 577 unbefristet und 220 befristet eingestellt. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 71 %. Hier wurden allerdings nur 7 Personen eingestellt. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 85 % (595 von 702). Im mittleren Dienst wurden insgesamt 88 Personen eingestellt, davon 76 Frauen, was einem Frauenanteil von 85 % entspricht.

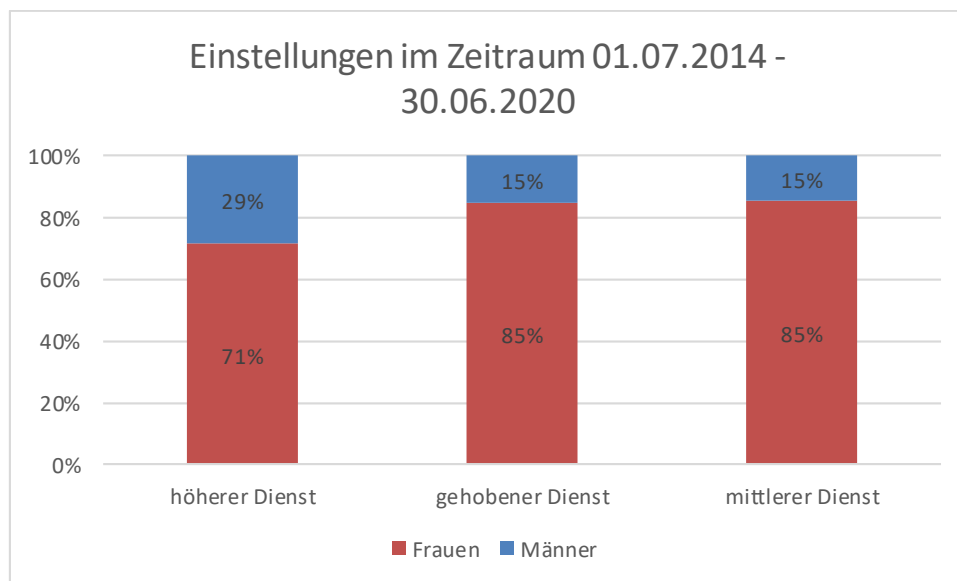


Abb. 25: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren, im gehobenen sowie im mittleren Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (1.7.2009-30.06.2014) wurden weniger Personen eingestellt. 2009 bis 2014 waren es insgesamt 617 Personen, davon 3 im höheren Dienst und 614 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 66 % und im gehobenen Dienst 81 %. Im mittleren Dienst wurde niemand eingestellt.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 101 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 89 Frauen, was einem Frauenanteil von 88 % entspricht (Formblatt 1.4).

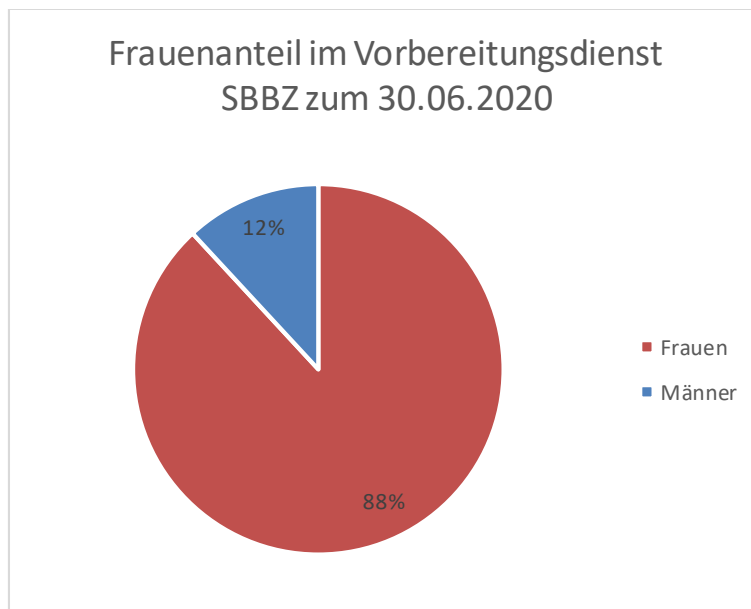


Abb. 26

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst von 84 % auf 88 % gestiegen. In diesem Zeitraum befanden sich deutlich mehr Personen im Vorbereitungsdienst (159).

