

# Chancengleichheitsplan 30.06.2020

Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemein-  
schaftsschulen und Sonderpädagogische  
Bildungszentren im Regierungspräsidium  
Karlsruhe



## 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-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogische Bildungszentren eines Regierungsbezirks. Pro Regierungsbezirk wird ein Chancengleichheitsplan Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogische Bildungszentren 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:

<b>I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Formblätter</b>	S. 7 – 70
<b>II. Analyse der Beschäftigtenstruktur Grund-, Haupt-, Werkrealschulen</b>	S. 71
1. Allgemeines	S. 71
2. Personalbestand	S. 71
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 72
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 73
b) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 75
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 76
5. Beurlaubungen	S. 80
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 80
7. Einstellungen	S. 82
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 83
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 83
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 84
<b>II. Analyse der Beschäftigtenstruktur Realschulen</b>	S. 86
1. Allgemeines	S. 86
2. Personalbestand	S. 86
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 87
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 88
b) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 90
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 90
5. Beurlaubungen	S. 94
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 95
7. Einstellungen	S. 97
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 97
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 98

10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 99
<b>II. Analyse der Beschäftigtenstruktur Gemeinschaftsschulen</b>	S. 100
1. Allgemeines	S. 100
2. Personalbestand	S. 100
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 101
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 102
b) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 104
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 105
5. Beurlaubungen	S. 108
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 109
7. Einstellungen	S. 111
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 111
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 112
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 112
<b>II. Analyse der Beschäftigtenstruktur Sonderpädagogische Bildungszentren</b>	S. 114
1. Allgemeines	S. 114
2. Personalbestand	S. 114
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 115
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 116
b) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 118
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 119
5. Beurlaubungen	S. 122
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 123
7. Einstellungen	S. 125
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 125

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 126
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 126
<b>III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG</b>	S. 128
1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben	S. 128
2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden	S. 132
<b>IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG</b>	S. 133
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	S. 133
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	S. 133
<b>V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen</b>	S. 134
1. Reflexion bisheriger Maßnahmen	S. 134
2. Fortbildung	S. 134
3. Personalentwicklungsmaßnahmen	S. 135
4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	S. 138
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	S. 139

**I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Formblätter)**

**Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene**

Formblatt 0

01.07.2014 -

Zeitraum: 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 %
<b>Wissenschaftl. Lehrer/innen</b>						
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. Sonderpädagogische 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
<b>INSGESAMT</b>	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
<b>SUMME 1+2+3+4+5+6</b>	49.717	35.399	71	26.467	19.968	75
<b>Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen</b>						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWGRS-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
<b>SUMME 1+2+3</b>	3.343	1.661	50	1.708	998	58
<b>INSGESAMT</b>	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 %
<b>Fortbildung an den Akademien</b>	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
	<b>INSGESAMT</b>	<b>152.354</b>	<b>93.663</b>	<b>61</b>
<b>Fortbildung für Fortbildner/innen</b>	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
	<b>INSGESAMT</b>	<b>15.380</b>	<b>9.456</b>	<b>61</b>
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung an den Akademien</b>	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	33.207	21.022	63
<b>INSGESAMT</b>	<b>200.941</b>	<b>124.141</b>	<b>62</b>	



**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
GHWRS  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A15	7	0	0%
	A14	75	36	48%
	A13+Z	55	35	64%
	A13	705	489	69%
	A12+Z	185	159	86%
	A12	7.502	6.834	91%
	A11	220	161	73%
	A10	155	103	66%
	A 9	100	72	72%
<b>insgesamt</b>		<b>9.004</b>	<b>7.889</b>	<b>88%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	14	8	57%
	E11	138	123	89%
	E10	1	0	0%
	E 9B	9	8	89%
	E 9	5	5	100%
<b>insgesamt</b>		<b>167</b>	<b>144</b>	<b>86%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>9.171</b>	<b>8.033</b>	<b>88%</b>
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	S 8A	3	2	67%
	E 9A	21	18	86%
	E 8	1	1	100%
<b>insgesamt</b>		<b>25</b>	<b>21</b>	<b>84%</b>
<b>insgesamt m.D.</b>		<b>25</b>	<b>21</b>	<b>84%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>		<b>9.196</b>	<b>8.054</b>	<b>88%</b>
<b>unbefristet Ergebnis</b>		<b>9.196</b>	<b>8.054</b>	<b>88%</b>
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	2	2	100%
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>insgesamt h.D.</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A12	3	3	100%
<b>insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	19	11	58%
	E12	4	4	100%
	E11	132	113	86%
	E10	33	31	94%
	E 9B	24	22	92%
	E 9	9	7	78%
<b>insgesamt</b>		<b>221</b>	<b>188</b>	<b>85%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>224</b>	<b>191</b>	<b>85%</b>

<b>mittlerer Dienst</b>					
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>					
		S 8A	126	109	87%
		E 9A	17	16	94%
		E 8	3	3	100%
		E 6	12	11	92%
	insgesamt		158	139	88%
	insgesamt m.D.		158	139	88%
	Schultyp Ergebnis		384	332	86%
	befristet Ergebnis		384	332	86%
	<b>INSGESAMT</b>		<b>9.580</b>	<b>8.386</b>	<b>88%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
GHWRS  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A14	4	4	100%
	A13+Z	13	10	77%
	A13	139	127	91%
	A12+Z	60	56	93%
	A12	4.047	3.938	97%
	A11	113	106	94%
	A10	77	71	92%
	A 9	29	25	86%
insgesamt		4.482	4.337	97%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	1	1	100%
	E11	64	58	91%
	E 9B	4	4	100%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		70	64	91%
insgesamt g.D.		4.552	4.401	97%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	S 8A	3	2	67%
	E 9A	11	10	91%
insgesamt		14	12	86%
insgesamt m.D.		14	12	86%
Schultyp Ergebnis		4.566	4.413	97%
unbefristet Ergebnis		4.566	4.413	97%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt h.D.		1	1	100%
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A12	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	12	6	50%
	E12	3	3	100%
	E11	79	68	86%
	E10	28	27	96%
	E 9B	18	18	100%
	E 9	3	3	100%
insgesamt		143	125	87%
insgesamt g.D.		144	126	88%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	S 8A	126	109	87%
	E 9A	11	11	100%

	E 8	2	2	100%
	E 6	12	11	92%
insgesamt		151	133	88%
insgesamt m.D.		151	133	88%
Schultyp Ergebnis		296	260	88%
befristet Ergebnis		296	260	88%
<b>INSGESAMT</b>		<b>4.862</b>	<b>4.673</b>	<b>96%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
GHWRS  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A15	7	0	0%
	A14	71	32	45%
	A13+Z	42	25	60%
	A13	536	334	62%
	A12+Z	120	98	82%
	A12	2.485	1.981	80%
	A11	102	51	50%
	A10	59	20	34%
	A 9	48	25	52%
<b>insgesamt</b>		<b>3.470</b>	<b>2.566</b>	<b>74%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	13	7	54%
	E11	73	64	88%
	E10	1	0	0%
	E 9B	5	4	80%
	E 9	4	4	100%
<b>insgesamt</b>		<b>96</b>	<b>79</b>	<b>82%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>3.566</b>	<b>2.645</b>	<b>74%</b>
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	S 8A			
	E 9A	9	7	78%
	E 8	1	1	100%
<b>insgesamt</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
<b>insgesamt m.D.</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>		<b>3.576</b>	<b>2.653</b>	<b>74%</b>
<b>unbefristet Ergebnis</b>		<b>3.576</b>	<b>2.653</b>	<b>74%</b>
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GHWRS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	1	1	100%
<b>insgesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>insgesamt h.D.</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A12	2	2	100%
<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	6	4	67%
	E12	1	1	100%
	E11	47	40	85%
	E10	5	4	80%
	E 9B	6	4	67%
	E 9	6	4	67%
<b>insgesamt</b>		<b>71</b>	<b>57</b>	<b>80%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>73</b>	<b>59</b>	<b>81%</b>

<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>				
	E 9A	6	5	83%
	E 8	1	1	100%
	insgesamt	7	6	86%
	insgesamt m.D.	7	6	86%
	Schultyp Ergebnis	81	66	81%
	befristet Ergebnis	81	66	81%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>3.657</b>	<b>2.719</b>	<b>74%</b>

**Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte**

**Stichtag**  
**Schulart**  
**Dienststelle**

**30.06.2020**  
**GHWRS**  
**RPK**

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>			
<b>Schultyp GHWRS</b>			
<b>Beamten/Beamtinnen</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	1.051	986	94%
insgesamt	1.051	986	94%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	2	2	100%
insgesamt	2	2	100%
Schultyp Ergebnis	1.053	988	94%
<b>befristet</b>			
<b>Schultyp GHWRS</b>			
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	6	6	100%
insgesamt	6	6	100%
Schultyp Ergebnis	6	6	100%
befristet Ergebnis	6	6	100%
<b>INSGESAMT</b>	<b>1.059</b>	<b>994</b>	<b>94%</b>

**Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart GHWS  
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Grupp e	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp GHWS</b> <b>gehobener Dienst</b> <b>Beamten/Beamtinnen</b>											
	Schulleiter/in	A15	7	0	0%	7	0	0%			
		A14+Z	2	0	0%	2	0	0%			
		A14	52	26	50%	51	25	49%	1	1	100%
		A13+Z	173	105	61%	156	90	58%	17	15	88%
		A13	159	126	79%	130	98	75%	29	28	97%
		A12+Z	74	64	86%	53	45	85%	21	19	90%
	Stellvertretender Schulleiter/in	A14+Z	6	3	50%	6	3	50%			
		A14	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%
		A13+Z	3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%
		A13	85	51	60%	67	36	54%	18	15	83%
		A12+Z	98	82	84%	62	48	77%	36	34	94%
		A12	1	1	100%				1	1	100%
	Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen	A13+Z	1	1	100%	1	1	100%			
	Stellvertr. Abteilungsleiter/in an Ge- samtschulen	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%			
		A12+Z	1	1	100%	1	1	100%			
	2. Konrektor/in	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%			
		A14	6	3	50%	4	1	25%	2	2	100%
	A13+Z	1	1	100%	1	1	100%				
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	38	16	42%	31	9	29%	7	7	100%	
Geschäftsführende/r Schulleiter/in	-	27	14	52%	27	14	52%				
Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	32	23	72%	27	18	67%	5	5	100%	



	24 Fachberater/in	-	52	41	79%	40	30	75%	12	11	92%
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	58	49	84%	37	29	78%	21	20	95%
<b>insgesamt</b>			<b>882</b>	<b>612</b>	<b>69%</b>	<b>710</b>	<b>452</b>	<b>64%</b>	<b>172</b>	<b>160</b>	<b>93%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>											
	Schulleiter/in	E13	4	2	50%	4	2	50%			
	Stellvertretender Schulleiter/in	E11	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	1	0	0%	1	0	0%			
	24 Fachberater/in	-	1	1	100%	1	1	100%			
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0		1	1	100%
<b>insgesamt</b>			<b>9</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>891</b>	<b>618</b>	<b>69%</b>	<b>717</b>	<b>456</b>	<b>64%</b>	<b>174</b>	<b>162</b>	<b>93%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>			<b>891</b>	<b>618</b>	<b>69%</b>	<b>717</b>	<b>456</b>	<b>64%</b>	<b>174</b>	<b>162</b>	<b>93%</b>
<b>Beschäftigte Ergebnis</b>			<b>891</b>	<b>618</b>	<b>69%</b>	<b>717</b>	<b>456</b>	<b>64%</b>	<b>174</b>	<b>162</b>	<b>93%</b>
<b>Bestellte</b>											
<b>Schultyp GHWS</b>											
<b>gehobener Dienst</b>											
<b>Beamten/Beamtinnen</b>											
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A13+Z	1	0	0%	1	0	0%			
		A13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
		A12+Z	3	1	33%	3	1	33%			
<b>insgesamt</b>			<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>											
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A12+Z	1	1	100%	1	1	100%			
<b>insgesamt</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>			
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>12</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>			<b>12</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>Bestellte Ergebnis</b>			<b>12</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>INSGESAMT</b>			<b>903</b>	<b>623</b>	<b>69%</b>	<b>727</b>	<b>459</b>	<b>63%</b>	<b>176</b>	<b>164</b>	<b>93%</b>

Stichtag: 30.06.2020

Schulart: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn: gehobener Dienst	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anwärter/innen LA an GS	464	418	90%
Anwärter/innen LA an Sonderschulen	190	154	81%
Technische Lehreranwärter/innen	9	3	33%
Anwärter/innen LA an WHR	518	347	67%
Fachlehreranwärter/innen (alle Schularten)	218	142	65%
Anwärter/innen LA an GMS	0		
<b>INSGESAMT</b>	<b>1.399</b>	<b>1.064</b>	<b>76%</b>

### Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart GHWRS  
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insge- samt	darun- ter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge- samt	darun- ter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Schultyp GHWRS</b>							
<b>Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst</b>							
Wissenschaftliche Lehrer/in		1.346	1.195	89%			
Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		63	42	67%			
Wissenschaftliche Lehrer/in		535	484	90%			
gehobener Dienst Ergebnis		1.944	1.721	89%	0	0	
insgesamt		1.944	1.721	89%	0	0	
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer höherer Dienst</b>							
Wissenschaftliche Lehrer/in					2	2	100%
höherer Dienst Ergebnis		0	0		2	2	100%
<b>gehobener Dienst</b>							
Wissenschaftliche Lehrer/in		1	0	0%	37	25	68%
Wissenschaftliche Lehrer/in		22	17	77%	193	165	85%
gehobener Dienst Ergebnis		23	17	74%	230	190	83%
<b>mittlerer Dienst</b>							
Pädagogische Assistent/in		4	4	100%	13	10	77%
mittlerer Dienst Ergebnis		4	4	100%	13	10	77%
insgesamt		27	21	78%	245	202	82%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.971</b>	<b>1.742</b>	<b>88%</b>	<b>245</b>	<b>202</b>	<b>82%</b>

## Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart GHWRS  
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			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 %
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp GHWRS</b> <b>gehobener Dienst</b> <b>Beamten/Beamtinnen</b>														
	Schulleiter/in	A15	3	0	0%	3	0	0%				3	0	0%
		A14+Z	2	0	0%	2	0	0%				2	0	0%
		A14	22	12	55%	21	11	52%	1	1	100%	29	17	59%
		A13+Z	85	54	64%	74	43	58%	11	11	100%	105	64	61%
		A13	88	68	77%	59	40	68%	29	28	97%	109	80	73%
		A12+Z	55	44	80%	34	25	74%	21	19	90%	66	50	76%
		A12	1	0	0%	1	0	0%						
	Stellvertretender Schulleiter/in	A14+Z	4	3	75%	4	3	75%				6	4	67%
		A14	2	1	50%	2	1	50%				7	2	29%
		A13+Z	3	1	33%	3	1	33%				5	2	40%
		A13	38	27	71%	32	21	66%	6	6	100%	69	45	65%
		A12+Z	99	79	80%	65	47	72%	34	32	94%	139	114	82%
		A12	2	2	100%	2	2	100%						
	Stellvertr. Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen	A12+Z	1	1	100%	1	1	100%				3	3	100%
		A12	1	0	0%	1	0	0%						
	2. Konrektor/in	A14	5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%	8	3	38%
		A13+Z	2	2	100%	2	2	100%				3	2	67%
	A13	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%	

	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	28	12	43%	23	8	35%	5	4	80%	52	24	46%
	Geschäftsführender Schulleiter/in	-	23	11	48%	23	11	48%						
	Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	38	24	63%	32	18	56%	6	6	100%	24	15	63%
	24 Fachberater/in	-	94	80	85%	57	46	81%	37	34	92%			
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	65	50	77%	48	35	73%	17	15	88%	77	47	61%
<b>insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			<b>662</b>	<b>473</b>	<b>71%</b>	<b>494</b>	<b>316</b>	<b>64%</b>	<b>168</b>	<b>157</b>	<b>93%</b>	<b>708</b>	<b>472</b>	<b>67%</b>
	Schulleiter/in	E13	3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%	4	1	25%
		E11	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
	Stellvertretender Schulleiter/in	E11	1	1	100%				1	1	100%	1	1	100%
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
	24 Fachberater/in	-	1	1	100%	1	1	100%						
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	3	3	100%				3	3	100%			
<b>insgesamt</b>			<b>10</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>43%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>672</b>	<b>480</b>	<b>71%</b>	<b>499</b>	<b>318</b>	<b>64%</b>	<b>173</b>	<b>162</b>	<b>94%</b>	<b>715</b>	<b>475</b>	<b>66%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>			<b>672</b>	<b>480</b>	<b>71%</b>	<b>499</b>	<b>318</b>	<b>64%</b>	<b>173</b>	<b>162</b>	<b>94%</b>	<b>715</b>	<b>475</b>	<b>66%</b>
<b>Beschäftigte Ergebnis</b>			<b>672</b>	<b>480</b>	<b>71%</b>	<b>499</b>	<b>318</b>	<b>64%</b>	<b>173</b>	<b>162</b>	<b>94%</b>	<b>715</b>	<b>475</b>	<b>66%</b>
<b>Bestellte</b>														
<b>Schultyp GHWRS</b>														
<b>gehobener Dienst</b>														
<b>Beamtinnen/Beamte</b>														
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	15	3	20%	11	1	9%	4	2	50%	19	6	32%
	33 Lehrer/in, best.z.stv. AL an	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%

	Schulartenverb./Schulen bes.Art													
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	2	2	100%	2	2	100%				4	2	50%
		A14	10	4	40%	10	4	40%				14	6	43%
		A13+Z	45	31	69%	36	23	64%	9	8	89%	58	39	67%
		A13	44	34	77%	26	17	65%	18	17	94%	55	43	78%
		A12+Z	25	21	84%	14	10	71%	11	11	100%	29	24	83%
		A12	1	1	100%				1	1	100%			
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertretenden Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	5	3	60%
		A14	2	1	50%	2	1	50%				3	1	33%
		A13+Z	2	1	50%	2	1	50%				6	4	67%
		A13	10	9	90%	6	5	83%	4	4	100%	12	10	83%
		A12+Z	34	25	74%	20	12	60%	14	13	93%	46	35	76%
		A12	1	1	100%	1	1	100%						
	<b>insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>		<b>194</b>	<b>135</b>	<b>70%</b>	<b>132</b>	<b>78</b>	<b>59%</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>92%</b>	<b>252</b>	<b>174</b>	<b>69%</b>
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A13+Z	1	0	0%	1	0	0%				2	1	50%
		A12+Z	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
		A12	1	1	100%	1	1	100%						
	<b>insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>
	<b>insgesamt g.D.</b>		<b>197</b>	<b>136</b>	<b>69%</b>	<b>135</b>	<b>79</b>	<b>59%</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>92%</b>	<b>255</b>	<b>175</b>	<b>69%</b>
	<b>Schultyp Ergebnis</b>		<b>197</b>	<b>136</b>	<b>69%</b>	<b>135</b>	<b>79</b>	<b>59%</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>92%</b>	<b>255</b>	<b>175</b>	<b>69%</b>
	<b>Bestellte Ergebnis</b>		<b>197</b>	<b>136</b>	<b>69%</b>	<b>135</b>	<b>79</b>	<b>59%</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>92%</b>	<b>255</b>	<b>175</b>	<b>69%</b>
	<b>INSGESAMT</b>		<b>869</b>	<b>616</b>	<b>71%</b>	<b>634</b>	<b>397</b>	<b>63%</b>	<b>235</b>	<b>219</b>	<b>93%</b>	<b>970</b>	<b>650</b>	<b>67%</b>

Formblatt 1.8b GHWRGS

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

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Regionale Fortbildung</b>	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	27.805	24.978	90%
	an Realschulen	17.797	11.587	65%
	an SBBZ	13.800	11.221	81%
	an Gemeinschaftsschulen	7.251	5.404	75%
	schulart- und schultypenübergreifend	19.699	15.596	79%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>86.352</b>	<b>68.786</b>	<b>80%</b>
<b>Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	1.148	937	82%
	an Werkrealschulen	288	129	45%
	an Realschulen	1.315	571	43%
	an SBBZ	1.497	1.126	75%
	an Gemeinschaftsschulen	420	215	51%
	schulart- und schultypenübergreifend	4.977	2.719	55%
<b>INSGESAMT</b>	<b>9.645</b>	<b>5.697</b>	<b>59%</b>	
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstellen- inhaber/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	2.958	2.616	88%
	an Werkrealschulen	888	621	70%
	an Realschulen	2.862	1.886	66%
	an SBBZ	1.596	1.331	83%
	an Gemeinschaftsschulen	1.244	857	69%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>9.548</b>	<b>7.311</b>	<b>77%</b>

	<b>INSGESAMT</b>	105.545	81.794	77%
<b>Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)</b>	Fortbildung für Lehrkräfte	32.025	19.677	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsförderung für Funktionsstelleninhaber/innen	7.960	5.382	68%
	<b>INSGESAMT</b>	39.985	25.059	63%



**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
Realschulen  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A15	74	22	30%
	A14	94	37	39%
	A13	3.647	2.617	72%
	A12	23	18	78%
	A11	92	60	65%
	A10	62	41	66%
	A 9	56	39	70%
insgesamt		4.048	2.834	70%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	25	21	84%
	E10	1	1	
	E 9	3	1	33%
insgesamt		29	23	79%
insgesamt g.D.		4.077	2.857	70%
Schultyp Ergebnis		4.078	2.857	70%
unbefristet Ergebnis		4.078	2.857	70%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	97	60	62%
	E12	4	3	75%
	E11	1	1	100%
	E10	9	7	78%
	E 9B	1	1	100%
	E 9	4	2	50%
insgesamt		116	74	64%
insgesamt g.D.		116	74	64%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Schultyp Ergebnis		118	75	64%
befristet Ergebnis		118	75	64%
<b>INSGESAMT</b>		<b>4.196</b>	<b>2.932</b>	<b>70%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
Realschulen  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14			
insgesamt		0	0	
insgesamt h.D.		0	0	
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	100%
	A14	4	3	75%
	A13	1.506	1.369	91%
	A12	12	12	100%
	A11	49	43	88%
	A10	30	23	77%
	A 9	18	17	94%
insgesamt		1.620	1.468	91%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	16	15	94%
	E10	1	1	100%
	E 9	1	0	0%
insgesamt		18	16	89%
insgesamt g.D.		1.638	1.484	91%
Schultyp Ergebnis		1.638	1.484	91%
unbefristet Ergebnis		1.638	1.484	91%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	38	26	68%
	E12	1	1	100%
	E11	1	1	100%
	E10	7	5	71%
	E 9B			
	E 9	2	1	50%
insgesamt		49	34	69%
insgesamt g.D.		49	34	69%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Schultyp Ergebnis		50	35	70%
befristet Ergebnis		50	35	70%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.688</b>	<b>1.519</b>	<b>90%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
Realschulen  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1	0	0%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A15	73	21	29%
	A14	87	32	37%
	A13	1.652	825	50%
	A12	8	3	38%
	A11	39	14	36%
	A10	29	15	52%
	A 9	27	13	48%
insgesamt		1.915	923	48%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	8	5	63%
	E10			
	E 9	2	1	50%
insgesamt		10	6	60%
insgesamt g.D.		1.925	929	48%
Schultyp Ergebnis		1.926	929	48%
unbefristet Ergebnis		1.926	929	48%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp Realschulen</b>				
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	56	33	59%
	E12	3	2	67%
	E11			
	E10	2	2	100%
	E 9B	1	1	100%
	E 9	2	1	50%
insgesamt		64	39	61%
insgesamt g.D.		64	39	61%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Schultyp Ergebnis		65	39	60%
befristet Ergebnis		65	39	60%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.991</b>	<b>968</b>	<b>49%</b>

**Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte**

**Stichtag**  
**Schulart**  
**Dienststelle**

**30.06.2020**  
**Realschulen**  
**RPK**

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>			
<b>Schultyp Realschulen</b>			
<b>Beamten/Beamtinnen</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	513	443	86%
insgesamt	513	443	86%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	514	444	86%
<b>befristet</b>			
<b>Schultyp Realschulen</b>			
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	3	1	33%
insgesamt	3	1	33%
Schultyp Ergebnis	3	1	33%
befristet Ergebnis	3	1	33%
<b>INSGESAMT</b>	<b>517</b>	<b>445</b>	<b>86%</b>

### Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart Realschulen  
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Grupp e	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			
			insge- samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp Realschulen</b> <b>gehobener Dienst</b> <b>Beamteninnen/Beamte</b>	Schulleiter/in	A15	71	20	28%	70	19	27%	1	1	100%	
		A14+Z	11	1	9%	10	1	10%	1	0	0%	
	Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen	A15	1	1	100%	1	1	100%				
		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%				
	Stellvertretender Schulleiter/in	A14+Z	70	27	39%	68	25	37%	2	2	100%	
		A14	5	4	80%	4	3	75%	1	1	100%	
	2. Konrektor/in	A14	2	1	50%	2	1	50%				
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	10	6	60%	8	5	63%	2	1	50%	
	Geschäftsführender Schulleiter/in	-	16	6	38%	16	6	38%				
	Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	21	13	62%	16	8	50%	5	5	100%	
	24 Fachberater/in	-	38	18	47%	28	9	32%	10	9	90%	
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	62	42	68%	36	17	47%	26	25	96%	
	<b>insgesamt</b>			<b>308</b>	<b>140</b>	<b>45%</b>	<b>260</b>	<b>96</b>	<b>37%</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>92%</b>
	<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>											
	Stellvertretender Schulleiter/in	E14		1	0	0%	1	0	0%			
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-		1	1	100%				1	1	100%	
35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-		1	1	100%				1	1	100%	
<b>insgesamt</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>311</b>	<b>142</b>	<b>46%</b>	<b>261</b>	<b>96</b>	<b>37%</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>92%</b>	

Schultyp Ergebnis			311	142	46%	261	96	37%	50	46	92%
Beschäftigte Ergebnis			311	142	46%	261	96	37%	50	46	92%
<b>Bestellte</b>											
<b>Schultyp Realschulen</b>											
<b>gehobener Dienst</b>											
<b>Beamtinnen/Beamte</b>											
Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-		4	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A15		1	0	0%	1	0	0%			
	A14+Z		1	1	100%	1	1	100%			
insgesamt			6	1	17%	4	1	25%	2	0	0%
insgesamt g.D.			6	1	17%	4	1	25%	2	0	0%
Schultyp Ergebnis			6	1	17%	4	1	25%	2	0	0%
Bestellte Ergebnis			6	1	17%	4	1	25%	2	0	0%
<b>INSGESAMT</b>			<b>317</b>	<b>143</b>	<b>45%</b>	<b>265</b>	<b>97</b>	<b>37%</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>88%</b>

Stichtag: 30.06.2020

Schulart: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn: gehobener Dienst	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anwärter/innen LA an GS	464	418	90%
Anwärter/innen LA an Sonderschulen	190	154	81%
Technische Lehreranwärter/innen	9	3	33%
Anwärter/innen LA an WHR	518	347	67%
Fachlehreranwärter/innen (alle Schularten)	218	142	65%
Anwärter/innen LA an GMS	0		
<b>INSGESAMT</b>	<b>1.399</b>	<b>1.064</b>	<b>76%</b>

## Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart Realschulen  
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Schultyp Realschulen</b>							
<b>Beamten/Beamtinnen</b>							
<b>gehobener Dienst</b>							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	1.000	711	71%			
	Techn. Lehrer/in / Fachlehrer/in	40	24	60%			
	gehobener Dienst Ergebnis	1.040	735	71%	0	0	
	insgesamt	1.040	735	71%	0	0	
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>							
<b>gehobener Dienst</b>							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	3	75%	86	51	59%
	Wissenschaftliche Lehrer/in				12	10	83%
	gehobener Dienst Ergebnis	4	3	75%	98	61	62%
<b>mittlerer Dienst</b>							
	Pädagogische Assistent/in				2	1	50%
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0		2	1	50%
	insgesamt	4	3	75%	100	62	62%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.044</b>	<b>738</b>	<b>71%</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>62%</b>



## Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart Realschulen  
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			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 %
<b>Beschäftigte</b>														
<b>Schultyp Realschulen</b>														
<b>höherer Dienst</b>														
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>														
Stellvertretender Schulleiter/in		E14	1	0	0%				1	0	0%			
insgesamt			1	0	0%	0	0		1	0	0%	0	0	
insgesamt h.D.			1	0	0%	0	0		1	0	0%	0	0	
<b>gehobener Dienst</b>														
<b>Beamtinnen/Beamte</b>														
Schulleiter/in		A15	44	13	30%	43	12	28%	1	1	100%	77	27	35%
		A14+Z	13	1	8%	13	1	8%				19	3	16%
Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen		A14+Z	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	5	3	60%
Stellvertretender Schulleiter/in		A14+Z	57	22	39%	56	21	38%	1	1	100%	121	49	40%
		A14	11	4	36%	11	4	36%				15	4	27%
2. Konrektor/in		A14	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	3	2	67%
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in		-	9	6	67%	7	5	71%	2	1	50%	15	10	67%
Geschäftsführender Schulleiter/in		-	15	6	40%	15	6	40%						
Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung		-	27	14	52%	20	7	35%	7	7	100%	18	9	50%

	24 Fachberater/in	-	68	38	56%	53	24	45%	15	14	93%			
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	60	40	67%	33	17	52%	27	23	85%	50	24	48%
<b>insgesamt</b>	<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>		<b>309</b>	<b>148</b>	<b>48%</b>	<b>254</b>	<b>99</b>	<b>39%</b>	<b>55</b>	<b>49</b>	<b>89%</b>	<b>323</b>	<b>131</b>	<b>41%</b>
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	1	1	100%				1	1	100%	2	2	100%
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%				1	1	100%			
<b>insgesamt</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>311</b>	<b>150</b>	<b>48%</b>	<b>254</b>	<b>99</b>	<b>39%</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>89%</b>	<b>325</b>	<b>133</b>	<b>41%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>			<b>312</b>	<b>150</b>	<b>48%</b>	<b>254</b>	<b>99</b>	<b>39%</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>88%</b>	<b>325</b>	<b>133</b>	<b>41%</b>
<b>Beschäftigte Ergebnis</b>			<b>312</b>	<b>150</b>	<b>48%</b>	<b>254</b>	<b>99</b>	<b>39%</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>88%</b>	<b>325</b>	<b>133</b>	<b>41%</b>
<b>Bestellte</b>														
<b>gehobener Dienst</b>														
<b>Beamten/Beamtinnen</b>														
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	10	2	20%	6	2	33%	4	0	0%	13	4	31%
	33 Lehrer/in, best.z.stv. AL an Schulartenverb./Schulen bes.Art	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A15	30	8	27%	29	7	24%	1	1	100%	43	11	26%
		A14+Z	7	3	43%	6	2	33%	1	1	100%	12	4	33%
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertretenden Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	24	8	33%	22	6	27%	2	2	100%	41	12	29%
		A14	4	1	25%	4	1	25%				5	2	40%
		A13	2	0	0%	2	0	0%						
<b>insgesamt</b>	<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>		<b>78</b>	<b>22</b>	<b>28%</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>26%</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>115</b>	<b>33</b>	<b>29%</b>
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertretenden Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	1	1	100%				1	1	100%	1	1	100%
<b>insgesamt</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>79</b>	<b>23</b>	<b>29%</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>26%</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>56%</b>	<b>116</b>	<b>34</b>	<b>29%</b>

Schultyp Ergebnis			79	23	29%	70	18	26%	9	5	56%	116	34	29%
Bestellte Ergebnis			79	23	29%	70	18	26%	9	5	56%	116	34	29%
<b>INSGESAMT</b>			<b>391</b>	<b>173</b>	<b>44%</b>	<b>324</b>	<b>117</b>	<b>36%</b>	<b>67</b>	<b>56</b>	<b>84%</b>	<b>441</b>	<b>167</b>	<b>38%</b>

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

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Regionale Fortbildung</b>	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	27.805	24.978	90%
	an Realschulen	17.797	11.587	65%
	an SBBZ	13.800	11.221	81%
	an Gemeinschaftsschulen	7.251	5.404	75%
	schulart- und schultypenübergreifend	19.699	15.596	79%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>86.352</b>	<b>68.786</b>	<b>80%</b>
<b>Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	1.148	937	82%
	an Werkrealschulen	288	129	45%
	an Realschulen	1.315	571	43%
	an SBBZ	1.497	1.126	75%
	an Gemeinschaftsschulen	420	215	51%
	schulart- und schultypenübergreifend	4.977	2.719	55%
<b>INSGESAMT</b>	<b>9.645</b>	<b>5.697</b>	<b>59%</b>	
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstellen- inhaber/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	2.958	2.616	88%
	an Werkrealschulen	888	621	70%
	an Realschulen	2.862	1.886	66%
	an SBBZ	1.596	1.331	83%
	an Gemeinschaftsschulen	1.244	857	69%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>9.548</b>	<b>7.311</b>	<b>77%</b>

	<b>INSGESAMT</b>	105.545	81.794	77%
<b>Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)</b>	Fortbildung für Lehrkräfte	32.025	19.677	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	7.960	5.382	68%
	<b>INSGESAMT</b>	39.985	25.059	63%

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart GMS  
 Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A14	60	41	68%
	A13	198	160	81%
insgesamt		258	201	78%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt h.D.		260	202	78%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A15	45	22	49%
	A14	75	38	51%
	A13	497	338	68%
	A12	627	521	83%
	A11	20	15	75%
	A10	24	16	67%
	A 9	40	23	58%
insgesamt		1.328	973	73%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	6	86%
	E11	6	4	67%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		14	11	79%
insgesamt g.D.		1.342	984	73%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Schultyp Ergebnis		1.604	1.187	74%
unbefristet Ergebnis		1.604	1.187	74%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	13	11	85%
insgesamt		13	11	85%
insgesamt h.D.		13	11	85%
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	24	15	63%
	E12	3	3	100%
	E11	8	6	75%
	E10	6	5	83%
	E 9B	2	2	100%
	E 9	2	2	100%
insgesamt		45	33	73%
insgesamt g.D.		45	33	73%
<b>mittlerer Dienst</b>				

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A			
insgesamt		3	3	100%
insgesamt m.D.		3	3	100%
Schultyp Ergebnis		61	47	77%
befristet Ergebnis		61	47	77%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.665</b>	<b>1.234</b>	<b>74%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart GMS  
 Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Beamteninnen/Beamte	A14	15	12	80%
	A13	72	62	86%
insgesamt		87	74	85%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13			
insgesamt		0	0	
insgesamt h.D.		87	74	85%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamteninnen/Beamte	A15	2	2	100%
	A14	6	6	100%
	A13	130	108	83%
	A12	272	263	97%
	A11	9	9	100%
	A10	12	11	92%
	A 9	16	11	69%
insgesamt		447	410	92%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	6	86%
	E11	2	1	50%
	E 9B			
insgesamt		9	7	78%
insgesamt g.D.		456	417	91%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A			
insgesamt		0	0	
insgesamt m.D.		0	0	
Schultyp Ergebnis		543	491	90%
unbefristet Ergebnis		543	491	90%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	7	100%
insgesamt		7	7	100%
insgesamt h.D.		7	7	100%
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	6	86%
	E12	3	3	100%
	E11	6	5	83%
	E10	5	4	80%
	E 9B	2	2	100%
	E 9	2	2	100%
insgesamt		25	22	88%
insgesamt g.D.		25	22	88%
<b>mittlerer Dienst</b>				



Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A			
insgesamt		2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
Schultyp Ergebnis		34	31	91%
befristet Ergebnis		34	31	91%
<b>INSGESAMT</b>		<b>577</b>	<b>522</b>	<b>90%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart GMS  
 Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Beamteninnen/Beamte	A14	39	24	62%
	A13	100	74	74%
insgesamt		139	98	71%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		140	98	70%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamteninnen/Beamte	A15	43	20	47%
	A14	69	32	46%
	A13	316	184	58%
	A12	268	179	67%
	A11	11	6	55%
	A10	11	5	45%
	A 9	17	7	41%
insgesamt		735	433	59%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13			
	E11	4	3	75%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		5	4	80%
insgesamt g.D.		740	437	59%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Schultyp Ergebnis		882	536	61%
unbefristet Ergebnis		882	536	61%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp GMS</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	5	3	60%
insgesamt		5	3	60%
insgesamt h.D.		5	3	60%
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	17	9	53%
	E12			
	E11	2	1	50%
	E10	1	1	100%
	E 9B			
	E 9			
insgesamt		20	11	55%
insgesamt g.D.		20	11	55%
<b>mittlerer Dienst</b>				

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A			
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Schultyp Ergebnis		26	15	58%
befristet Ergebnis		26	15	58%
<b>INSGESAMT</b>		<b>908</b>	<b>551</b>	<b>61%</b>

**Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte**

**Stichtag** 30.06.2020  
**Schulart** GMS  
**Dienststelle** RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>			
<b>Schultyp GMS</b>			
<b>Beamten/Beamtinnen</b>			
höherer Dienst	32	29	91%
gehobener Dienst	146	130	89%
insgesamt	178	159	89%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst			
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	179	160	89%
<b>befristet</b>			
<b>Schultyp GMS</b>			
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst			
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	1	1	100%
befristet Ergebnis	1	1	100%
<b>INSGESAMT</b>	<b>180</b>	<b>161</b>	<b>89%</b>



<b>Schultyp GMS</b> gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	1	1	100%			1	1	100%	
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A15	1	0	0%	1	0	0%			
		A14	1	1	100%				1	1	100%
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertre- tenden Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%			
		A12+Z	1	1	100%	1	1	100%			
	insgesamt		5	3	60%	3	1	33%	2	2	100%
	insgesamt g.D.		5	3	60%	3	1	33%	2	2	100%
	Schultyp Ergebnis		5	3	60%	3	1	33%	2	2	100%
	Bestellte Ergebnis		5	3	60%	3	1	33%	2	2	100%
<b>INSGESAMT</b>		<b>171</b>	<b>90</b>	<b>53%</b>	<b>149</b>	<b>69</b>	<b>46%</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>95%</b>	

Stichtag: 30.06.2020

Schulart: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn: gehobener Dienst	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anwärter/innen LA an GS	464	418	90%
Anwärter/innen LA an Sonderschulen	190	154	81%
Technische Lehreranwärter/innen	9	3	33%
Anwärter/innen LA an WHR	518	347	67%
Fachlehreranwärter/innen (alle Schularten)	218	142	65%
Anwärter/innen LA an GMS	0		
<b>INSGESAMT</b>	<b>1.399</b>	<b>1.064</b>	<b>76%</b>

## Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart GMS  
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Schultyp GMS</b>							
<b>Beamtinnen/Beamte</b>							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	236	185	78%			
höherer Dienst Ergebnis		236	185	78%	0	0	
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	565	431	76%			
	Techn. Lehrer/in / Fachlehrer/in	30	16	53%			
	Wissenschaftliche Lehrer/in	28	26	93%			
gehobener Dienst Ergebnis		623	473	76%	0	0	
insgesamt		859	658	77%	0	0	
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%	13	11	85%
höherer Dienst Ergebnis		1	1	100%	13	11	85%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	2	2	100%	27	18	67%
	Wissenschaftliche Lehrer/in	3	2	67%	18	15	83%
gehobener Dienst Ergebnis		5	4	80%	45	33	73%
mittlerer Dienst	Pädagogische Assistent/in	2	1	50%	2	2	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		2	1	50%	2	2	100%
insgesamt		8	6	75%	60	46	77%
<b>INSGESAMT</b>		<b>867</b>	<b>664</b>	<b>77%</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>77%</b>



## Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart GMS

Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			
			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 %	
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp GMS</b> <b>höherer Dienst</b> <b>Beamtinnen/Beamte</b>															
	Stellvertretender Schulleiter/in	A14	1	0	0%				1	0	0%	2	0	0%	
	24 Fachberater/in	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%		0		
	<b>insgesamt</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	
	<b>insgesamt h.D.</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	
	<b>gehobener Dienst</b> <b>Beamtinnen/Beamte</b>														
		Schulleiter/in	A15	17	7	41%	17	7	41%				29	13	45%
			A14+Z	14	7	50%	14	7	50%				23	12	52%
			A14	16	9	56%	16	9	56%				20	11	55%
			A13+Z	11	5	45%	9	3	33%	2	2	100%	12	6	50%
		A12+Z	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%	
Stellvertretender Schulleiter/in		A14+Z	21	10	48%	19	9	47%	2	1	50%	43	25	58%	
		A14	14	4	29%	14	4	29%				24	11	46%	
		A13	24	14	58%	23	13	57%	1	1	100%	32	20	63%	
		A12+Z	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	4	3	75%	
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	6	4	67%	5	3	60%	1	1	100%	12	8	67%		

	Geschäftsführender Schulleiter/in	-	14	5	36%	14	5	36%						
	Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%			
	24 Fachberater/in	-	31	19	61%	23	11	48%	8	8	100%			
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	11	9	82%	7	5	71%	4	4	100%			
	<b>insgesamt</b>		<b>191</b>	<b>97</b>	<b>51%</b>	<b>171</b>	<b>78</b>	<b>46%</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>	<b>200</b>	<b>109</b>	<b>55%</b>
	<b>insgesamt g.D.</b>		<b>191</b>	<b>97</b>	<b>51%</b>	<b>171</b>	<b>78</b>	<b>46%</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>	<b>200</b>	<b>109</b>	<b>55%</b>
	<b>Schultyp Ergebnis</b>		<b>194</b>	<b>99</b>	<b>51%</b>	<b>172</b>	<b>79</b>	<b>46%</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>91%</b>	<b>202</b>	<b>109</b>	<b>54%</b>
	<b>Beschäftigte Ergebnis</b>		<b>194</b>	<b>99</b>	<b>51%</b>	<b>172</b>	<b>79</b>	<b>46%</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>91%</b>	<b>202</b>	<b>109</b>	<b>54%</b>
	<b>Bestellte</b>													
	<b>Schultyp GMS</b>													
	<b>höherer Dienst</b>													
	<b>gehobener Dienst</b>													
	<b>Beamtinnen/Beamte</b>													
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	3	1	33%
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A15	14	6	43%	14	6	43%				24	11	46%
		A14+Z	9	6	67%	9	6	67%				11	7	64%
		A14	1	1	100%				1	1	100%	1	1	100%
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertretenden Schulleiter/in bestellt ist	A14+Z	12	4	33%	9	2	22%	3	2	67%	20	8	40%
		A14	10	4	40%	9	3	33%	1	1	100%	17	8	47%
		A12+Z	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
	<b>insgesamt</b>		<b>49</b>	<b>23</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>48%</b>
	<b>insgesamt g.D.</b>		<b>49</b>	<b>23</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>48%</b>
	<b>Schultyp Ergebnis</b>		<b>49</b>	<b>23</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>48%</b>
	<b>Bestellte Ergebnis</b>		<b>49</b>	<b>23</b>	<b>47%</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>48%</b>
	<b>INSGESAMT</b>		<b>243</b>	<b>122</b>	<b>50%</b>	<b>215</b>	<b>97</b>	<b>45%</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>89%</b>	<b>279</b>	<b>146</b>	<b>52%</b>

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

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Regionale Fortbildung</b>	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	27.805	24.978	90%
	an Realschulen	17.797	11.587	65%
	an SBBZ	13.800	11.221	81%
	an Gemeinschaftsschulen	7.251	5.404	75%
	schulart- und schultypenübergreifend	19.699	15.596	79%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>86.352</b>	<b>68.786</b>	<b>80%</b>
<b>Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	1.148	937	82%
	an Werkrealschulen	288	129	45%
	an Realschulen	1.315	571	43%
	an SBBZ	1.497	1.126	75%
	an Gemeinschaftsschulen	420	215	51%
	schulart- und schultypenübergreifend	4.977	2.719	55%
<b>INSGESAMT</b>	<b>9.645</b>	<b>5.697</b>	<b>59%</b>	
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstellen- inhaber/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	2.958	2.616	88%
	an Werkrealschulen	888	621	70%
	an Realschulen	2.862	1.886	66%
	an SBBZ	1.596	1.331	83%
	an Gemeinschaftsschulen	1.244	857	69%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>9.548</b>	<b>7.311</b>	<b>77%</b>