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 27 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 58 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden (15 von insgesamt 46) und 82 % zur stellvertretenden Schulleiterin (23 von 28). Zur Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin wurden 69 % Frauen (9 von 13) befördert. Zur geschäftsführenden Schulleiterin wurden 44 % Frauen befördert (4 von insgesamt 9). Zur Fachoberlehrerin als Stufenleiterin wurden 55 % Frauen (6 von 11) befördert und zur Technischen Oberlehrerin als Stufenleiterin der Werkstufe 50 % (1 von insgesamt 2). 76 % Frauen (25 von 33) wurden zur Fachberaterin und 100 % als Fachschulrätin als Abteilungsleiterin (4 von 4) befördert.

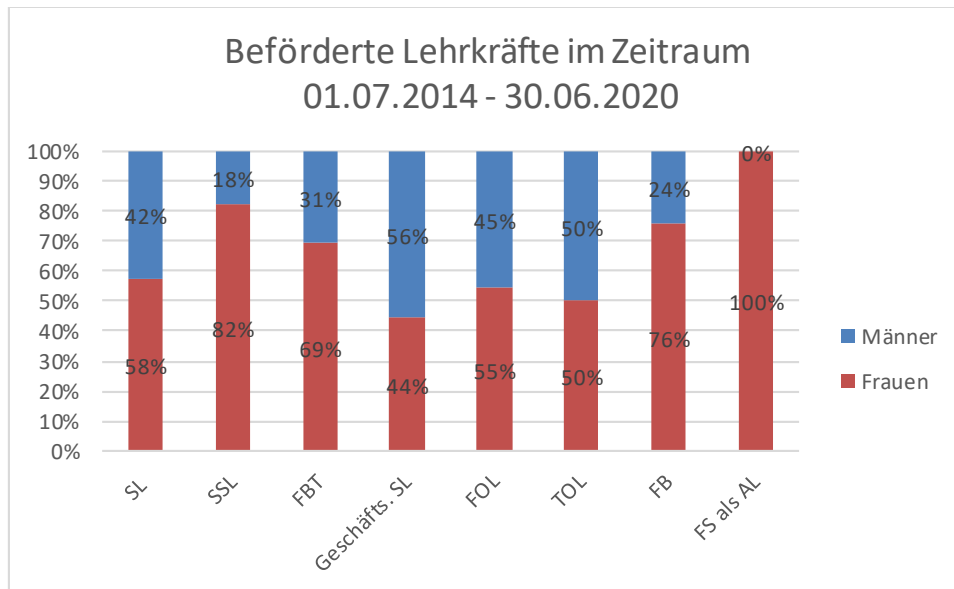


Abb. 27: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin, FOL=Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin SBBZ RPF

10. Fortbildungen

siehe GHWRS

X. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG

1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

a) GHWRS

Personalbestand

An den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum Erhebungsstichtag 30. Juni 2020 86 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 2 % angestiegen.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach Laufbahngruppen ergibt sich, dass er in allen Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes gestiegen ist und nur noch in der höchsten Laufbahngruppe A15 eine Unterrepräsentanz vorliegt. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A15 von 7 % auf 24 % gestiegen. Hier konnte die Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils zwar erreicht werden, die Unterrepräsentanz ist aber noch nicht beseitigt. Im mittleren Dienst sind Frauen in keiner Besoldung-/entgeltgruppe unterrepräsentiert.

Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitung nimmt der Anteil von Frauen mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe zwar insgesamt immer noch ab, liegt zum Stichtag 30. Juni 2020 jedoch nur noch in der höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppe A15 mit 24 % (4 von 17) in der Unterrepräsentanz.

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung nimmt der Anteil von Frauen mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe zwar ebenfalls insgesamt immer noch ab, liegt zum Stichtag 30. Juni 2020 jedoch nirgendwo unter 50 %, so dass keine Unterrepräsentanz besteht.