	<b>INSGESAMT</b>	105.545	81.794	77%
<b>Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)</b>	Fortbildung für Lehrkräfte	32.025	19.677	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	7.960	5.382	68%
	<b>INSGESAMT</b>	39.985	25.059	63%

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart SBBZ  
 Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A15	1	0	0%
	A14	6	4	67%
	A13	6	5	83%
insgesamt		13	9	69%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		14	9	64%
<b>gehobener Dienst</b>				
Beamtinnen/Beamte	A16	1	1	100%
	A15	24	15	63%
	A14	132	92	70%
	A13	2.000	1.704	85%
	A12	10	6	60%
	A11	259	206	80%
	A10	275	222	81%
	A 9	245	215	88%
insgesamt		2.946	2.461	84%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	10	7	70%
	E11	4	1	25%
	E10	11	9	82%
	E 9B	8	7	88%
	E 9	39	37	95%
insgesamt		72	61	85%
insgesamt g.D.		3.018	2.522	84%
<b>mittlerer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	5	4	80%
insgesamt		5	4	80%
insgesamt m.D.		5	4	80%
Schultyp Ergebnis		3.037	2.535	83%
unbefristet Ergebnis		3.037	2.535	83%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	1	50%
	E13	8	5	63%
insgesamt		10	6	60%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		11	6	55%
<b>gehobener Dienst</b>				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	34	28	82%
	E12	2	1	50%

	E11	22	21	95%
	E10	17	17	100%
	E 9B	14	10	71%
	E 9	10	9	90%
insgesamt		99	86	87%
insgesamt g.D.		99	86	87%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E 9A	32	25	78%
	E 8	12	9	75%
insgesamt		44	34	77%
insgesamt m.D.		44	34	77%
Schultyp Ergebnis		154	126	82%
befristet Ergebnis		154	126	82%
<b>INSGESAMT</b>		<b>3.191</b>	<b>2.661</b>	<b>83%</b>

**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)**

Stichtag  
Schulart  
Dienststelle

30.06.2020  
SBBZ  
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A15			
	A14	4	2	50%
	A13	2	3	150%
<b>insgesamt</b>		6	5	83%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	-			
<b>insgesamt</b>		0	0	
<b>insgesamt h.D.</b>		6	5	83%
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A16			
	A15	1	1	100%
	A14	17	16	94%
	A13	818	775	95%
	A12	2	2	100%
	A11	128	117	91%
	A10	141	132	94%
	A 9	74	71	96%
<b>insgesamt</b>		1.181	1.114	94%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	6	4	67%
	E11	1	0	0%
	E10	6	6	100%
	E 9B	6	5	83%
	E 9	21	21	100%
<b>insgesamt</b>		40	36	90%
<b>insgesamt g.D.</b>		1.221	1.150	94%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E 9A	2	2	100%
<b>insgesamt</b>		2	2	100%
<b>insgesamt m.D.</b>		2	2	100%
<b>Schultyp Ergebnis</b>		1.229	1.157	94%
<b>unbefristet Ergebnis</b>		1.229	1.157	94%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E14	2	1	50%
	E13	5	4	80%
<b>insgesamt</b>		7	5	71%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	-			
<b>insgesamt</b>		0	0	
<b>insgesamt h.D.</b>		7	5	71%
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	15	12	80%
	E12			

	E11	12	12	100%
	E10	11	11	100%
	E 9B	6	5	83%
	E 9	4	4	100%
insgesamt		48	44	92%
insgesamt g.D.		48	44	92%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E 9A	20	16	80%
	E 8	9	7	78%
insgesamt		29	23	79%
insgesamt m.D.		29	23	79%
Schultyp Ergebnis		84	72	86%
befristet Ergebnis		84	72	86%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.313</b>	<b>1.229</b>	<b>94%</b>



**Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart SBBZ  
 Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A15	1	0	0%
	A14	2	1	50%
	A13	2	1	50%
insgesamt		5	2	40%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		6	2	33%
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A16	1	1	100%
	A15	23	14	61%
	A14	112	74	66%
	A13	641	485	76%
	A12	6	2	33%
	A11	117	81	69%
	A10	104	66	63%
	A 9	99	73	74%
insgesamt		1.103	796	72%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	4	3	75%
	E11	3	1	33%
	E10	5	3	60%
	E 9B	2	2	100%
	E 9	17	15	88%
insgesamt		31	24	77%
insgesamt g.D.		1.134	820	72%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E 9A	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt m.D.		3	2	67%
Schultyp Ergebnis		1.143	824	72%
unbefristet Ergebnis		1.143	824	72%
<b>befristet</b>				
<b>Schultyp SBBZ</b>				
<b>höherer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E14			
	E13	3	1	33%
insgesamt		3	1	33%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		4	1	25%
<b>gehobener Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E13	19	16	84%
	E12	2	1	50%

	E11	10	9	90%
	E10	6	6	100%
	E 9B	8	5	63%
	E 9	6	5	83%
insgesamt		51	42	82%
insgesamt g.D.		51	42	82%
<b>mittlerer Dienst</b>				
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	E 9A	12	9	75%
	E 8	3	2	67%
insgesamt		15	11	73%
insgesamt m.D.		15	11	73%
Schultyp Ergebnis		70	54	77%
befristet Ergebnis		70	54	77%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1.213</b>	<b>878</b>	<b>72%</b>

**Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte**

**Stichtag** 30.06.2020  
**Schulart** SBBZ  
**Dienststelle** RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>unbefristet</b>			
<b>Schultyp SBBZ</b>			
<b>Beamten/Beamtinnen</b>			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	662	551	83%
insgesamt	664	553	83%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	665	554	83%
<b>befristet</b>			
<b>Schultyp SBBZ</b>			
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst			
gehobener Dienst			
insgesamt	0	0	
Schultyp Ergebnis	0	0	
befristet Ergebnis	0	0	
<b>INSGESAMT</b>	<b>665</b>	<b>554</b>	<b>83%</b>

**Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben**

Stichtag 30.06.2020  
 Schulart SBBZ  
 Dienststelle RPK

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 %
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp SBBZ</b> <b>gehobener Dienst</b> <b>Beamten/Beamtinnen</b>											
	Schulleiter/in	A16	1	1	100%	1	1	100%			
		A15+Z	1	1	100%	1	1	100%			
		A15	21	13	62%	20	12	60%	1	1	100%
		A14+Z	36	25	69%	35	24	69%	1	1	100%
		A14	17	15	88%	15	13	87%	2	2	100%
	Stellvertretender Schulleiter/in	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%			
		A15	1	0	0%	1	0	0%			
		A14+Z	23	13	57%	21	11	52%	2	2	100%
		A14	38	25	66%	29	17	59%	9	8	89%
		A13	1	1	100%	1	1	100%			
	2. Konrektor/in	A14	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	6	3	50%	5	2	40%	1	1	100%
	Geschäftsführender Schulleiter/in	-	3	2	67%	3	2	67%			
	Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	18	14	78%	12	8	67%	6	6	100%
	04 FOL als Stufenleiter/in an einer SoS für geist.od.körp. Beh.	-	29	23	79%	15	10	67%	14	13	93%
	08 TOL Stufenleiter/in der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	2	0	0%	2	0	0%			
	24 Fachberater/in	-	19	15	79%	13	9	69%	6	6	100%

	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	20	16	80%	14	10	71%	6	6	100%
	76 Fachschulrat/rätin als Abteilungsleiter/in	A14	2	2	100%				2	2	100%
<b>insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			243	173	71%	192	124	65%	51	49	96%
	04 FOL als Stufenleiter/in an einer SoS für geist.od.körp. Beh.	-	1	1	100%				1	1	100%
	08 TOL Stufenleiter/in der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%				1	0	0%
<b>insgesamt</b>			2	1	50%	0	0	#DIV/0!	2	1	50%
<b>insgesamt g.D.</b>			245	174	71%	192	124	65%	53	50	94%
<b>Schultyp Ergebnis</b>			245	174	71%	192	124	65%	53	50	94%
<b>Beschäftigte Ergebnis</b>			245	174	71%	192	124	65%	53	50	94%
<b>Bestellte</b>											
<b>Schultyp SBBZ</b>											
<b>gehobener Dienst</b>											
<b>Beamtinnen/Beamte</b>											
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	1	0	0%	1	0	0%			
	14 Best. FOL als Stufenleiter/in an e.SoS für geist.o.körp.Beh.	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
<b>insgesamt</b>			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
<b>insgesamt g.D.</b>			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
<b>Schultyp Ergebnis</b>			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
<b>Bestellte Ergebnis</b>			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
<b>INSGESAMT</b>			<b>248</b>	<b>176</b>	<b>71%</b>	<b>194</b>	<b>125</b>	<b>64%</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>94%</b>

Stichtag: 30.06.2020

Schulart: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn: gehobener Dienst	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anwärter/innen LA an GS	464	418	90%
Anwärter/innen LA an Sonderschulen	190	154	81%
Technische Lehreranwärter/innen	9	3	33%
Anwärter/innen LA an WHR	518	347	67%
Fachlehreranwärter/innen (alle Schularten)	218	142	65%
Anwärter/innen LA an GMS	0		
<b>INSGESAMT</b>	<b>1.399</b>	<b>1.064</b>	<b>76%</b>

## Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum

01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart

SBBZ

Dienststelle

RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Schultyp SBBZ</b>							
<b>Beamten/Beamtinnen</b>							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	3	75%			
höherer Dienst Ergebnis		4	3	75%	0	0	
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	503	415	83%			
	Techn. Lehrer/in / Fachlehrer/in	189	156	83%			
	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%			
gehobener Dienst Ergebnis		693	572	83%	0	0	
insgesamt		697	575	82%	0	0	
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in				10	6	60%
höherer Dienst Ergebnis		0	0		10	6	60%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%	30	24	80%
	Wissenschaftliche Lehrer/in	5	4	80%	48	44	92%
gehobener Dienst Ergebnis		6	5	83%	78	68	87%
mittlerer Dienst	Pädagogische Assistent/in	4	3	75%	43	33	77%
mittlerer Dienst Ergebnis		4	3	75%	43	33	77%
insgesamt		10	8	80%	131	107	82%
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>							
höherer Dienst					1	0	0%
höherer Dienst Ergebnis		0	0		1	0	0%
insgesamt		0	0		1	0	0%
<b>INSGESAMT</b>		<b>707</b>	<b>583</b>	<b>82%</b>	<b>132</b>	<b>107</b>	<b>81%</b>

## Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020  
 Schulart SBBZ  
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			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 %
<b>Beschäftigte</b> <b>Schultyp SBBZ</b> <b>gehobener Dienst</b> <b>Beamtinnen/Beamte</b>														
	Schulleiter/in	A16	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
		A15	9	5	56%	9	5	56%				11	6	55%
		A14+Z	20	16	80%	19	15	79%	1	1	100%	32	24	75%
		A14	14	12	86%	13	11	85%	1	1	100%	19	16	84%
	Stellvertretender Schulleiter/in	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%				3	2	67%
		A15	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
		A14+Z	12	8	67%	10	6	60%	2	2	100%	15	9	60%
		A14	24	16	67%	22	14	64%	2	2	100%	31	21	68%
		A13	2	2	100%	2	2	100%						
	2. Konrektor/in	A14	6	4	67%	3	2	67%	3	2	67%	8	5	63%
	Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	5	4	80%	4	3	75%	1	1	100%	11	8	73%
	Geschäftsführender Schulleiter/in	-	6	2	33%	6	2	33%						
	Fachleiter/in am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	23	15	65%	17	9	53%	6	6	100%			
	04 FOL als Stufenleiter/in an einer SoS für geist.od.körp. Beh.	-	19	16	84%	11	8	73%	8	8	100%	21	17	81%



	08 TOL Stufenleiter/in der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%	1	0	0%				2	0	0%
	24 Fachberater/in	-	29	20	69%	18	11	61%	11	9	82%			
	35 Lehrbeauftragte/r am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	15	12	80%	11	8	73%	4	4	100%	17	14	82%
	76 Fachschulrat als Abteilungsleiter/in	A14	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
<b>insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			<b>189</b>	<b>135</b>	<b>71%</b>	<b>150</b>	<b>99</b>	<b>66%</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>92%</b>	<b>173</b>	<b>124</b>	<b>72%</b>
	04 FOL als Stufenleiter/in an einer SoS für geist.od.körp. Beh.	-	1	1	100%				1	1	100%	1	1	100%
	08 TOL Stufenleiter/in der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%				1	0	0%	2	0	0%
<b>insgesamt</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>
<b>insgesamt g.D.</b>			<b>191</b>	<b>136</b>	<b>71%</b>	<b>150</b>	<b>99</b>	<b>66%</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>90%</b>	<b>176</b>	<b>125</b>	<b>71%</b>
<b>Schultyp Ergebnis</b>			<b>191</b>	<b>136</b>	<b>71%</b>	<b>150</b>	<b>99</b>	<b>66%</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>90%</b>	<b>176</b>	<b>125</b>	<b>71%</b>
<b>Beschäftigte Ergebnis</b>			<b>191</b>	<b>136</b>	<b>71%</b>	<b>150</b>	<b>99</b>	<b>66%</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>90%</b>	<b>176</b>	<b>125</b>	<b>71%</b>
<b>Bestellte</b>														
<b>Schultyp SBBZ gehobener Dienst</b>														
<b>Beamten/Beamtinnen</b>														
	Bestellung Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	-	3	1	33%	3	1	33%				5	2	40%
	14 Best. FOL als Stufenleiter/in an e.SoS für geist.o.körp.Beh.	-	3	3	100%	1	1	100%	2	2	100%	4	3	75%
	56 Lehrer/in, der/die z. Schulleiter/in bestellt ist	A16	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
		A15	7	5	71%	7	5	71%				9	6	67%
		A14+Z	15	12	80%	14	11	79%	1	1	100%	23	18	78%
		A14	4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%	5	4	80%
	57 Lehrer/in, der/die z. stellvertretenden Schulleiter/in bestellt ist	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%				3	2	67%
		A15	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%

	A14+Z	7	5	71%	4	2	50%	3	3	100%	9	6	67%
	A14	10	7	70%	9	6	67%	1	1	100%	13	9	69%
insgesamt		52	39	75%	43	30	70%	9	9	100%	73	51	70%
insgesamt g.D.		52	39	75%	43	30	70%	9	9	100%	73	51	70%
Schultyp Ergebnis		52	39	75%	43	30	70%	9	9	100%	73	51	70%
Bestellte Ergebnis		52	39	75%	43	30	70%	9	9	100%	73	51	70%
<b>INSGESAMT</b>		<b>243</b>	<b>175</b>	<b>72%</b>	<b>193</b>	<b>129</b>	<b>67%</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>92%</b>	<b>249</b>	<b>176</b>	<b>71%</b>

Formblatt 1.8b GHWRGS

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

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Regionale Fortbildung</b>	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	27.805	24.978	90%
	an Realschulen	17.797	11.587	65%
	an SBBZ	13.800	11.221	81%
	an Gemeinschaftsschulen	7.251	5.404	75%
	schulart- und schultypenübergreifend	19.699	15.596	79%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>86.352</b>	<b>68.786</b>	<b>80%</b>
<b>Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	1.148	937	82%
	an Werkrealschulen	288	129	45%
	an Realschulen	1.315	571	43%
	an SBBZ	1.497	1.126	75%
	an Gemeinschaftsschulen	420	215	51%
	schulart- und schultypenübergreifend	4.977	2.719	55%
<b>INSGESAMT</b>	<b>9.645</b>	<b>5.697</b>	<b>59%</b>	
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstellen- inhaber/innen</b>	an Grund- und Hauptschulen	2.958	2.616	88%
	an Werkrealschulen	888	621	70%
	an Realschulen	2.862	1.886	66%
	an SBBZ	1.596	1.331	83%
	an Gemeinschaftsschulen	1.244	857	69%
	<b>INSGESAMT</b>	<b>9.548</b>	<b>7.311</b>	<b>77%</b>

	<b>INSGESAMT</b>	105.545	81.794	77%
<b>Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)</b>	Fortbildung für Lehrkräfte	32.025	19.677	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	7.960	5.382	68%
	<b>INSGESAMT</b>	39.985	25.059	63%

**Ausgeschriebene Stellen:**

Zeitraum: 01.07.20214 – 30.06.2020  
 Schulart/Schultyp: GHWS  
 Dienstort: RPK

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter/in	A15	1
	A14+Z	3
	A14	21
	A13+Z	69
	A13	50
	A12+Z	55
Stellvertretende/r Schulleiter/in	A14+Z	3
	A14	3
	A13+Z	25
	A13	22
	A12+Z	88
	A12	1
Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen	A13+Z	0
Stellvertr. Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen	A14+Z	0
	A12+Z	0
2. Konrektor/in	A14+Z	0
	A14	6
	A13+Z	1
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	A12	0
	A11 + Z	19

**Ausgeschriebene Stellen:**

Zeitraum: 01.07.20214 – 30.06.2020  
 Schulart/Schultyp: RS  
 Dienstort: RPK

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter/in*in	A15	45
	A14+Z	11
Abteilungsleiter/in*in an Gesamtschulen	A15	0
	A14+Z	0
Stellv. Schulleiter/in*in	A14+Z	52
	A14	9
2. Konrektor/in	A14	2
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	A12	0
	A11 + Z	13

**Ausgeschriebene Stellen:**

Zeitraum: 01.07.20214 – 30.06.2020  
 Schulart/Schultyp: GMS  
 Dienstort: RPK

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter/in*in	A15	15
	A14+Z	8
Stellv. Schulleiter/in*in	A14+Z	17
	A14	10
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	A12	0
	A11 + Z	4

**Ausgeschriebene Stellen:**

**Zeitraum:**  
**Schulart/Schultyp:**  
**Dienstort:**

**01.07.20214 – 30.06.2020**  
**SBBZ**  
**RPK**

<b>Stellen</b>	<b>BE-Gruppe</b>	<b>Anzahl</b>
Schulleiter/in*in	A16	1
	A15+Z	0
	A15	10
	A14+Z	25
	A14	11
Stellv. Schulleiter/in*in	A15+Z	1
	A15	0
	A14+Z	14
	A14	22
	A13	0
2. Konrektor/in	A14	0
Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in	A11 + Z	4
Fachoberlehrer/in als Stufenleiter/in	A11 + Z	14
Technische/r Oberlehrer/in als Stufenleiter/in	A12	1

## II Analyse der Beschäftigtenstruktur

### A) Grund-, Haupt-, Werkrealschulen

#### 1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (GHWRS) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 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 GHWRS des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 9580 Beschäftigte. 8386 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 88 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

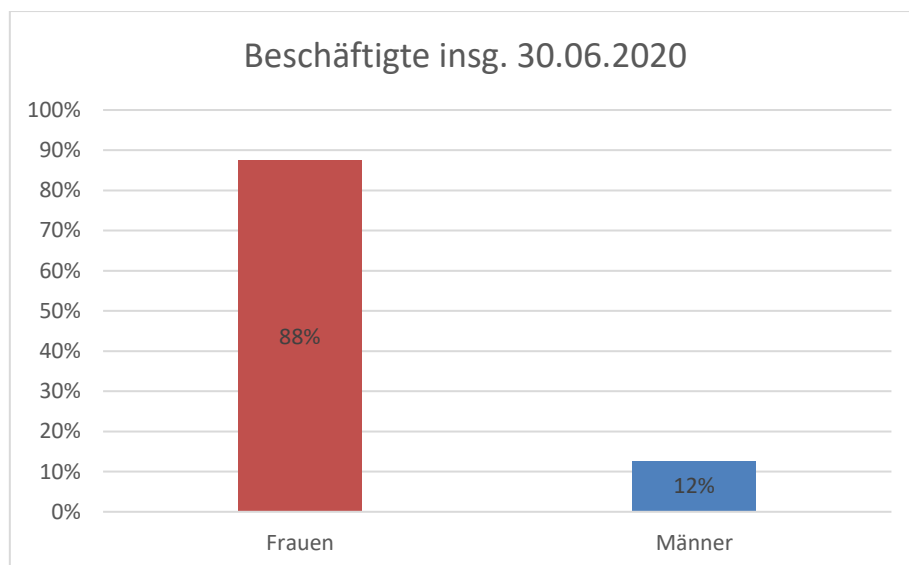
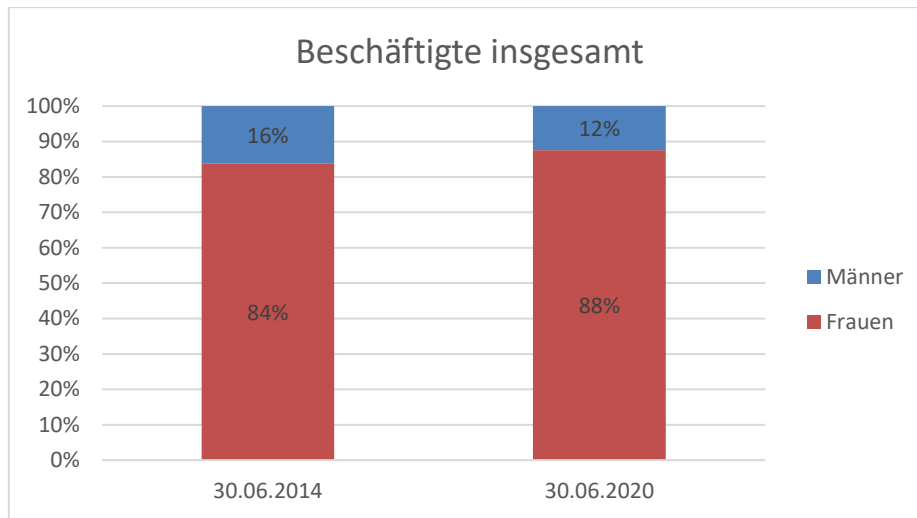


Abb. 1 Beschäftigte Lehrkräfte an GHWRS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 84 % auf 88 %.