Bei den anderen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt der Frauenanteil in allen Positionen über 50 %, außer in der Position der Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin (41 %). Außerdem in der Position der stellvertretenden Abteilungsleiterin an Gesamtschulen und Abteilungsleiterin an Gesamtschulen. Hier sind die Werte jedoch aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

Einstellungen

Im Bereich der Grund-, Haupt- und Werkrealschulen liegt weder im höheren, noch im gehobenen, noch im mittleren Dienst eine Unterrepräsentanz vor.

Beförderungen und Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)

Im Erhebungszeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden nur in zwei Positionen weniger Frauen als Männer befördert: In der Position als Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin und der Position der geschäftsführenden Schulleiterin.

b) Realschulen

Personalbestand

An den Realschulen betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum Erhebungsstichtag 30. Juni 2020 67 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 2 % angestiegen.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach Laufbahngruppen ergibt sich, dass er in allen Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes gestiegen ist und nur noch in den höchsten Laufbahngruppen A14 bis A15 eine Unterrepräsentanz vorliegt. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A15 von 24 % auf 31 % gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter 50 %. Hier konnte die Zielvorgabe einer Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden. In der Besoldungsgruppe A14 stagnierte der Frauenanteil bei 43 %, womit die Vorgabe des Chancengleichheitsplanes, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, nicht erreicht werden konnte.

Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitung liegt der Anteil von Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 nur in der höchsten Besoldungsgruppe in der Unterrepräsentanz. In A15 liegt der Frauenanteil bei 33 %, in der Besoldungsgruppe A14+Z bei 50 %. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung liegt der Frauenanteil in den beiden Besoldungs-/Entgeltgruppen A14+Z und A14/E14 jeweils bei 45 %. Insgesamt liegt demnach in der Funktion als stellvertretende Schulleitung immer noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor. In den anderen Führungspositionen sind Frauen in allen Positionen unterrepräsentiert, außer als stellvertretende Abteilungsleiterin an Gesamtschulen. Dieser Wert ist allerdings aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

Einstellungen

Im Bereich der Realschulen liegt weder im höheren, noch im gehobenen, noch im mittleren Dienst eine Unterrepräsentanz vor.

Beförderungen und Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)

Im Erhebungszeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden in allen Positionen weniger Frauen als Männer befördert.

c) GMS

Personalbestand

An den Gemeinschaftsschulen betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum Erhebungsstichtag 30. Juni 2020 68 % und ist damit im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 2 % gesunken. Dennoch liegt sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen vor und die Vorgaben des Chancengleichheitsplanes wurden erreicht.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach Laufbahngruppen liegt im höheren Dienst in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe Unterrepräsentanz vor. Im gehobenen Dienst liegt nur noch in den höchsten Laufbahngruppen A14 bis A15 eine Unterrepräsentanz vor. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A15 von 22 % auf 29 % gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter 50 %. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der prozentuale Anteil der Frauen im höheren Dienst in A14 im jetzigen Erhebungszeitraum von 53 % auf nunmehr 42 % gesunken ist. In absoluten Zahlen standen hinter den 42 % jedoch nur 3 Frauen auf insgesamt 4 Stellen, während die Zahl der Stellen nun auf 257 angewachsen ist und insgesamt mehr Frauen nach A14 befördert werden konnten.

Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitung sind Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 in allen Besoldungsgruppen unterrepräsentiert. In A16 hD und A15 gD liegt der Frauenanteil bei 31 %, in A14 und A14+Z bei 40 %. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung liegt der Frauenanteil in A15 bei 100 %, dieser Wert ist aber aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ. In A14/E14 liegt er bei 45 %. Insgesamt liegt demnach in der Funktion als stellvertretende Schulleitung immer noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor. In den anderen Führungspositionen sind Frauen nur in der Position der Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin unterrepräsentiert. Allerdings ist auch hier die Gesamtzahl zu gering und daher nicht repräsentativ.

Einstellungen

Im Bereich der Gemeinschaftsschulen liegt bei den Einstellungen weder im höheren, noch im gehobenen, noch im mittleren Dienst eine Unterrepräsentanz vor.