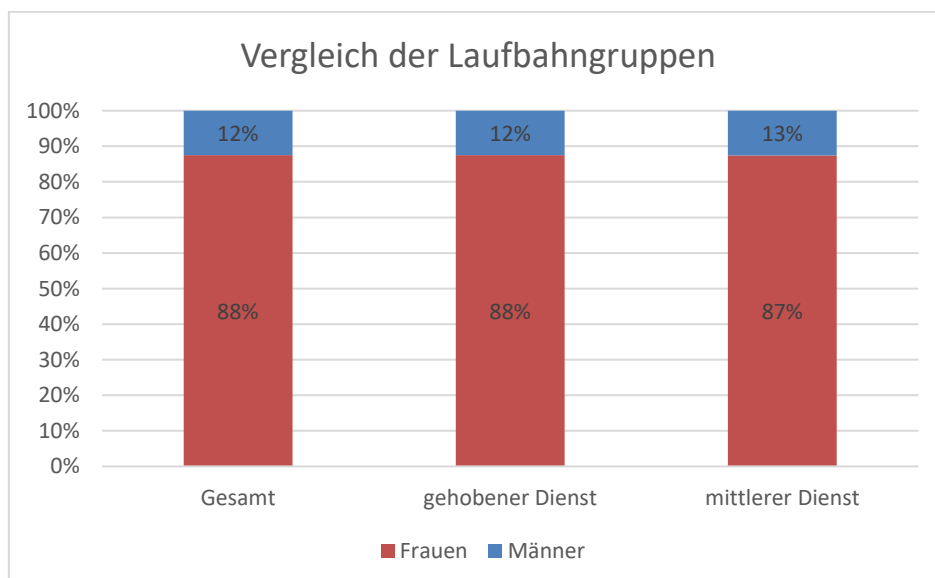


**Abb. 2 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an GHWS im RPK**

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen wird deutlich, dass in allen Gruppen mehr als 80 % der Beschäftigten Frauen sind und damit keine Unterpräsenz vorliegt.

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 9580 Beschäftigten waren zwei Personen dem höheren Dienst und 9395 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im gehobenen und im mittleren Dienst.



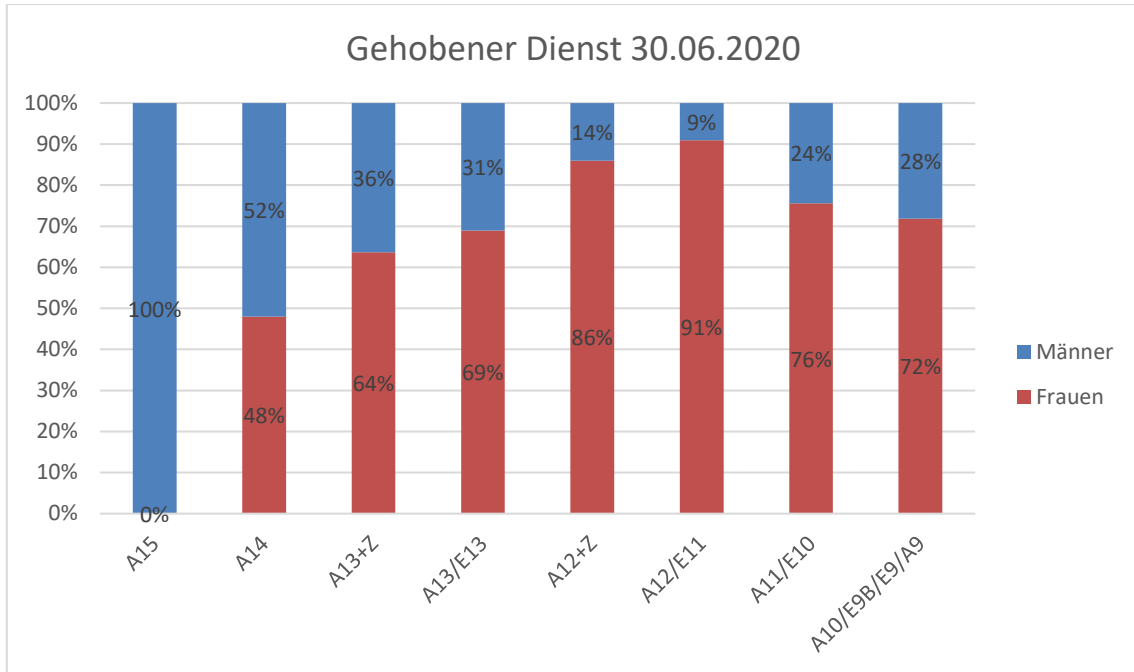
**Abb. 3 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an GHWS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**



Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

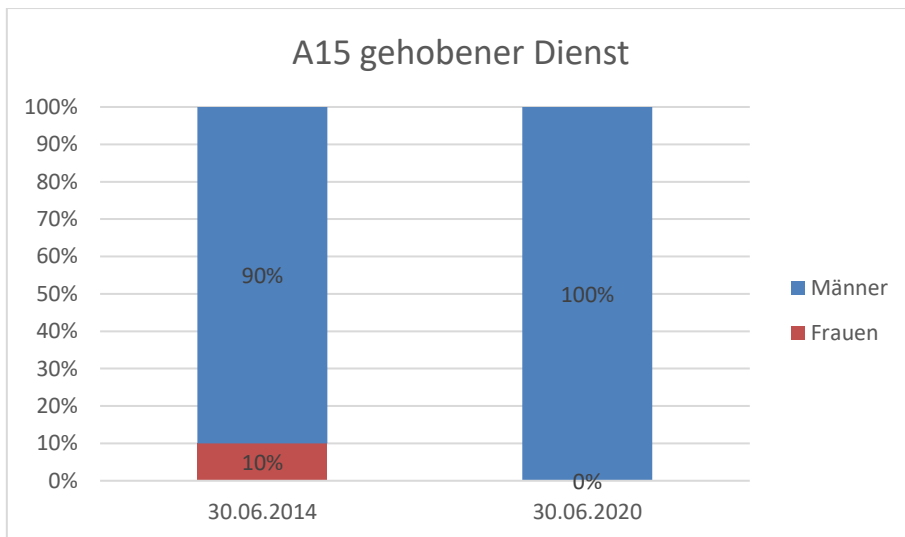
**a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 88 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.



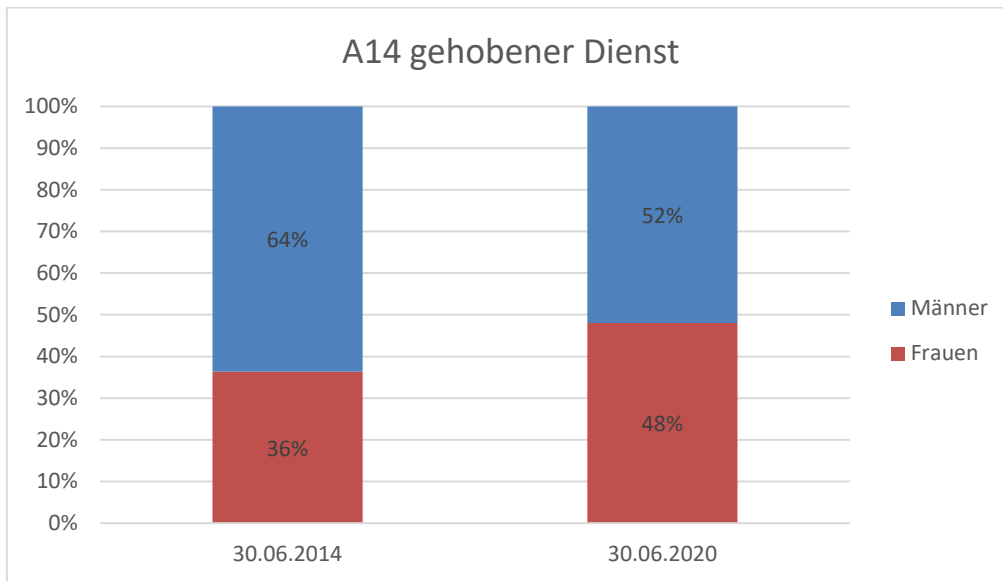
**Abb. 4 Beschäftigte im gehobenen Dienst an GHWS im RPK**

Wie zu erkennen ist, liegt nur in den Besoldungsgruppen A15 und A14 eine Unterrepräsentanz vor. In den anderen Besoldungsgruppen überwiegt der Frauenanteil. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Schaubilder.



**Abb. 5 Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungsgruppen A15 an GHWS im RPK**

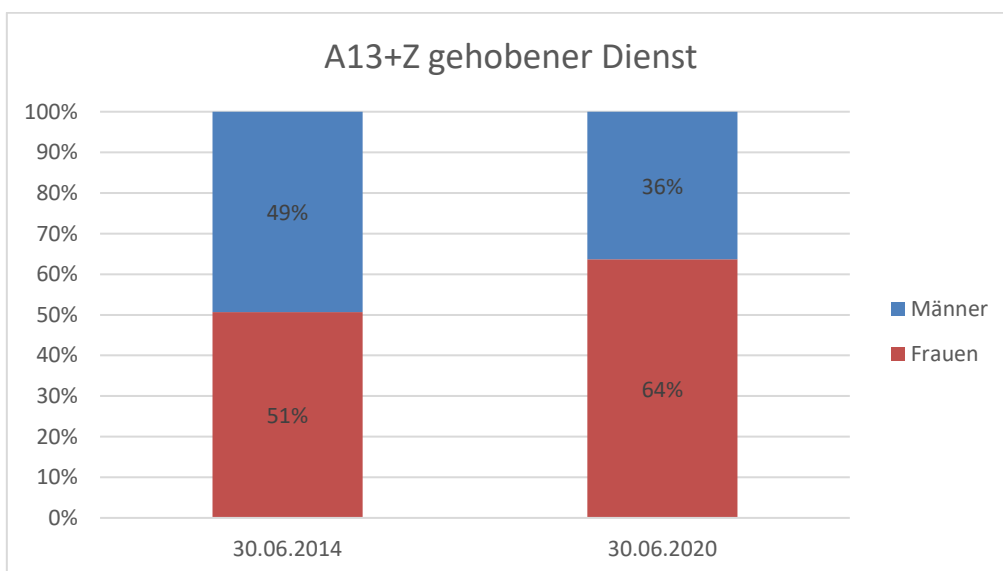
Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 10 % auf 0 % in den Schulleiterpositionen gesunken. Hier ist weiterhin eine Unterrepräsentanz gegeben.



**Abb. 6 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 an GHWS im RPK**

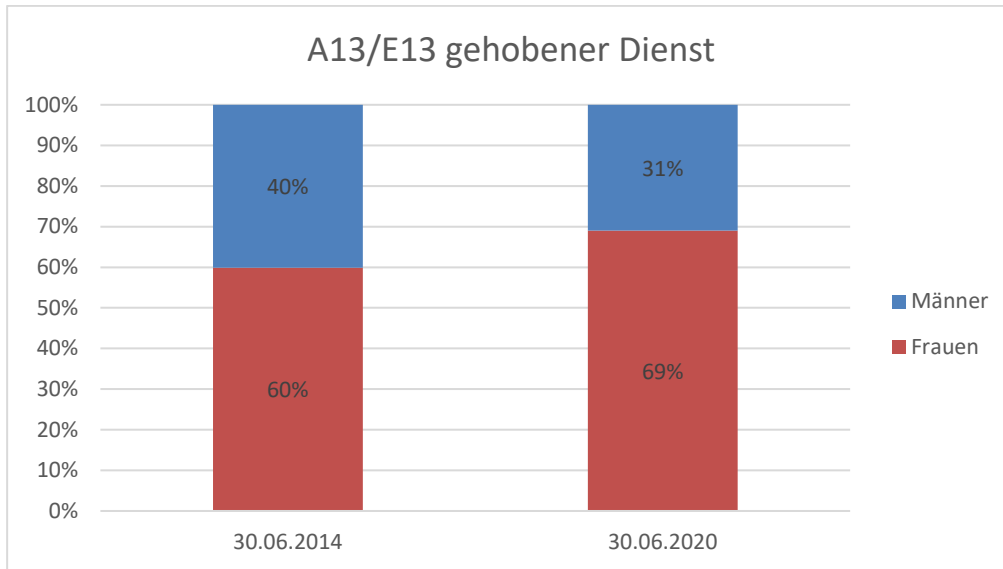
In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil um 12 Prozentpunkte gestiegen; von 36 % auf 48 %, so dass die Unterrepräsentanz nahezu aufgehoben ist.

In der Besoldungsgruppe A13+Z ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan ebenfalls ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 51 % auf 64 % festzustellen.



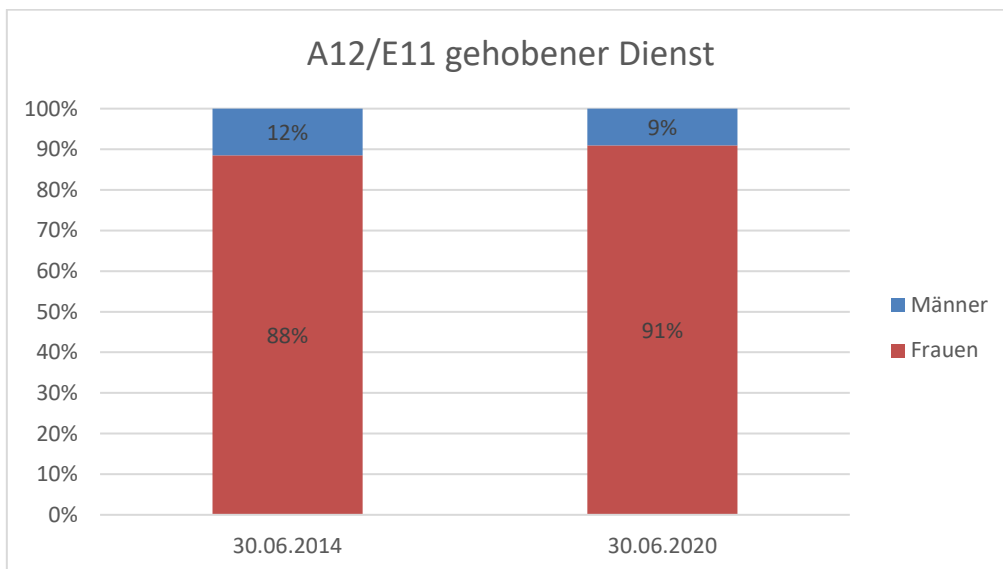
**Abb. 7 Vergleich der Besoldungsgruppe A13+Z an GHWS im RPK 2014 und 2020**

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 überwiegt der Frauenanteil weiterhin. Er ist von 60 % auf 69 % gestiegen.



**Abb. 8 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an GHWRS im RPK 2014 und 2020**

Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 stellt mit 7775 Beschäftigten die größte Gruppe der Beschäftigten dar. Wie die untere Abbildung zeigt, liegt hier weiterhin keine Unterrepräsentanz vor. Vielmehr ist der Frauenanteil weiter um 3 Prozentpunkte gestiegen.

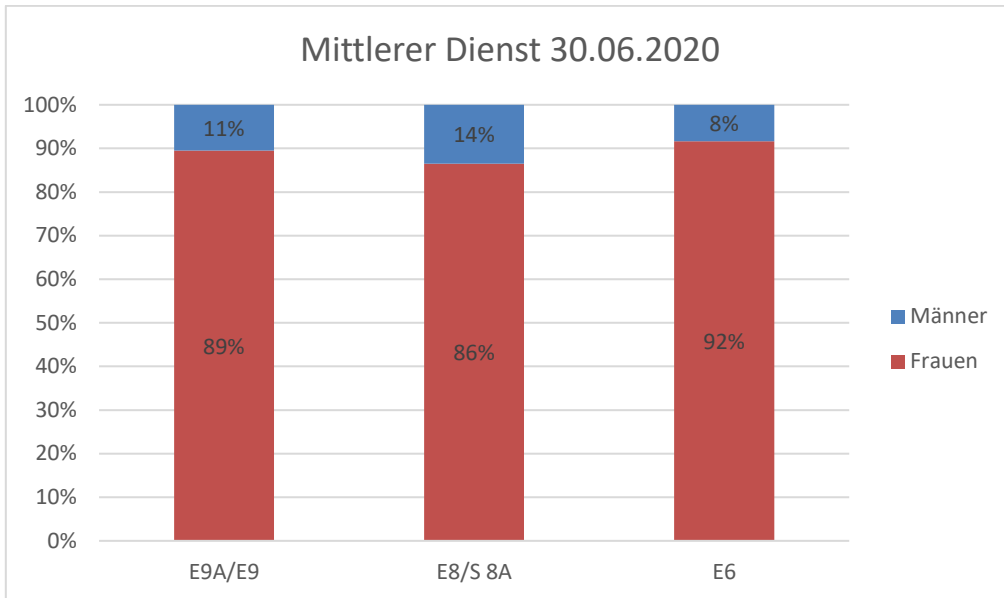


**Abb. 9 Vergleich der Besoldungsgruppen A12/E11 an GHWRS im RPK 2014 und 2020**

### **b) Laubahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 87 % (vgl. Abb.3).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

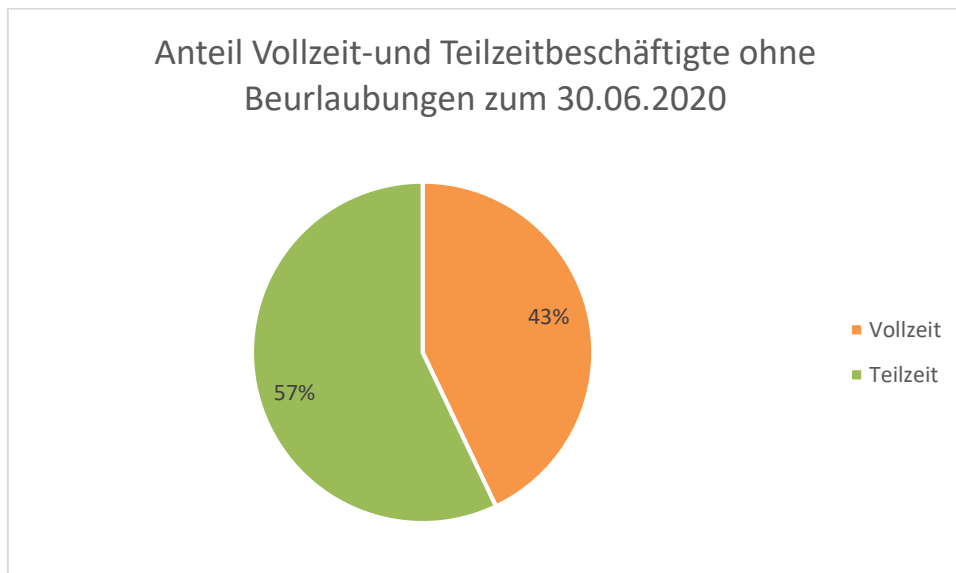


**Abb. 10 Beschäftigte im mittleren Dienst an GHWS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren Frauen in der keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe des mittleren Dienstes unterrepräsentiert.

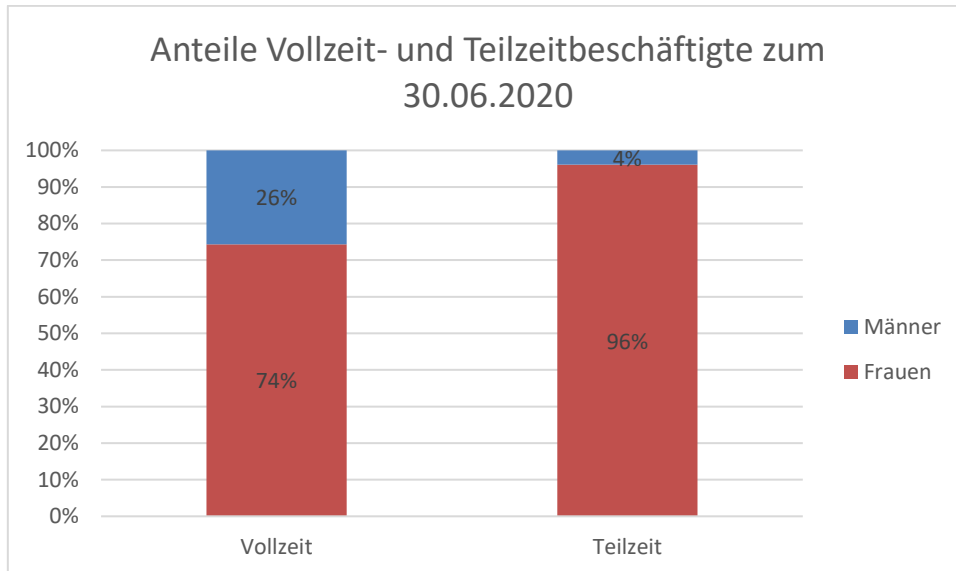
#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten 4862 Beschäftigte in Teilzeit von den insgesamt 9580 Beschäftigten, 3657 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 57 %.