Beförderungen und Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)

Im Erhebungszeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden in allen Positionen weniger Frauen als Männer befördert. Lediglich in die Position der Fachberaterin wurden mehr Frauen als Männer befördert.

d) SBBZPersonalbestand

An den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum letzten Erhebungsstichtag 30. Juni 2020 79 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 3 % weiter gestiegen. Im höheren Dienst sind Frauen mit 40 % jedoch unterrepräsentiert. Allerdings ist dieser Wert aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach Laufbahngruppen liegt an den SBBZ in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Einstellungen

Im Bereich der SBBZ liegt bei den Einstellungen in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe Unterrepräsentanz vor.

Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitung sind Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 lediglich in der Besoldungsgruppe A15 mit 44 % unterrepräsentiert. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung sind Frauen nur in A15+Z unterrepräsentiert, dieser Wert ist aber aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ. In den anderen Führungspositionen sind Frauen nur in der der Position der Geschäftsführenden Schulleiterin unterrepräsentiert (43 %).

Beförderungen und Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)

Im Erhebungszeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden in allen Positionen weniger Frauen als Männer befördert. Lediglich in die Position der Geschäftsführenden Schulleiterin wurden mehr Frauen als Männer befördert.

2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden

Die Nichterreicherung der Zielvorgaben im Bereich der Besoldungsgruppen A14 und A15 und damit in den Führungspositionen der stellvertretenden Schulleitungen und Schulleitungen, aber auch in der Führungsposition einer Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin ist wohl im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass traditionell immer noch mehr Frauen als Männer die Familienarbeit übernehmen, was sich auch in der sehr hohen Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen widerspiegelt. Frauen, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, sehen häufig für sich keine Möglichkeit zusätzlich zur familiären Belastung noch Führungsverantwortung zu übernehmen, weshalb sich Frauen in der Familienphase eine Führungsaufgabe häufig nicht zutrauen oder zumuten wollen. Dies gilt besonders für große oder sehr ausdifferenzierte Schulen wie Verbundschulen, Real- oder Gemeinschaftsschulen, aber auch Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren. Grundsätzlich sind alle Führungsämter zwar auch in Teilzeit leistbar, wobei sich die Teilzeit immer auf den Unterrichtsanteil und nicht auf die Leitungszeit auswirkt, jedoch erfordert die Leitungsaufgabe sehr häufig eine flexible und damit zeitlich nicht sicher planbare Einsatzbereitschaft, die sich mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht leicht vereinbaren lässt. Gleiches gilt auch für die Führungsposition einer geschäftsführenden Schulleitung, wobei hier noch erschwerend hinzukommt, dass diese Stellen nicht überall angeboten werden, da hier mehrere Schulen in der Trägerschaft einer Kommune Voraussetzung sind.

X. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancengG

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

In den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen, den Real- und Gemeinschaftsschulen sowie den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren konnten die Zielvorgaben bezüglich der Einstellungen deutlich überschritten werden.

2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 3 Chancengleichheitsgesetz ist der Frauenanteil bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG ist zu beachten.

a) GHWRS

Hier wurden die Zielvorgaben deutlich überschritten.

b) Realschulen

Hier bestehen die Zielvorgaben weiterhin, da der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich der Realschulen noch deutlich in der Unterrepräsentanz liegt. Zumindest in der Besoldungsstufe A15 und damit der Position der Schulleitung konnte der Frauenanteil erhöht werden, wobei jedoch immer noch eine Unterrepräsentanz vorliegt. In der Besoldungsstufe A14 und damit der Position der stellvertretenden Schulleitung konnte keine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden.

c) GMS

Im Bereich der Schulleitungen, der geschäftsführenden Schulleitungen und der Fachoberlehrer als Fachbetreuer ist der Frauenanteil leider gesunken, wobei zu berücksichtigen ist, dass für die Bereiche der geschäftsführenden Schulleitungen und der Fachoberlehrer als Fachbetreuer insgesamt nur sehr wenige Stellen ausgewiesen sind. Im Bereich der Stellvertretenden Schulleitungen und der Fachberater konnte der Frauenanteil weiter gesteigert werden. Insgesamt konnten die Zielvorgaben damit nicht erreicht werden.

d) SBBZ

Auch hier wurden die Zielvorgaben deutlich überschritten.