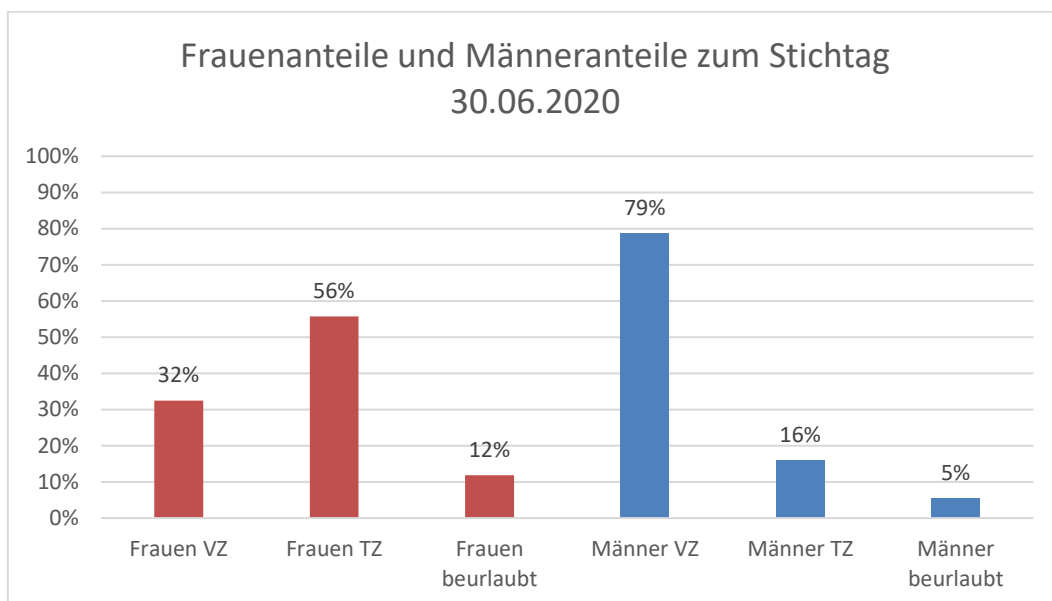
**Abb. 11**

In Vollzeit arbeiteten 74 % der Frauen zum Stichtag; in Teilzeit überwiegt der Anteil deutlich mit 96 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.



**Abb. 12 Vergleich von Frauenanteilen der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit an GHWRs im RPK**

Abb.13 zeigt, dass von den weiblichen Beschäftigten 32 % in Vollzeit, 56 % in Teilzeit zum Stichtag arbeiteten und 12 % zum Stichtag beurlaubt waren. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 79 % in Vollzeit, 16 % in Teilzeit und 5 % waren beurlaubt.



**Abb. 13**

Die Verteilung der Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes stellt sich wie folgt dar: In den Besoldungsgruppen A15 – A13+Z arbeitete niemand in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 waren es 3 %. In A12+Z arbeitete 1 % in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 machten die Teilzeitbeschäftigten einen Anteil von 89 % aus; in A11/E10 3 % und in A10/E9B/E9/A9 ebenfalls 3 %.

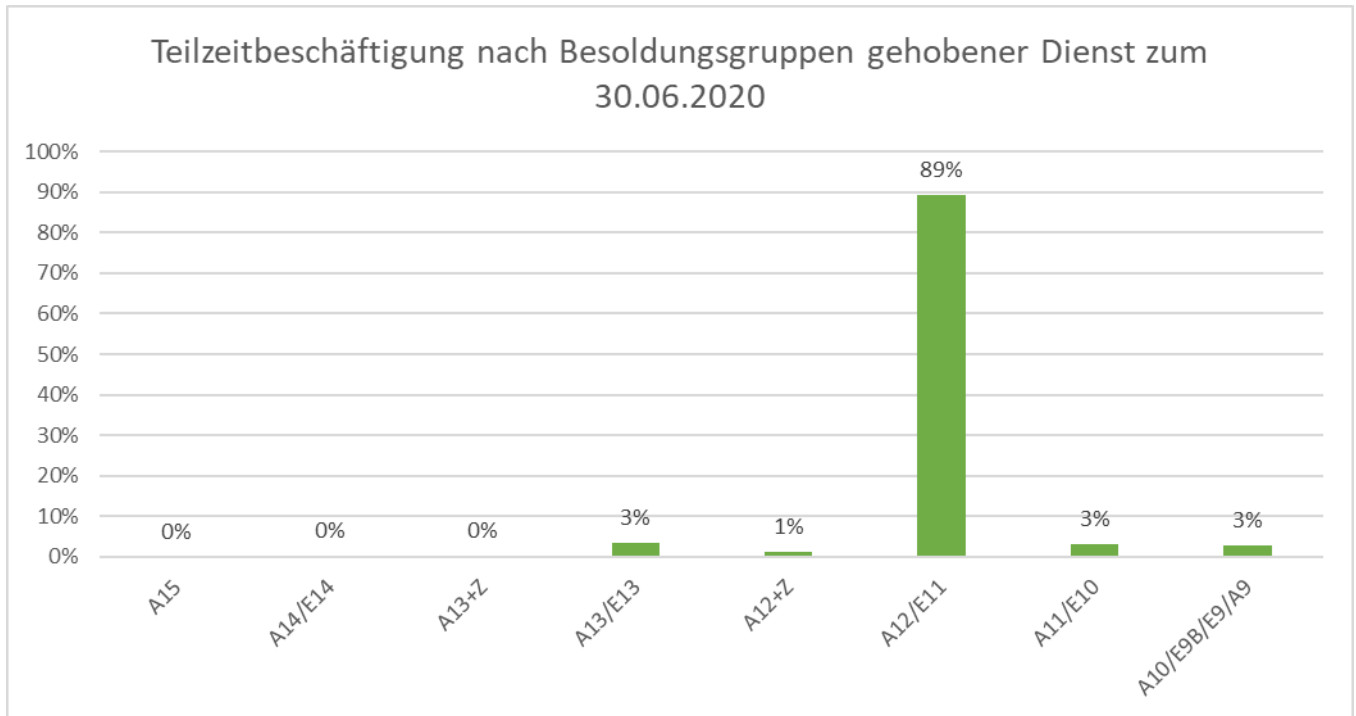


Abb. 14

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung: Da in der Besoldungsgruppe A15 niemand in Teilzeit arbeitete, ist diese Besoldungsgruppe nicht zu betrachten. Wie festzustellen ist, arbeitete die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A14/E14 sind es 100 %, in A13+Z 77 %; in A13/E13 88 %; in A12+Z 93 %; in A12/E11 97 %; in A11/E10 94 % und in A10/E9B/E9/A9 92 %.

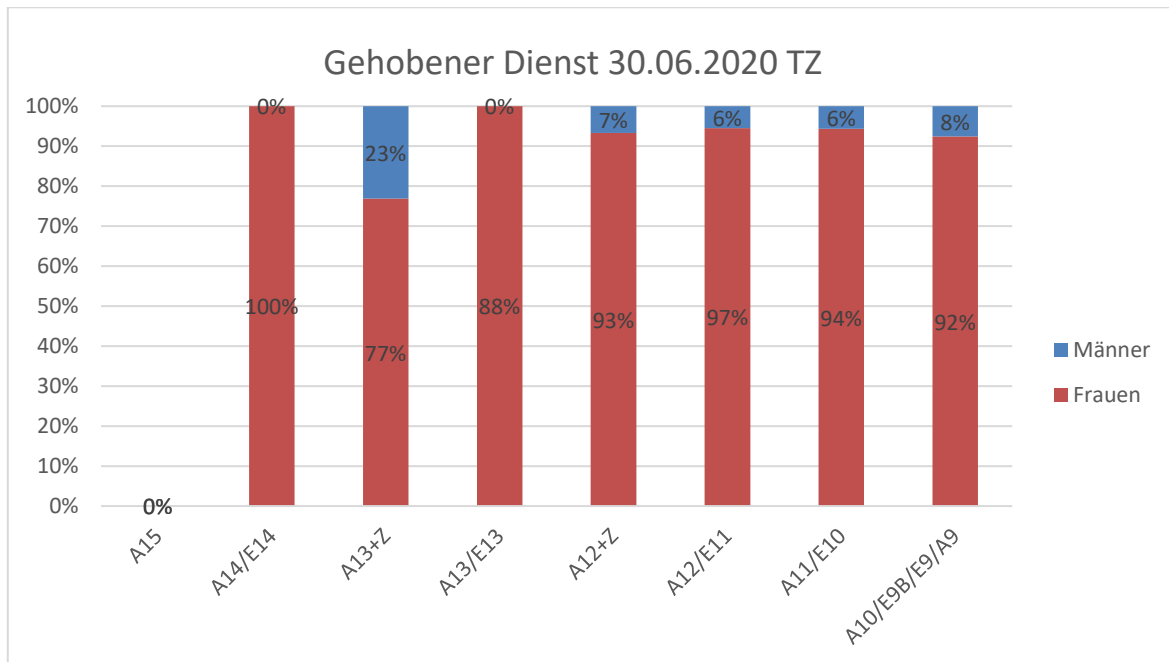


Abb. 15 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an GHWS im RPK

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A9/E9 arbeiteten zum Stichtag 13 % in Teilzeit, 79 % waren es in E8/S 8A und in E6 waren es lediglich 7 %.

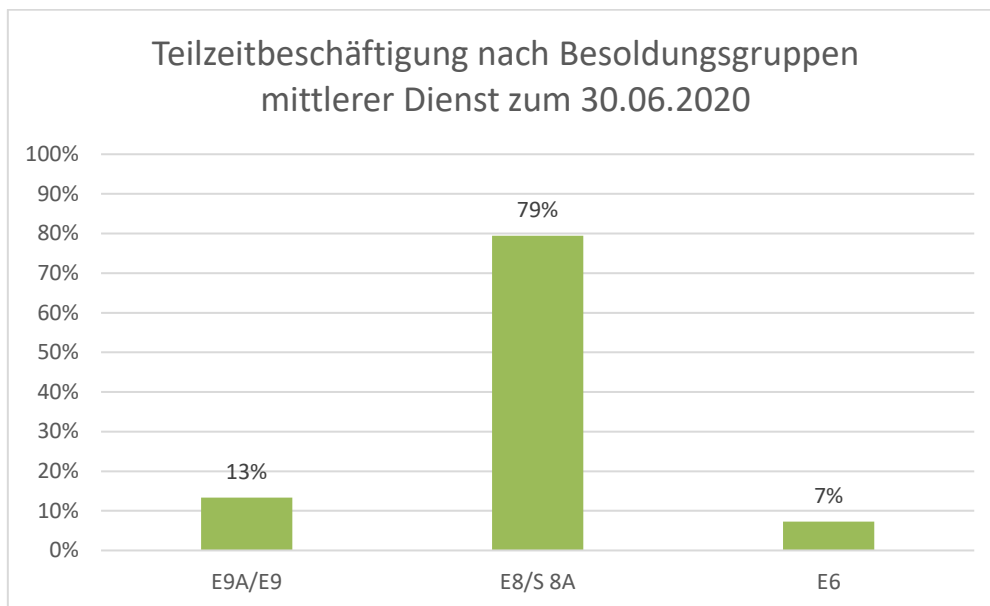


Abb. 16

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst, erhält man folgende Abbildung:

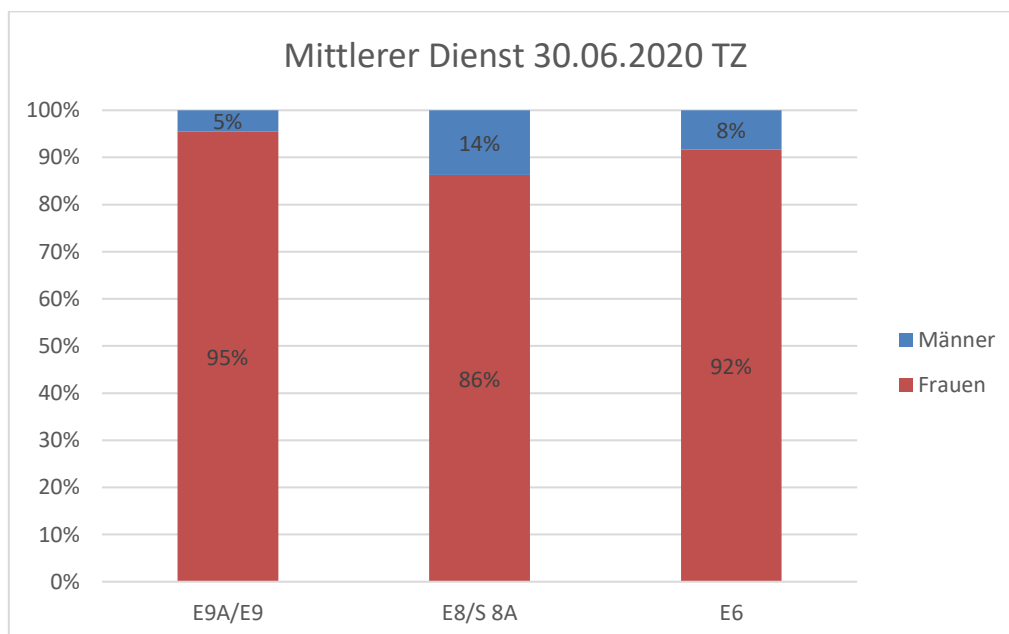
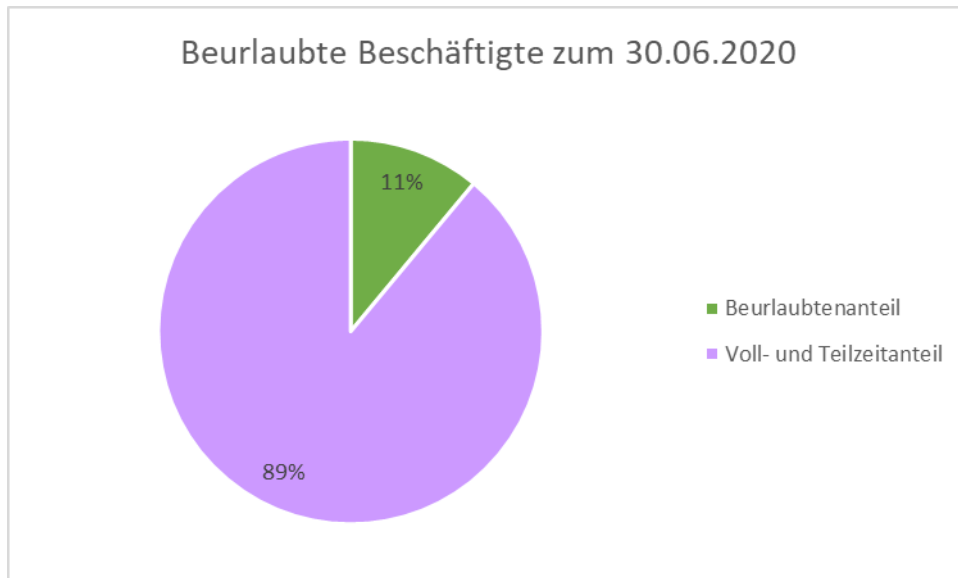


Abb. 17 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im mittleren Dienst an GHWS im RPK

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes überwiegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich.

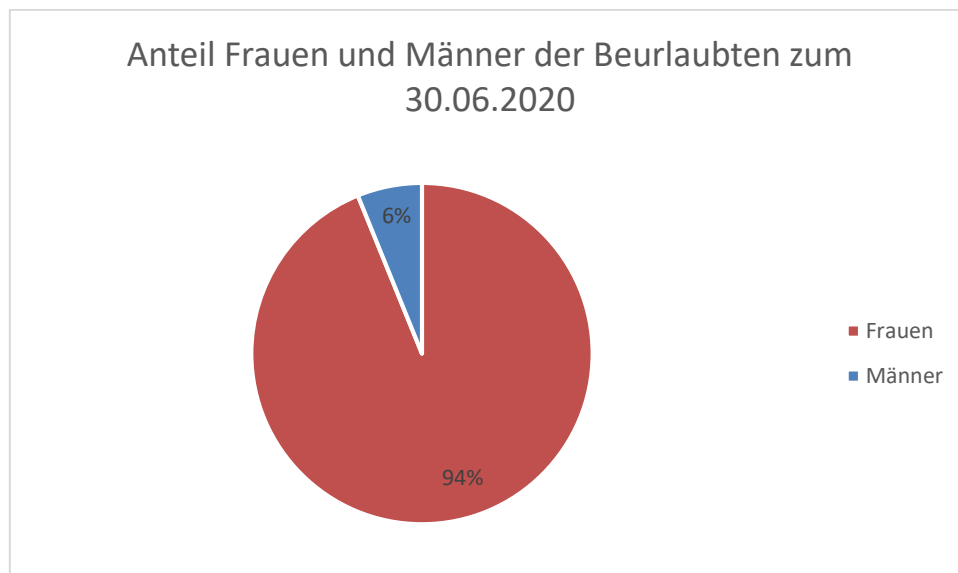
## 5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 9580 Beschäftigten Lehrkräften an den GHWRS im RPK 1059 beurlaubt. Dies entspricht 11 % der Beschäftigten.



**Abb. 18 Vergleich der Beschäftigten und beurlaubten Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 an GHWRS im RPK**

Von den Beurlaubten waren 994 Frauen, was einem Anteil von 94 % entspricht.



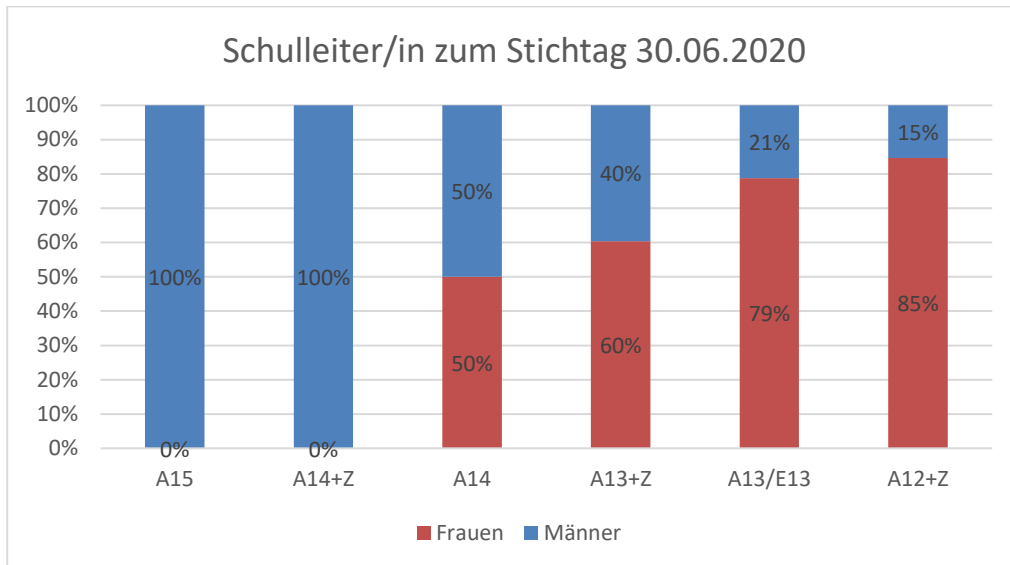
**Abb. 19**

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

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Abteilungsleiterfunktionen und Fachberaterfunktionen sowie Fachoberlehrerfunktionen als Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen, stellvertretenden Schulleiterfunktionen und Schulleiterfunktionen.

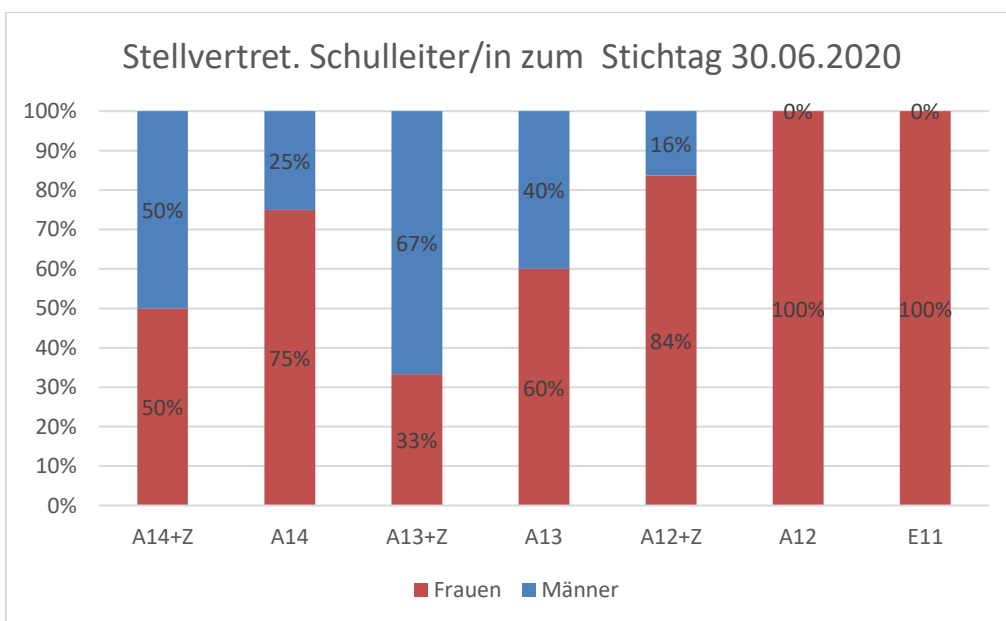


In Abb. 20 ist der jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L.). Der Frauenanteil lag in A15 sowie A14+Z bei 0 %. Ab der Besoldungsgruppe A14 steigt der Frauenanteil von 50 % auf 60 % in der Besoldungsgruppe A13+Z. In A13/E16 beträgt der Frauenanteil 79 % und in A12+Z sogar 85 %. Frauen sind folglich in den Besoldungsgruppen A15 und A14+Z unterrepräsentiert.



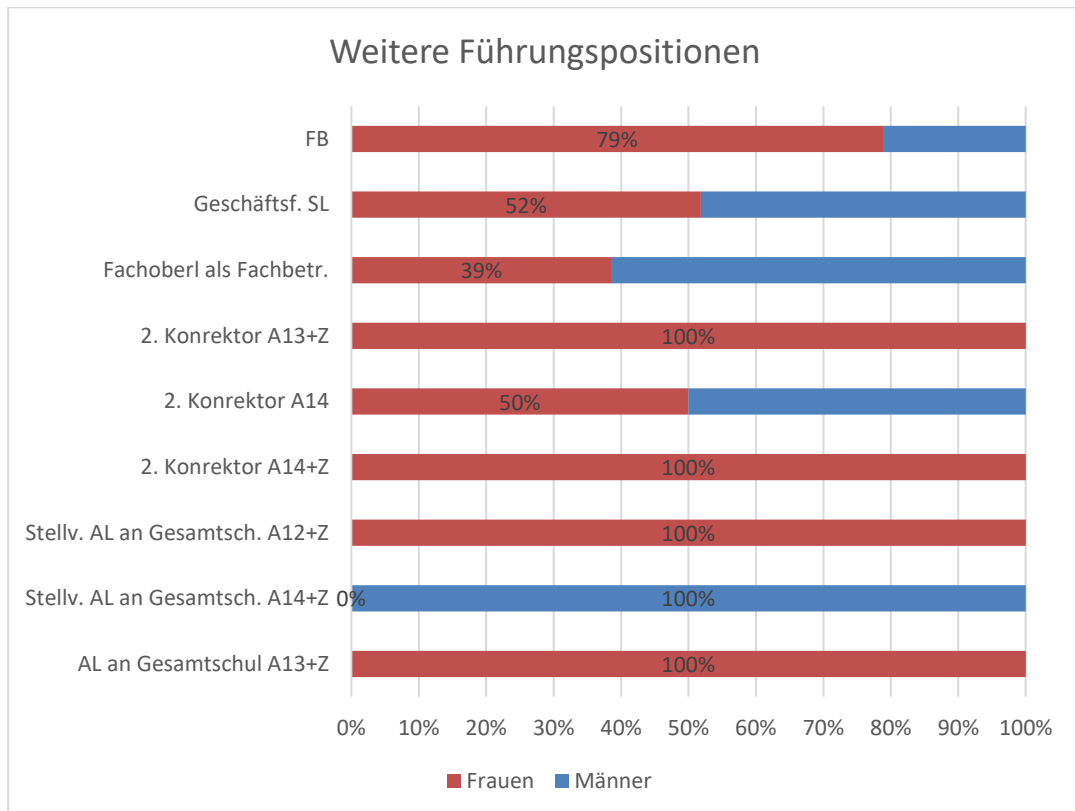
**Abb. 20 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an GHWRS im RPK**

Die folgende Abbildung 21 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der 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 stellv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin an GHWRS im RPK, Stichtag 30.06.2020**

Lediglich in der Besoldungsgruppe A13+Z ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.



**Abb. 22 Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen an GHWS im RPK, Stichtag 30.06.2020**  
FB bedeutet Fachbetreuer/in, Geschäftsf. SL bedeutet Geschäftsführende/r Schulleiter/in, Stellv AL an Gesamtschul bedeutet stellvertretende/r Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen

Frauen sind in der Position Fachoberlehrerfunktion als Fachbetreuerin mit 39 % unterrepräsentiert (17 Frauen von insgesamt 44); ebenso in der Position des stellvertretenden Abteilungsleiters an Gesamtschulen. Allerdings ist dieser Wert nicht repräsentativ, da es sich zum Stichtag nur um eine Person handelt.

## 7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden im höheren, gehobenen und mittleren Dienst überwiegend Frauen eingestellt, wie der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist.

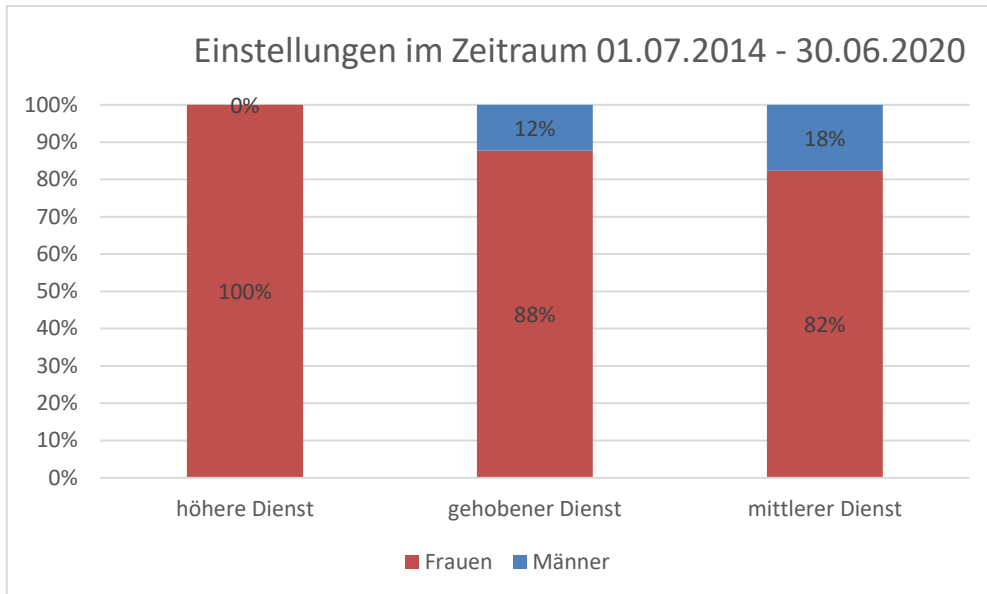


Abb. 23 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst an GHWS im RPK

### 8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 464 Personen im Vorbereitungsdienst der Primarstufe, davon waren 418 Frauen, was einem Frauenanteil von 90 % entspricht.

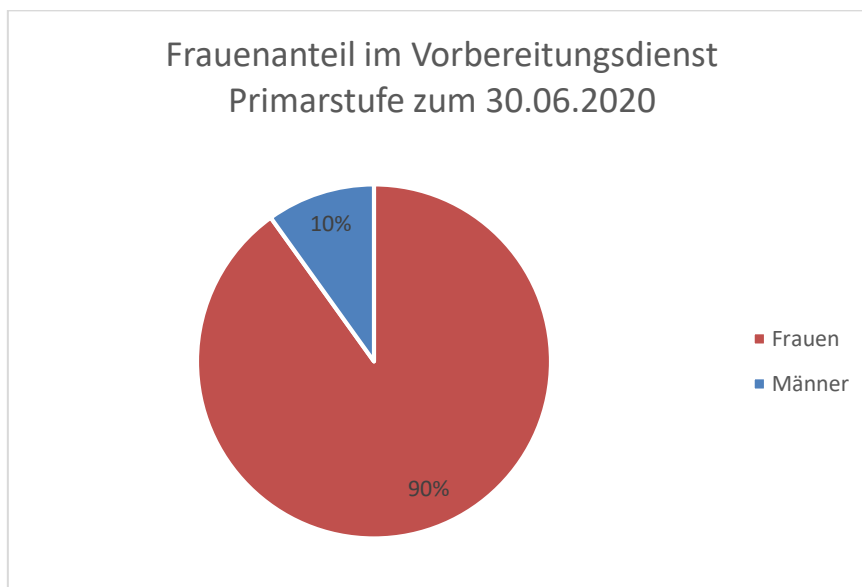
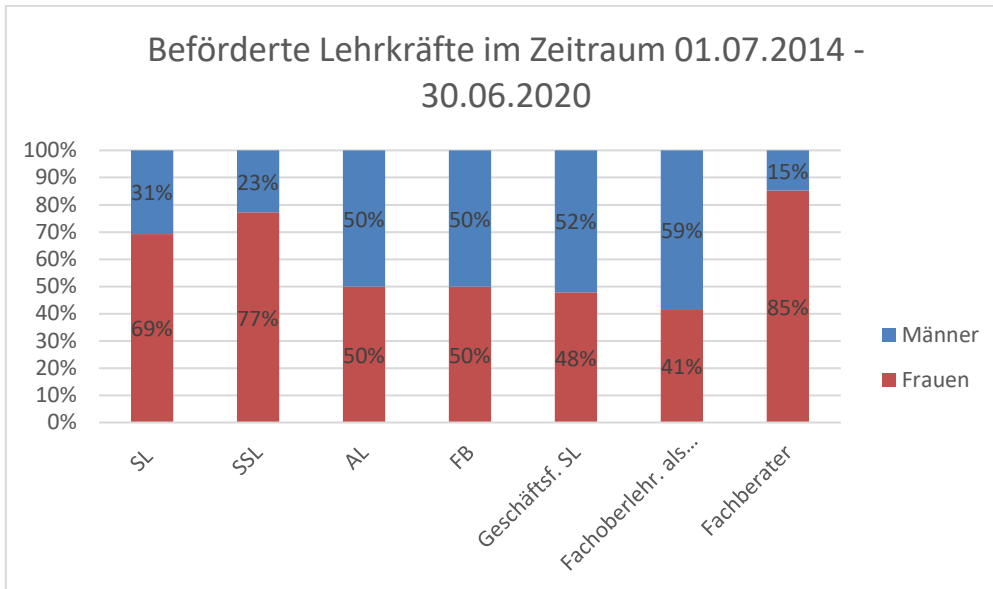


Abb. 24

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

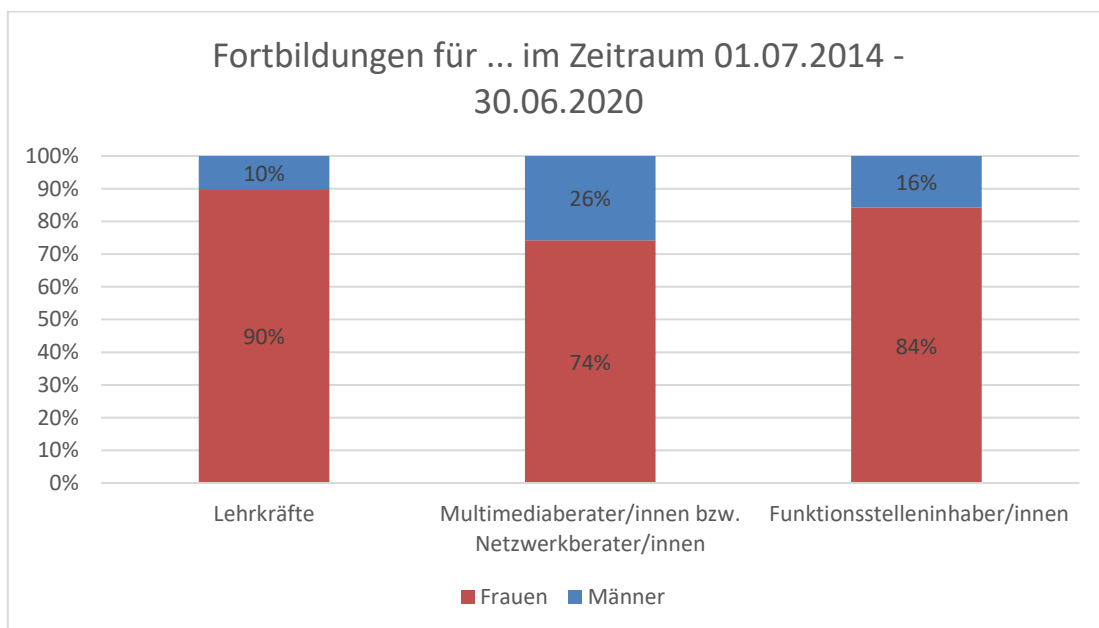
Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden lediglich in der Gruppe der Geschäftsführenden Schulleiterin und in der Gruppe der Fachoberlehrer als Fachbetreuerin weniger Frauen als Männer befördert bestellt. Dort liegt der Frauenanteil bei 48 % bzw. 41 %. Die konkreten Prozentsätze sind der Abb. 25 zu entnehmen.



**Abb. 25 Bestellte/Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an GHWS im RPK,**  
 SL bedeutet Schulleiter/in, SSL stellvertretende/r Schulleiter/in, AL Abteilungsleiter/in, Geschäftsf. SL Geschäftsführende/r Schulleiter/in, FOL Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in

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

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte lag bei 90 % und ist seit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014 um 5 Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte ist seit dem letzten Stichtag von 55.138 auf insgesamt 105.545 gestiegen. Der starke Anstieg ist nicht nur durch den größeren Zeitraum zu erklären, sondern auch durch vielfältige Neuerungen.



**Abb. 26 Fortbildungen für Lehrkräfte, Multimedia- und Netzwerkberaterinnen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen**

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen erhöhte sich der Frauenanteil von 68 % auf 84 %. Auch bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen und Netzwerkberaterinnen stieg der Anteil an Frauen von 49 % auf jetzt 74 %. Somit ist bei den Fortbildungen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

## II Analyse der Beschäftigtenstruktur

### B) Realschulen

#### 1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Realschulen (RS) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 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 RS des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 4196 Beschäftigte. 2932 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 70 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

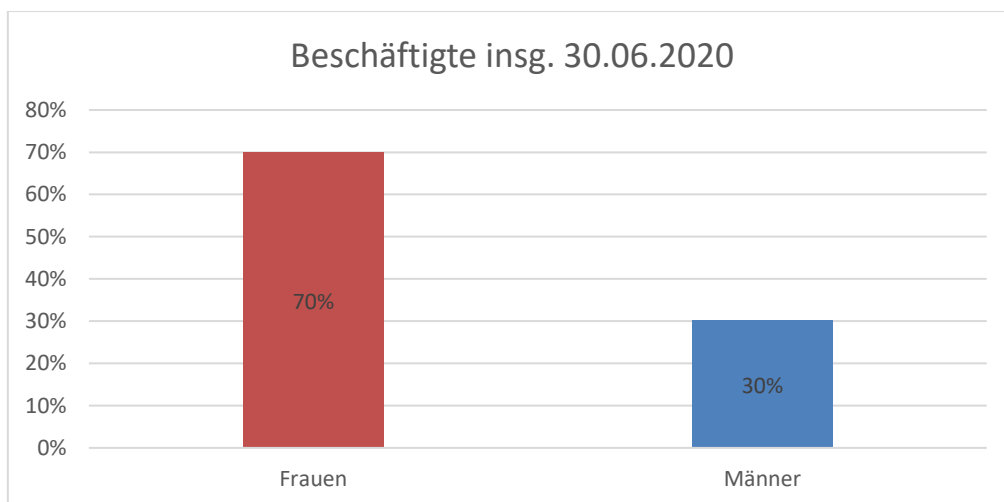
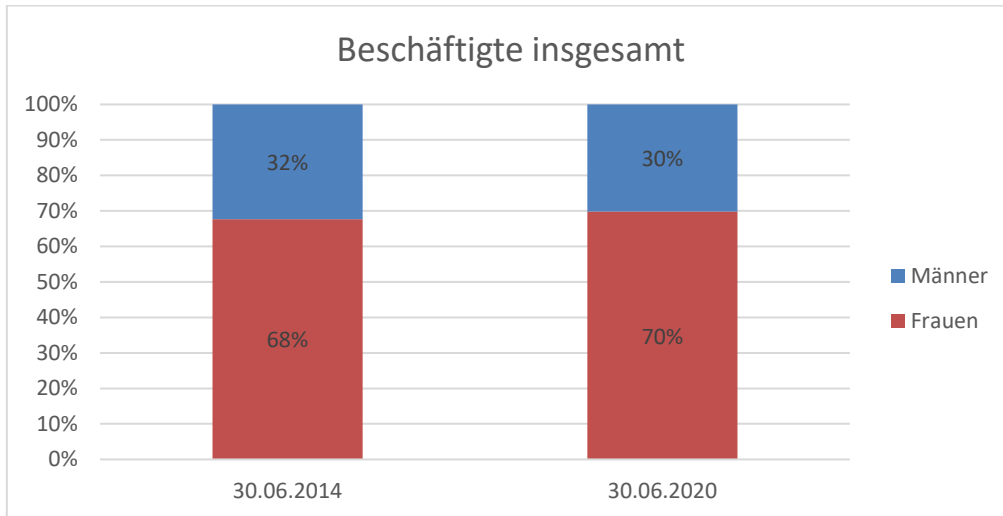


Abb. 27 Beschäftigte Lehrkräfte an RS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

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

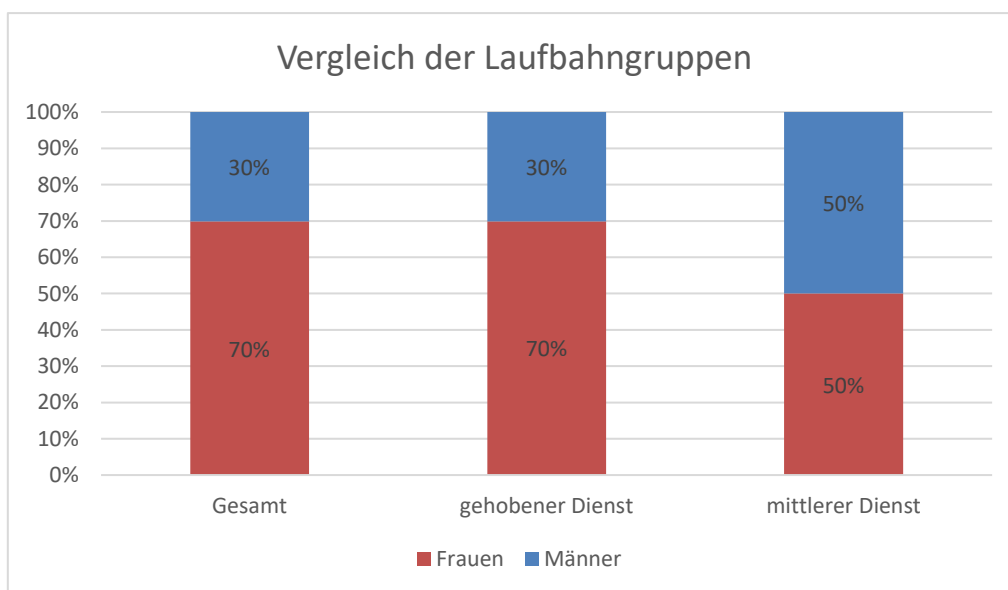


**Abb. 28 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an RS im RPK**

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen wird deutlich, dass in allen Gruppen mehr als 70 % der Beschäftigten Frauen sind und damit keine Unterpräsenz vorliegt.

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 4196 Beschäftigten war eine Person dem höheren Dienst und 4195 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im gehobenen und im mittleren Dienst.

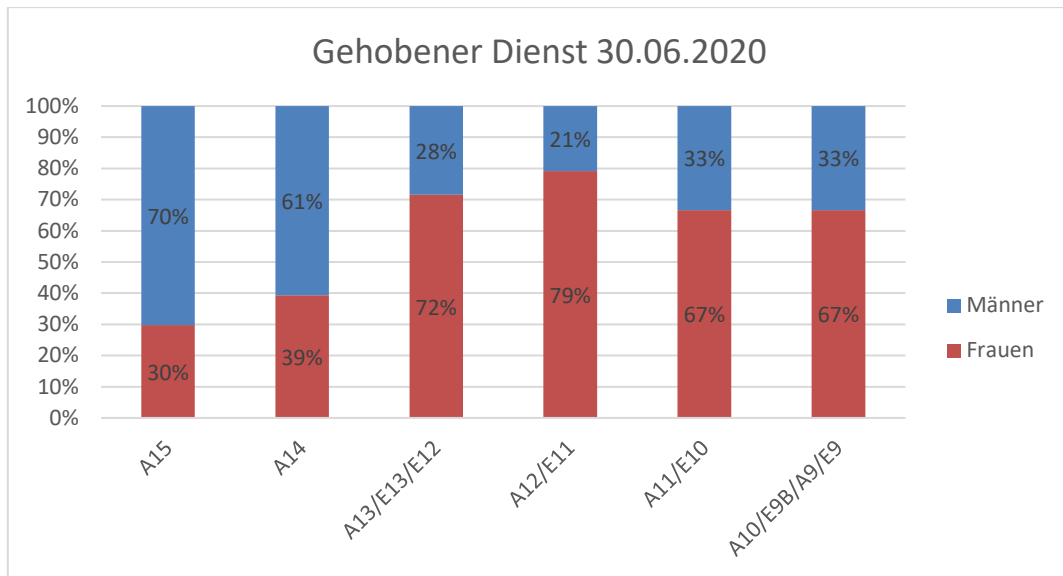


**Abb. 29 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an RS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

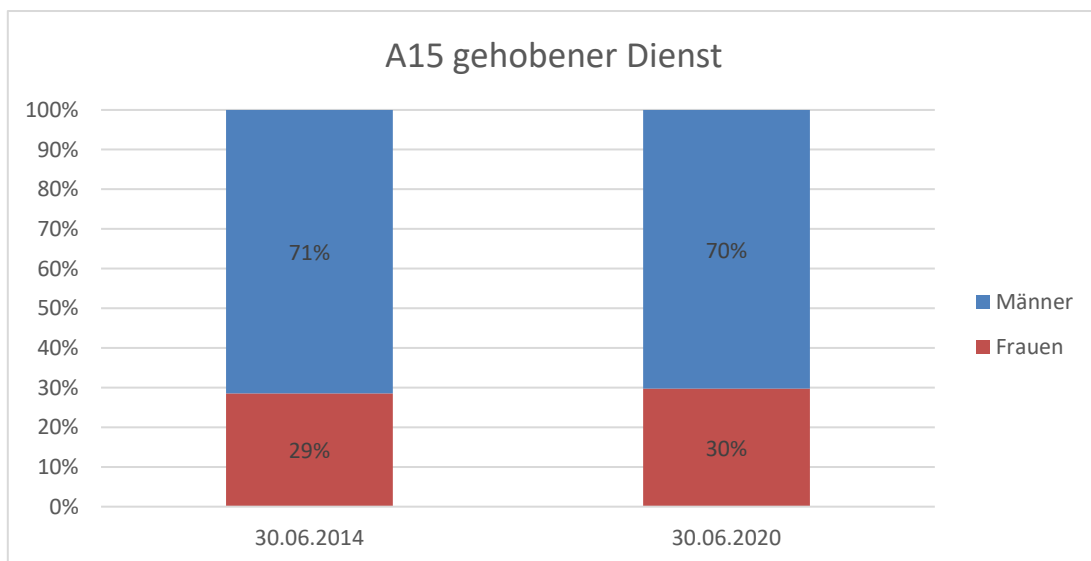
**a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

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



**Abb. 30 Beschäftigte im gehobenen Dienst an RS im RPK**

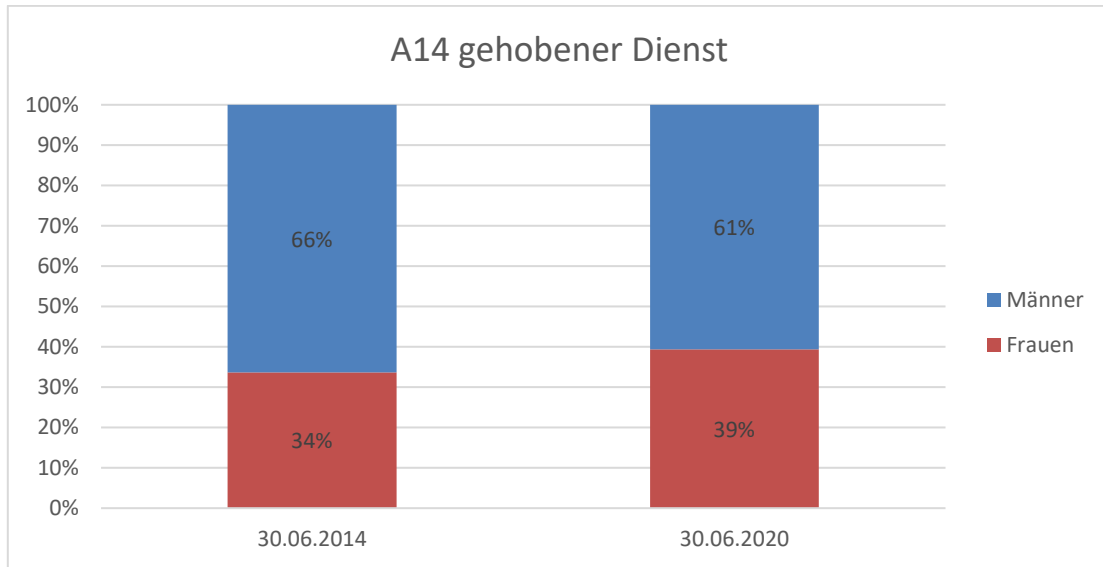
Wie zu erkennen ist, liegt nur in den Besoldungsgruppen A15 und A14 eine Unterrepräsentanz vor. In den anderen Besoldungsgruppen überwiegt der Frauenanteil. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgendes Schaubild.