XI. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen

Nach § 6 Absatz 3 ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden können, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

1. Reflexion bisheriger Maßnahmen

a) GHWRGS

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, wobei nur noch in der höchsten Gruppe A15 eine Unterrepräsentanz besteht.

b) Realschulen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes bis auf eine Ausnahme weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, in den beiden höchsten Besoldungsgruppen A15 und A14 besteht weiterhin Unterrepräsentanz.

c) Gemeinschaftsschulen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, in den beiden höchsten Besoldungsgruppen A15 und A14 liegt eine Unterrepräsentanz vor.

d) Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplans weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Es liegt in keiner Besoldungsgruppe Unterrepräsentanz vor.

Zusammenfassung:

In allen genannten Schularten zeigt sich, dass die Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen generell wirksam sind und eine anhaltende positive Entwicklung zu verzeichnen ist. Um dieses Ergebnis nachhaltig zu gewährleisten, besteht auch weiterhin die Notwendigkeit unterstützender Maßnahmen. So müssen auch weiterhin Schulleitungen für das Thema Frauenförderung sensibilisiert und in ihrer Personalentwicklungsaufgabe gestärkt werden. Dies kann im regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Schulaufsicht im Rahmen von Dienstbesprechungen oder bei Schulbesuchen und im jährlichen datenbasierten Statusgespräch geschehen, bei dem das Personaltableau eingehend beleuchtet wird. Ergänzt werden sollten die Maßnahmen durch Einzel-/Perspektivgespräche der Schulaufsicht mit potenziellen Kandidatinnen und Interessentinnen für Leitungsstellen.

2. Fortbildung

Neben den bereits genannten Maßnahmen sind insbesondere fortbildende und vorqualifizierende Maßnahmen von besonderer Bedeutung. Eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten richtet sich gezielt an Lehrerinnen (und Lehrer) aller Schularten. Fortbildungen und Informationsportale bieten die Möglichkeit, sich über Führungspositionen und -aufgaben zu informieren, das eigene Potential zu erkunden und sich auf die mögliche Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten. Sie erleichtern auch den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit oder mehrjähriger Beurlaubung.

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird ein landesweites Fortbildungsprogramm nur für Frauen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten, spezifisch zu fördern.

Frauen, die an einer Führungsposition interessiert sind, erhalten damit eine spezifische Vorfeldqualifizierung.

Zur Weiterqualifizierung werden Fortbildungen in verschiedenen Bereichen angeboten:

- Orientierung und Vorqualifizierung für Lehrkräfte mit Führungsinteresse bzw. Bewerbungsabsicht

- Einführung in die neue Funktion für schulische und außerschulische Führungskräfte, die neu im Amt sind
- Begleitung in der Funktion für tätige Führungskräfte

Frauen wie Männer sollen ermutigt werden, sich auf eine Führungsposition zu bewerben und auf dem Weg dorthin qualifiziert begleitet und unterstützt werden. Die weiteren Vorqualifizierungsangebote machen das Programm „Frauen fit für Führung“ jedoch keineswegs überflüssig, vielmehr ergänzen sich die verschiedenen Fortbildungsangebote.

Ein weiterer Schwerpunkt im Fortbildungsbereich sind Fortbildungen, welche für die Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen in der Schulverwaltung und an den Schulen angeboten werden. Diese zielen insbesondere darauf ab, dass die Beauftragten für Chancengleichheit die Aufgaben, welche aus dem Chancengleichheitsgesetz resultieren, kennen und anwenden, Rollenverständnis entwickeln und ihre Beratungsfunktion effektiv ausfüllen können. Hierzu gehören Basisschulungen und vertiefende Fortbildungen, welche u.a. dazu dienen, kommunikative und prozessorientierte Kompetenzen mit Hinblick auf die Rolle und Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit zu vertiefen und zu professionalisieren. Dies wiederum leistet einen weiteren wichtigen Beitrag für die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben.

3. Personalentwicklungsmaßnahmen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird auch weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Schulleiterinnen und Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben deshalb unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt und systematisch zu fördern. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln. Den Schulleitungen kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben.