**Abb. 31 Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungsgruppen A15 an RS im RPK**

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 29 % auf 30 % in den Schulleiterpositionen gestiegen. Hier ist weiter eine Unterrepräsentanz gegeben.

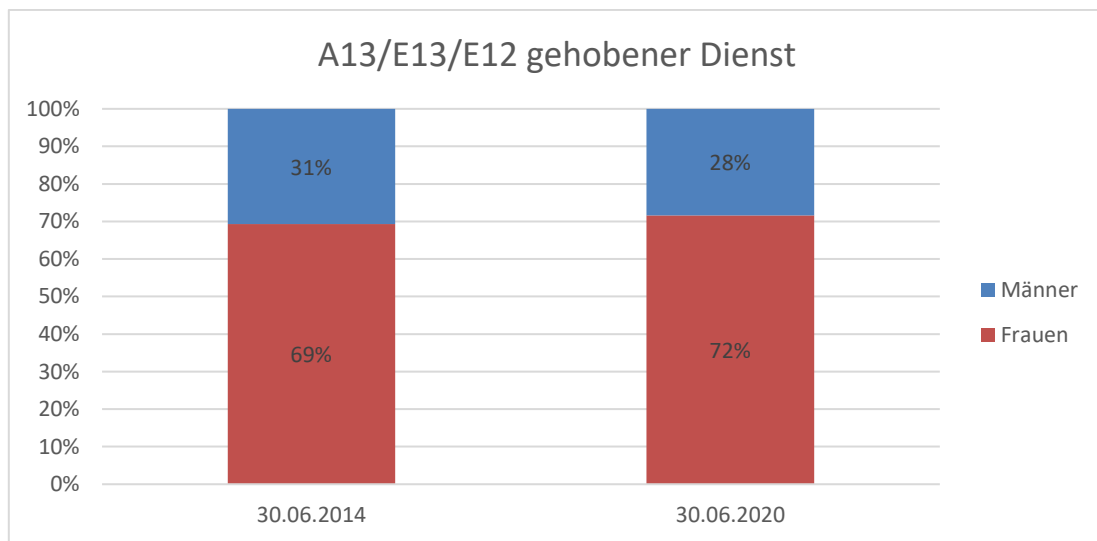




**Abb. 32 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 an RS im RPK**

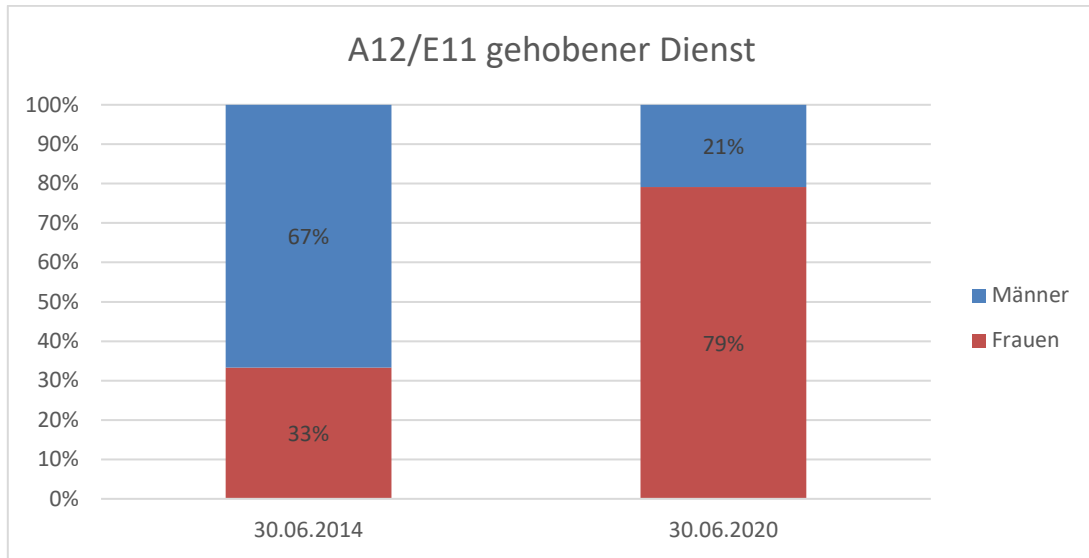
In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil um 5 Prozentpunkte gestiegen; von 34 % auf 39 %, somit ist Unterrepräsentanz weiterhin gegeben.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 überwiegt der Frauenanteil weiterhin. Er ist von 69% auf 72% gestiegen.



**Abb. 33 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an RS im RPK 2014 und 2020**

Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 stellt mit 24 Beschäftigten die kleinste Gruppe der Beschäftigten dar. Wie die untere Abbildung zeigt, ist der Frauenanteil hier von 33 % auf 79 % gestiegen.

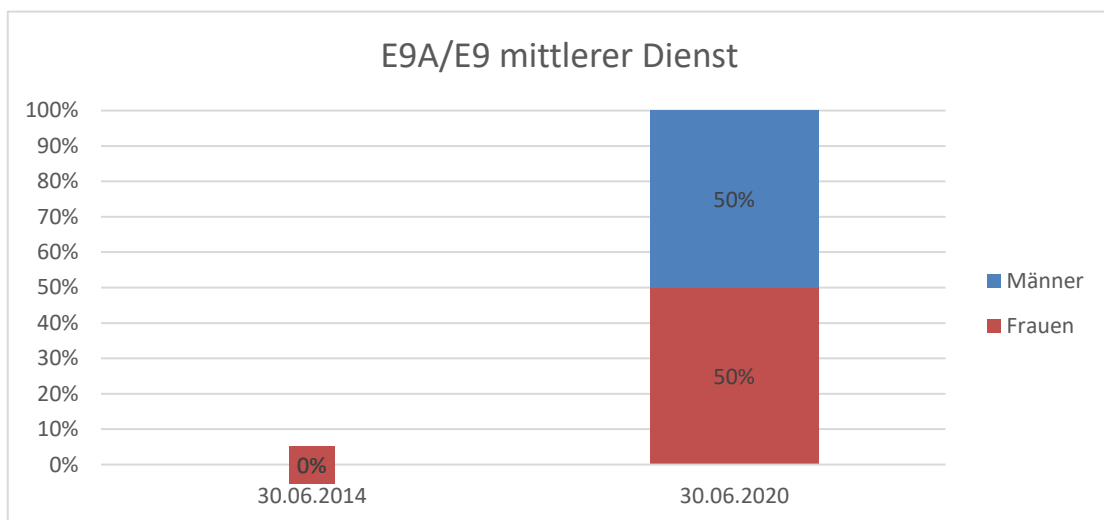


**Abb. 34 Vergleich der Besoldungsgruppen A12/E11 an RS im RPK 2014 und 2020**

#### **b) Laubahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 50 % (vgl. Abb. 29).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

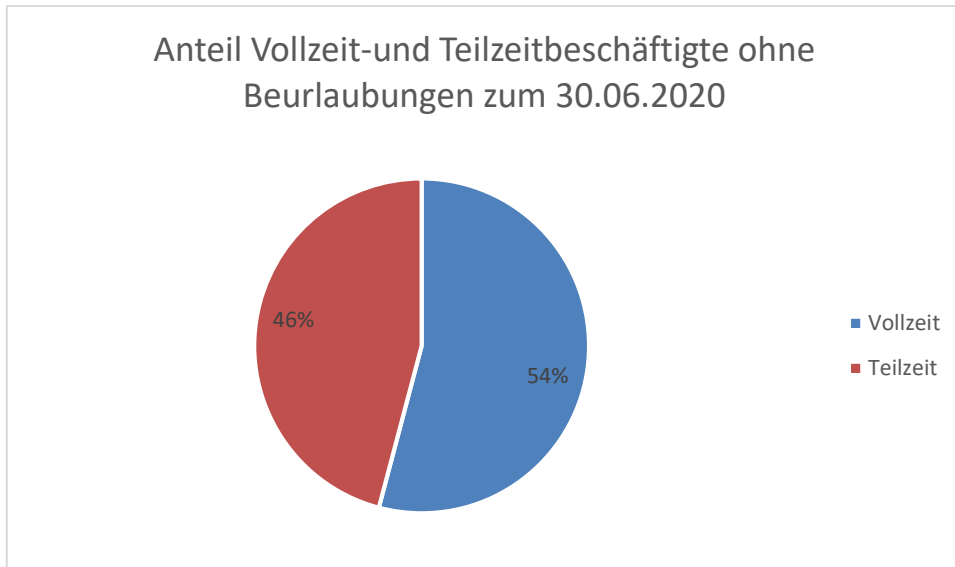


**Abb. 35 Beschäftigte im mittleren Dienst an RS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren zwei Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Die Verteilung dabei war gleichmäßig.

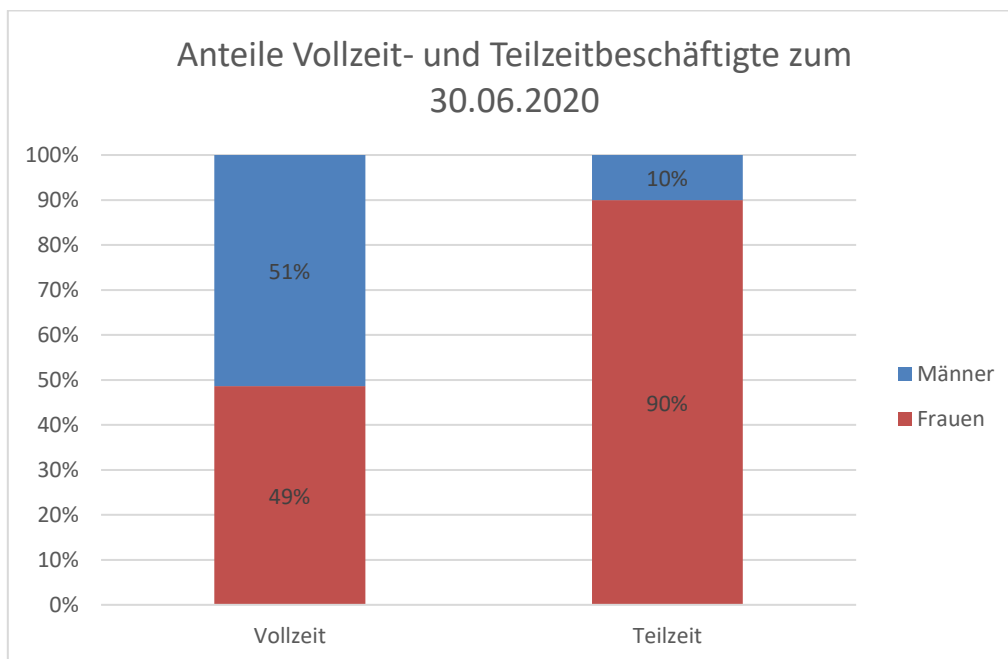
#### **4. Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten 1688 Beschäftigte in Teilzeit von den insgesamt 4196 Beschäftigten, 1991 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 46 %.



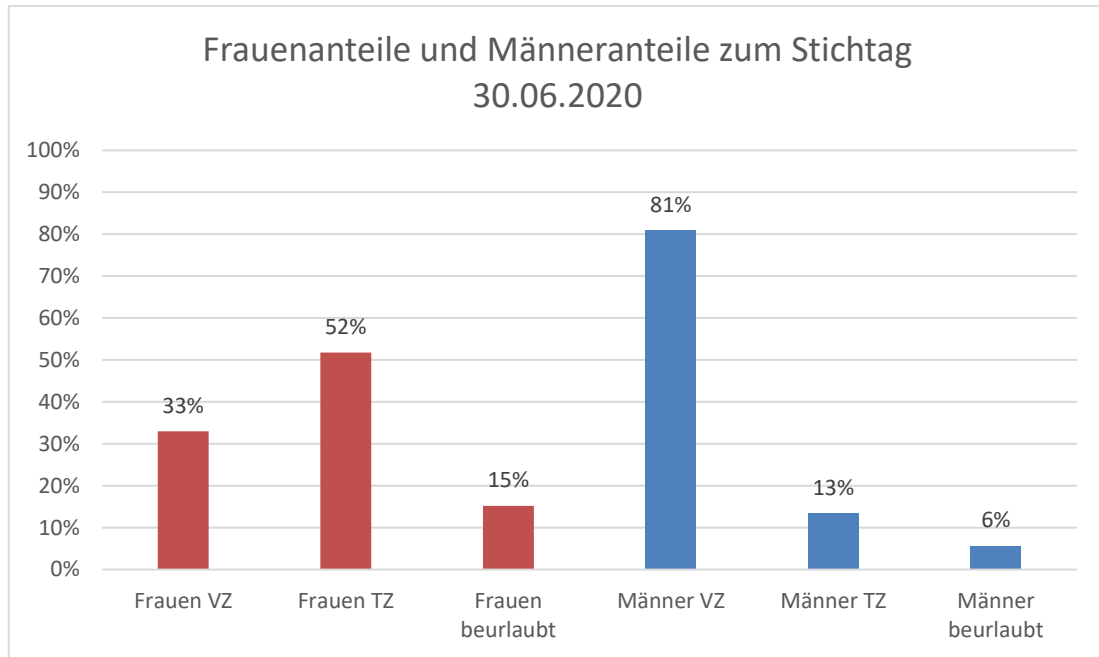
**Abb. 36 Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte ohne Beurlaubte an RS im RPK**

In Vollzeit arbeiteten 49 % der Frauen und in Teilzeit überwiegt der Anteil deutlich mit 90 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.



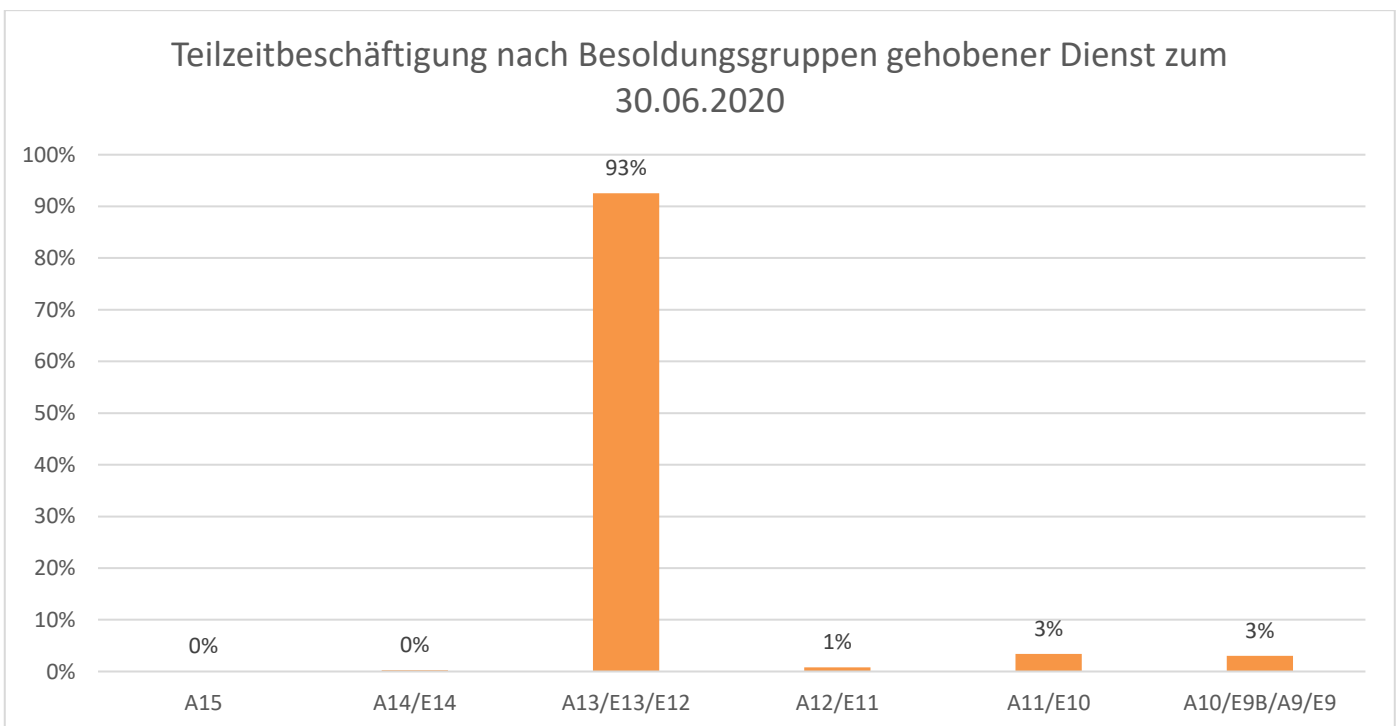
**Abb. 37 Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit an RS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Abb.13 zeigt, dass von den weiblichen Beschäftigten 33 % in Vollzeit, 52 % in Teilzeit zum Stichtag arbeiteten und 15 % zum Stichtag beurlaubt waren. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 81 % in Vollzeit, 13 % in Teilzeit und 6 % waren beurlaubt.



**Abb. 38 Frauen- und Männeranteile zum Stichtag 30.06.2020 an RS im RPK**

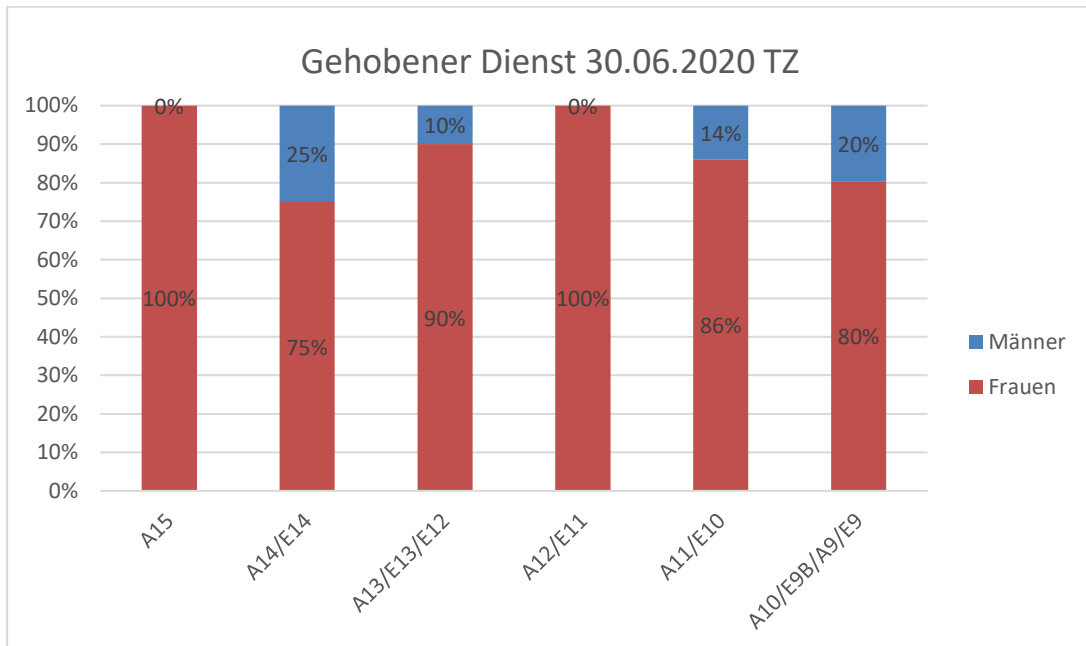
Die Verteilung der Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes stellt sich wie folgt dar: In den Besoldungsgruppen A15 arbeitete niemand in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ebenso nicht, in der Besoldungsgruppe A13/E13/E12 waren es 93 %. In A12/E11 arbeitete 1 % in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 machten die Teilzeitbeschäftigten einen Anteil von 3 % aus; in A10/E9B/E9/A9 ebenfalls 3 %.