Auf schulischer Ebene empfiehlt sich hier neben regelmäßig stattfindenden Personalentwicklungsgesprächen, in denen Frauen Möglichkeiten einer Weiterentwicklung aufgezeigt bekommen und Schulleitungen Potenziale erkennen und fördern können, eine spezielle

lenkende Aufgabenzuweisung durch die Schulleitung, die einerseits gezielt durch Ansprache, andererseits transparent durch offene Angebote oder schulinterne „Ausschreibung verschiedener Aufgaben erfolgen kann“, die der Chancengleichheit und zugleich der Frauenförderung förderlich ist. Auch die Berufung in schulische Arbeits- und Steuerungsgruppen oder in ein erweitertes Schulleitungsteam bieten Möglichkeiten der Personalentwicklung und können dazu beitragen, dass sich mehr Frauen, auch teilzeitbeschäftigte Frauen, für Führungsaufgaben interessieren und sich diese zutrauen. Diese Aufgaben dürfen aber nicht zu einer (zeitlichen) Mehrbelastung führen, sondern müssen über eine transparente Zuweisung entsprechender Leitungszeit abgesichert werden.

Auf der Ebene der Staatlichen Schulämter hat sich im Bereich der Grund-, Haupt- und Werkrealschulen die Bestellung zur kommissarischen Schulleitung als ein sehr wirksames Instrument der Frauenförderung erwiesen. Über einen befristeten Zeitraum erproben sich hier unter intensiver Beratung und Betreuung durch die zuständigen Schulrätinnen und Schulräte Frauen in Führungsaufgaben und konnten so dauerhaft als Schulleiterinnen gewonnen werden. Als ebenfalls fruchtbares Instrument der Frauenförderung haben sich Abordnungen zur Unterstützung der Schulrätinnen und Schulräte in die Staatlichen Schulämter erwiesen. Auch hierdurch können Einblicke in Führungs- und Leitungsaufgaben und Sicherheit in diesen Handlungsfeldern gewonnen werden, die in Folge dann auch in eine Bewerbung auf eine Leitungsstelle münden.

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen. Sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weitere gehende Aufgaben. Ferner können Frauen in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, wie beispielsweise effektives Zeitmanagement und soziale Kompetenzen in den genannten Bereichen einbringen. Junge Lehrerinnen sollten schon früh zum Nachdenken über ihren weiteren beruflichen Werdegang angeregt und ausführlich über mögliche berufliche Perspektiven informiert werden. Ebenso ist Lehrerinnen, die eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind, der Aufbau einer attraktiven Berufsbiografie zu ermöglichen. Dazu sollten den Lehrerinnen die verschiedenen Möglichkeiten, Aufgabenbereiche innerhalb der Schule oder im Gesamtsystem Schule zu übernehmen, immer wieder von allen Verantwortlichen aufgezeigt werden. Ergänzend sollen Frauen verstärkt durch gezielte persönliche Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

Erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Netzwerkbildung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung. Die oberen

Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Ergänzend sollen Frauen verstärkt bei Meetings, Barcamps und Fortbildungen durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert und ermutigt werden. Durch eine hohe Informationsdichte und Transparenz über die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von Führungspositionen gewinnen diese an Attraktivität. Aufgrund der aktuellen Geschlechterrelation in schulischen Führungspositionen werden auch in Zukunft spezifische Angebote für die Zielgruppe Frauen für sinnvoll und notwendig erachtet. Die potentiellen Führungskräfte sollen in geeigneter Weise über Fortbildungen in diesem Bereich informiert werden, da so ein wichtiger Beitrag für die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen geleistet werden kann.

4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Bei Bewerbungsverfahren auf schulbezogene Ausschreibungen und schulbezogene Einstellungsverfahren sind §§ 9 und 10 des Chancengleichheitsgesetzes zu berücksichtigen, die die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit regeln. So ist zu beachten, dass bei Bewerbungsverfahren die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig, d.h. noch im Entscheidungsprozess, beteiligt wird. Sie hat außerdem das Recht am Stellenbesetzungsverfahren teilzunehmen. Ferner sind gem. § 11 Chancengleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei der Auswahl unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Absatz 2 GG Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt auch bei schulbezogenen Ausschreibungen und schulbezogenen Einstellungsverfahren. Sie ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gemäß § 10 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz das Recht an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit zielt darauf zu achten, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Möglichkeiten zur Darstellung ihrer Person eröffnet wird, keine unzulässigen Fragen gestellt werden und die bei Familien- und/oder Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden können.

Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen geringere aktive Dienst- und Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexible Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG).

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Die Berücksichtigung der Belange von Lehrkräften, die Familienarbeit leisten, bei der Gestaltung des Deputats- und Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben, ist originäre Aufgabe der Schulleitung und heute größtenteils bereits bewährte Alltagspraxis im Schulbetrieb. Da die Bedingungen vor Ort und in den verschiedenen Schularten sehr unterschiedlich sind, können keine allgemeingültigen familiengerechten Rahmenbedingungen festgelegt werden.

Hilfreich ist die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbaren Dienstaufgaben. Neben dem "geteilten" Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Hier ist die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende ebenso geboten wie bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage. Dabei bietet sich eine Konzentration dergestalt an, dass sich ein unterrichtsfreier Tag ergibt, sofern pädagogische und allgemeine dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Es ist Part der Schulleitung darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeit besteht, einen Antrag auf einen familien- und pflegegerechten Stundenplan zu stellen. Die Gesamtlehrerkonferenz kann drüber hinaus Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben geben. Bei der Gestaltung der Stundenpläne können in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerin Rahmenregelungen getroffen werden, die es teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen darf sich nicht nachteilig für diese Lehrkräfte auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

Geklärte Rahmenbedingungen vor Ort führen zu einer größeren Arbeitszufriedenheit für alle Lehrkräfte. Darum ist jeder Schulleitung zu empfehlen, sich ein Konzept in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. Ansprechpartnerin zu erarbeiten, das die dienstlichen Belange und Bedürfnisse aller Lehrkräfte berücksichtigt und einerseits Planungssicherheit gibt und andererseits Spielraum lässt, um auf individuelle Situationen reagieren zu können. Immer vor dem

Hintergrund, dass sich diese Rahmenbedingungen nicht nachteilig für Teilzeitbeschäftigte auswirken.

Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen haben die Möglichkeit durch einen formlosen Antrag auf „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ ihre Anliegen zu formulieren und zu begründen. Eine beabsichtigte Ablehnung muss nach § 29 Chancengleichheitsgesetz schriftlich begründet werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zu beteiligen.

Die unteren Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen und im Rahmen ihrer schulischen Verantwortung die Umsetzung familien- und pflegegerechter Rahmenbedingungen einfordern.

§ 30 (3) Chancengleichheitsgesetz schreibt fest, dass sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken dürfen. In Folge wurden die Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber kontinuierlich verbessert, so dass sie ihr Amt auf Antrag in Teilzeit zwischen 50% und 100% ausüben können. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhältige Beschäftigung möglich. Die Reduzierung erfolgt bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

Neben den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bietet das Jobsharing die zusätzliche Chance und Herausforderung, im Team mit einer Jobsharing-Partnerin bzw. einem Jobsharing-Partner eine Funktionsstelle auszufüllen. Die Stelleninhaberinnen und -inhaber müssen sich zeitlich abstimmen bzw. ergänzen und sich verpflichten, die Teilzeitbeschäftigung während des Jobsharings beizubehalten. Um eine gewisse Kontinuität zu gewährleisten, wird die Dauer auf mindestens drei Jahre festgelegt. In der Praxis spielt dieses Modell jedoch keine Rolle, da es die Stelleninhaberinnen und -inhaber starr bindet und Veränderungen nur möglich sind, wenn einer der beiden Partner die Funktion zurückgibt oder sich auf eine andere Funktionsstelle bewirbt.

Das Teilzeitangebot ist ein wichtiger Beitrag zur der im Chancengleichheitsgesetz verankerten Verpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf weiter zu verbessern und wird von den Frauen im Schuldienst des Landes, auch in Führungspositionen, vor allem in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen gerne angenommen. In den anderen Schularten, in denen es sich in der Regel auch um größere Schulen handelt, müssen die Bemühungen weiter fortgesetzt werden. Eine Unterstützung könnte hier durch die Umsetzung der erhöhten Leitungsstunden im Rahmen der Konzeption „Stärkung von Schulleitungen“ entstehen.

Die unteren Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen und im Rahmen ihrer schulaufsichtlichen Verantwortung die Umsetzung familienfreundlicher Rahmenbedingungen einfordern.