**Abb. 39 Teilzeitbeschäftigte nach Besoldungsgruppen gehobener Dienst zum 30.06.2020 an RS im RPK**

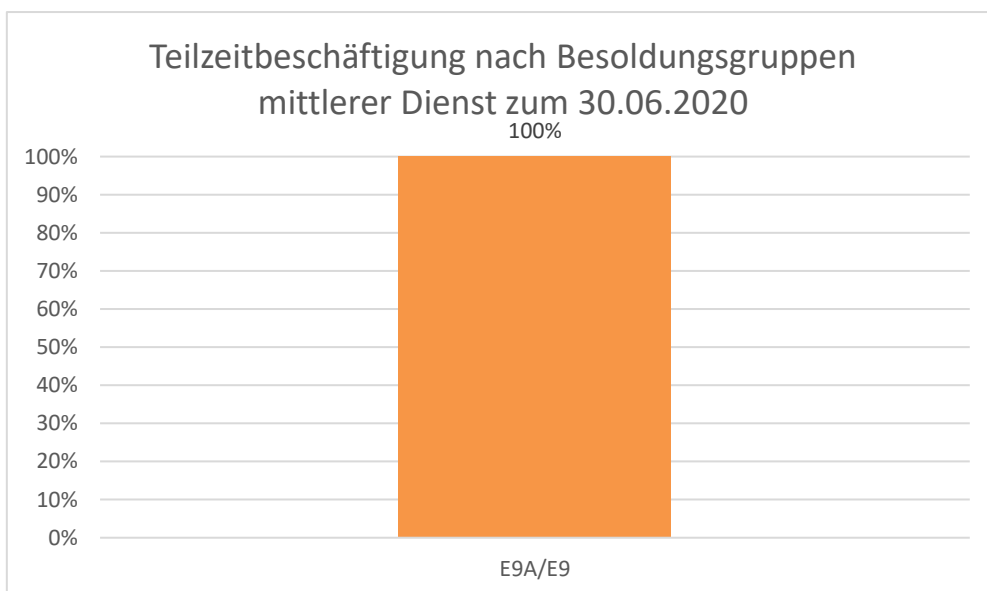
Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung: Da in der Besoldungsgruppe A15 zum Stichtag

niemand in Teilzeit arbeitete, ist diese Besoldungsgruppe nicht zu betrachten. Wie festzustellen ist, arbeitete zum Stichtag die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A14/E14 sind es 75 %, in A13/E13/E12 90 %; in A12/E11 100 %; in A11/E10 86 % und in A10/E9B/E9/A9 80 %.



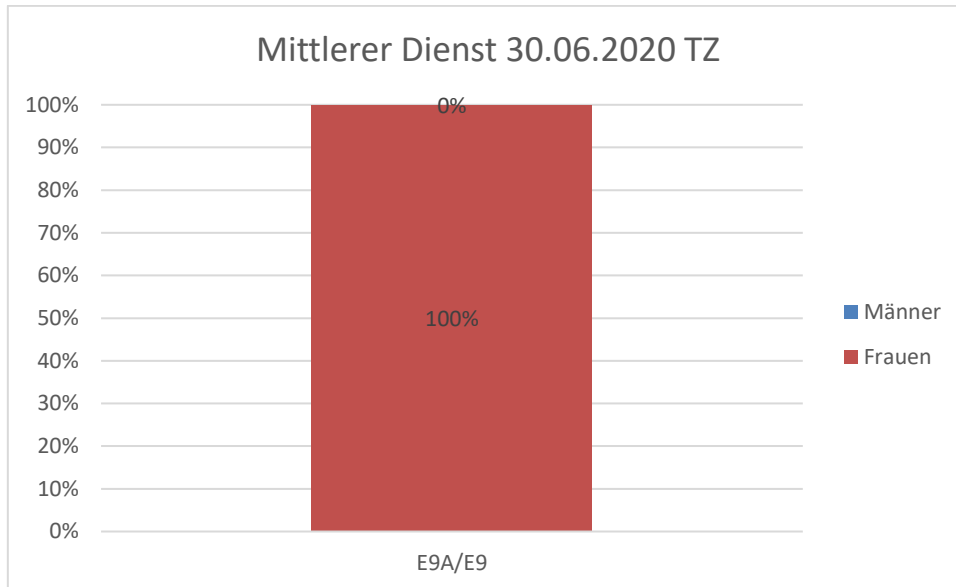
**Abb. 40 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung an RS im RPK**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in E9A/E9 war es eine Lehrkraft, daher 100 %.



**Abb. 41 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2020 an RS im RPK**

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst, erhält man folgende Abbildung:

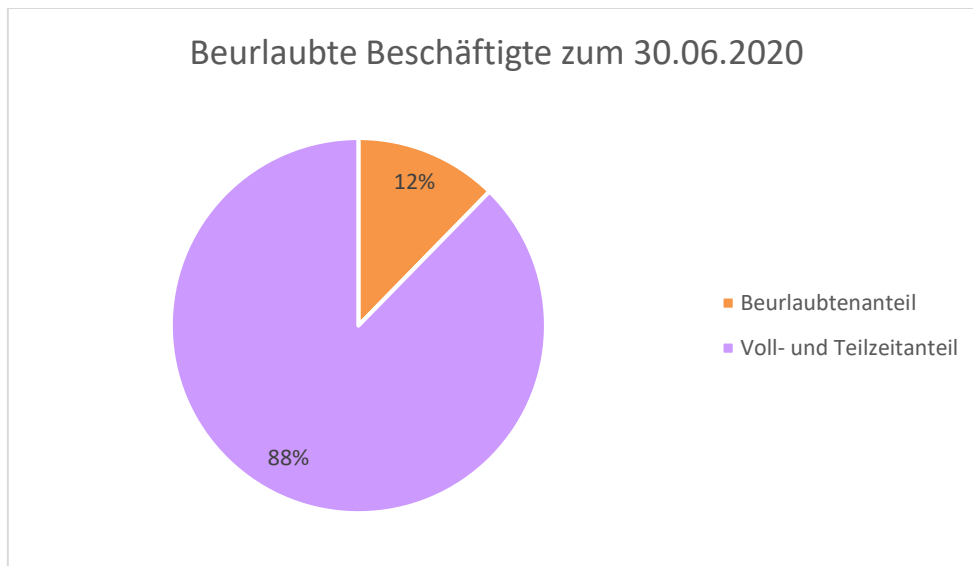


**Abb. 42 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im mittleren Dienst an RS im RPK**

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes überwiegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich.

### 5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 4196 Beschäftigten Lehrkräften an den RS im RPK 517 beurlaubt. Dies entspricht 12 % der Beschäftigten.



**Abb. 43 beschäftigte und beurlaubte Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 an RS im RPK**

Von den Beurlaubten waren 454 Frauen, was einem Anteil von 86 % entspricht.

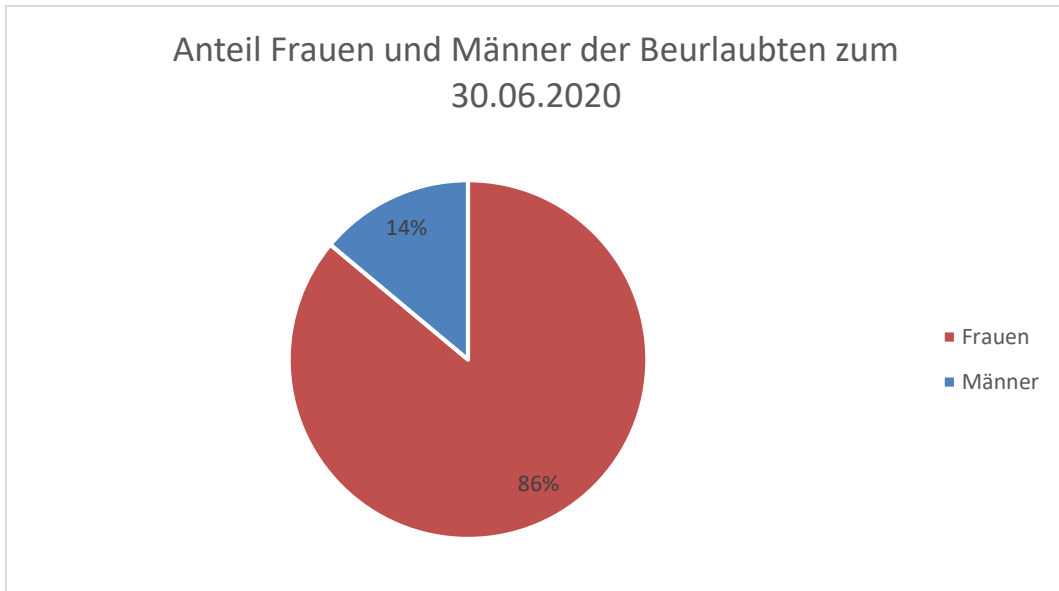


Abb. 44 Frauen- und Männeranteil der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2020 an RS im RPK

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

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben zählen z.B. Fachleiterinnen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiterinnen), Fachberaterinnen, Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen, stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiterinnen.

In Abb. 45 ist der jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil lag in A15 bei 28 % sowie A14+Z bei 17 %. Frauen sind folglich in den Besoldungsgruppen A15 und A14+Z unterrepräsentiert.

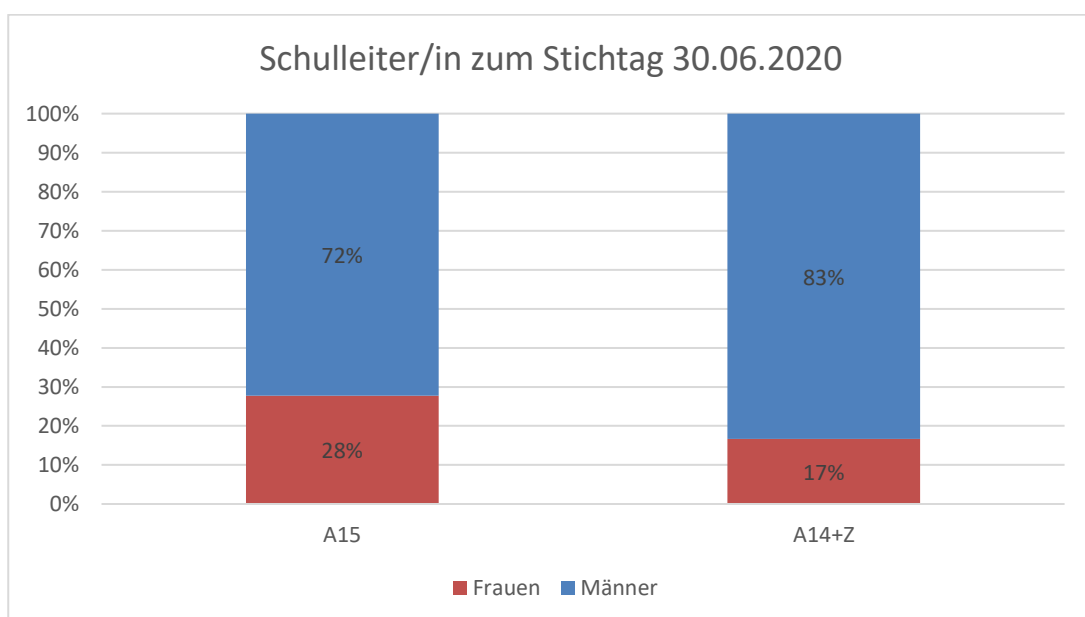
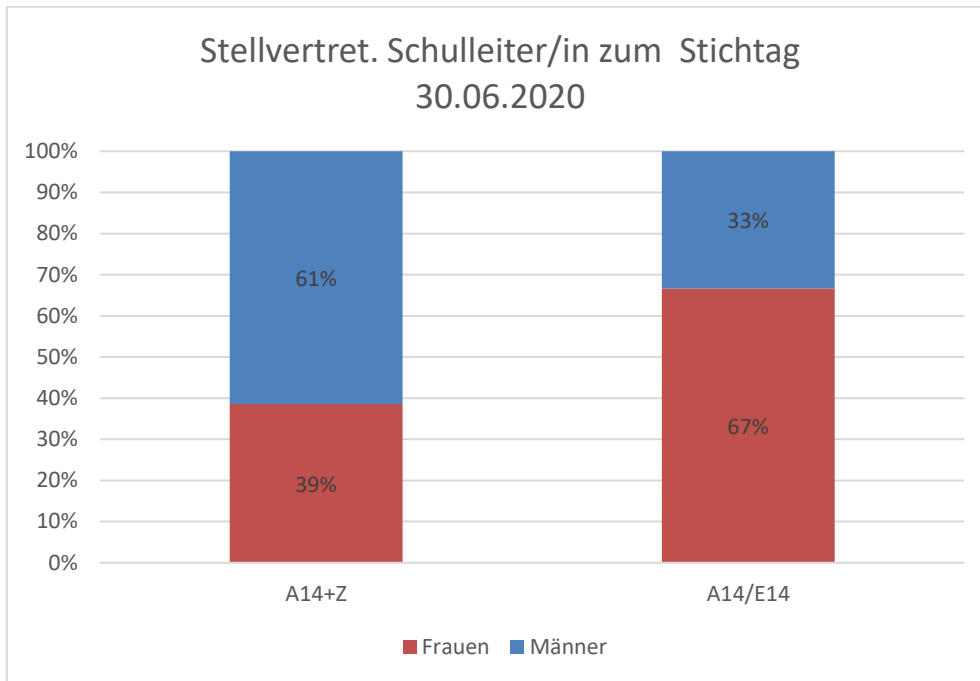


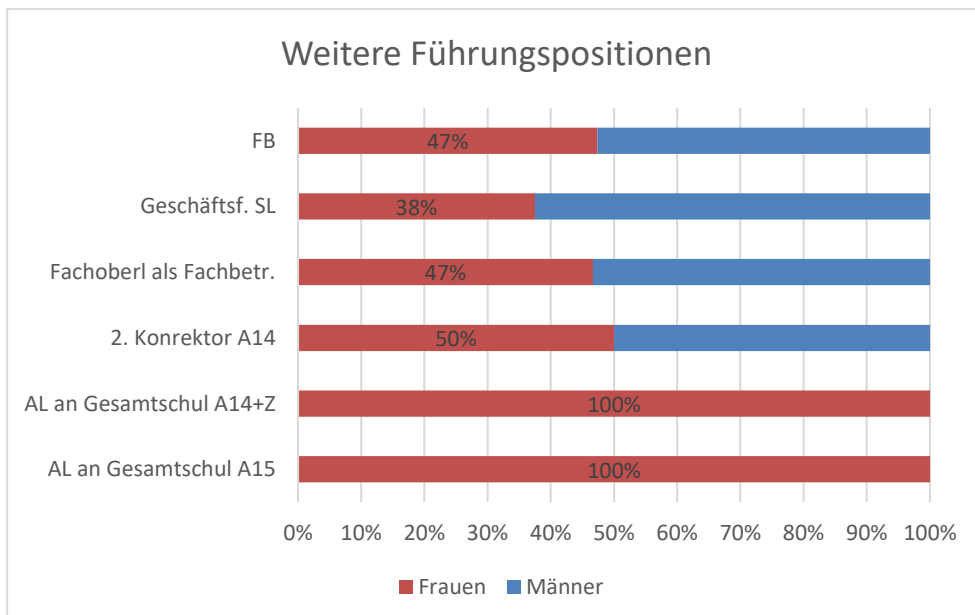
Abb. 45 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an RS im RPK

Die folgende Abbildung 46 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L).



**Abb. 46 Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin an RS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Nur in der Besoldungsgruppe A14+Z ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.



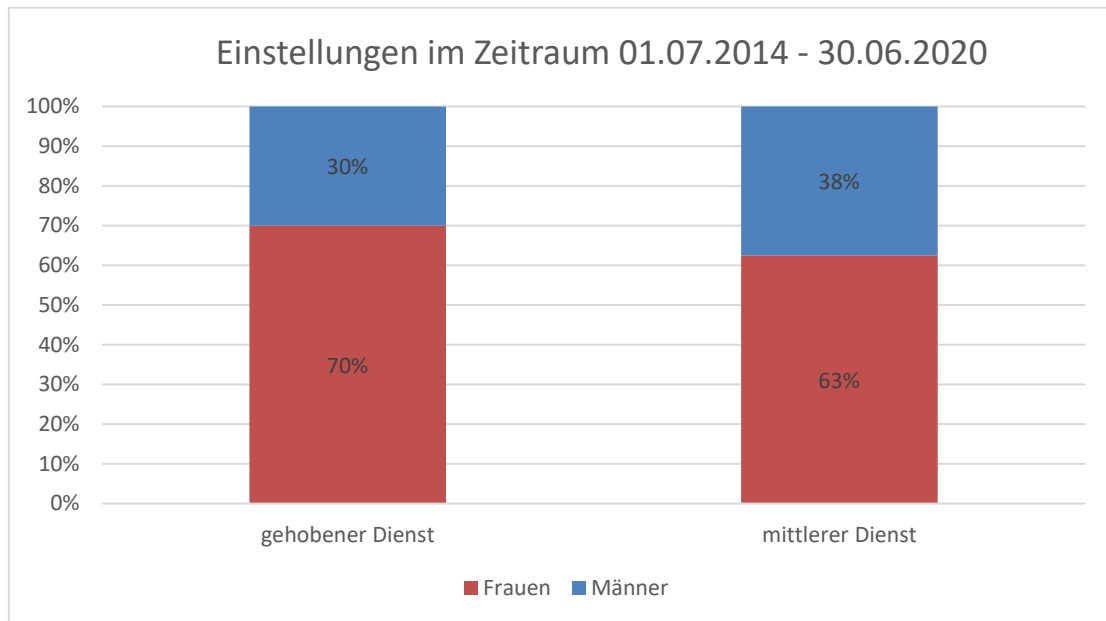
**Abb. 47 Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen an RS im RPK, Stichtag 30.06.2020**  
FB bedeutet Fachbetreuer/in, Geschäftsf. SL bedeutet Geschäftsführende/r Schulleiter/in. AL an Gesamtschul bedeutet Abteilungsleiter/in an Gesamtschulen



Frauen sind in den ersten vier Position unterrepräsentiert. In den Positionen Abteilungsleiters an Gesamtschulen A14+Z und A15 betrug ihr Anteil jeweils 100 %. Allerdings ist dieser Wert nicht repräsentativ, da es sich zum Stichtag nur um eine Person handelte.

## 7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden im gehobenen und mittleren Dienst überwiegend Frauen eingestellt, wie der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist.



**Abb. 48 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im gehobenen und mittleren Dienst an den RS im RPK**

## 8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 518 Personen im Vorbereitungsdienst der Sekundarstufe I, davon waren 347 Frauen, was einem Frauenanteil von 67 % entspricht.

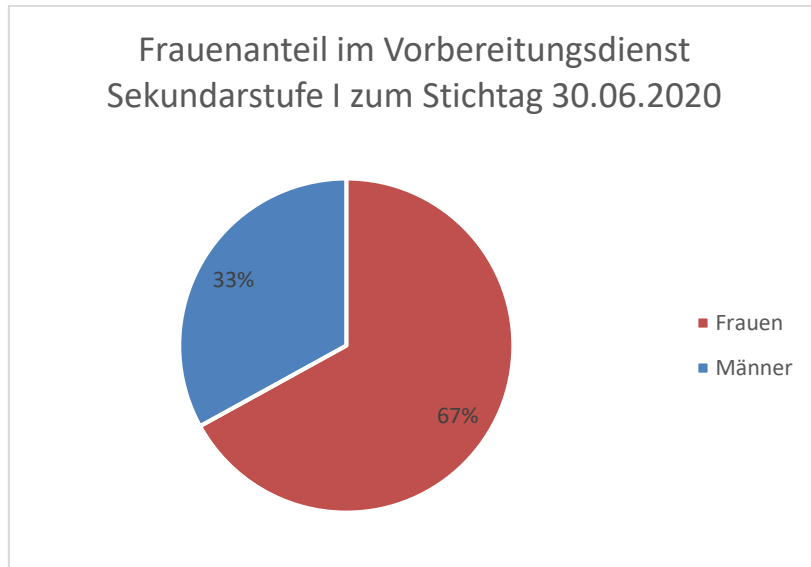


Abb. 49 Frauen- und Männeranteil der im Vorbereitungsdienst in der Sek 1 im RPK

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

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden lediglich in der Gruppe Schulleiterin und stellvertretenden Schulleiterin, und in der Gruppe Geschäftsführende Schulleiterin weniger Frauen als Männer befördert bestellt. Die konkreten Prozentsätze sind der Abb. 50 zu entnehmen.

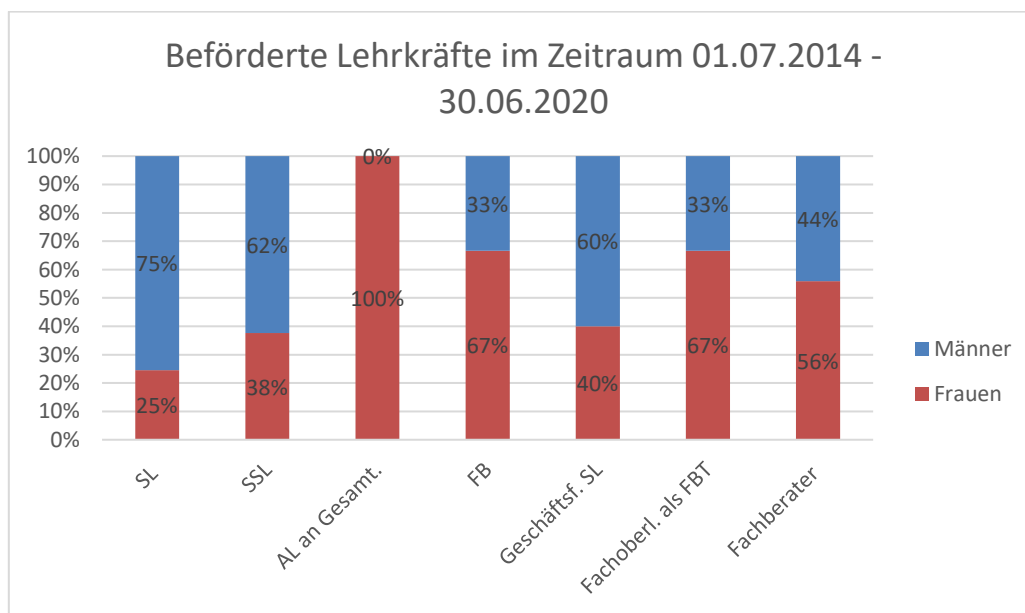
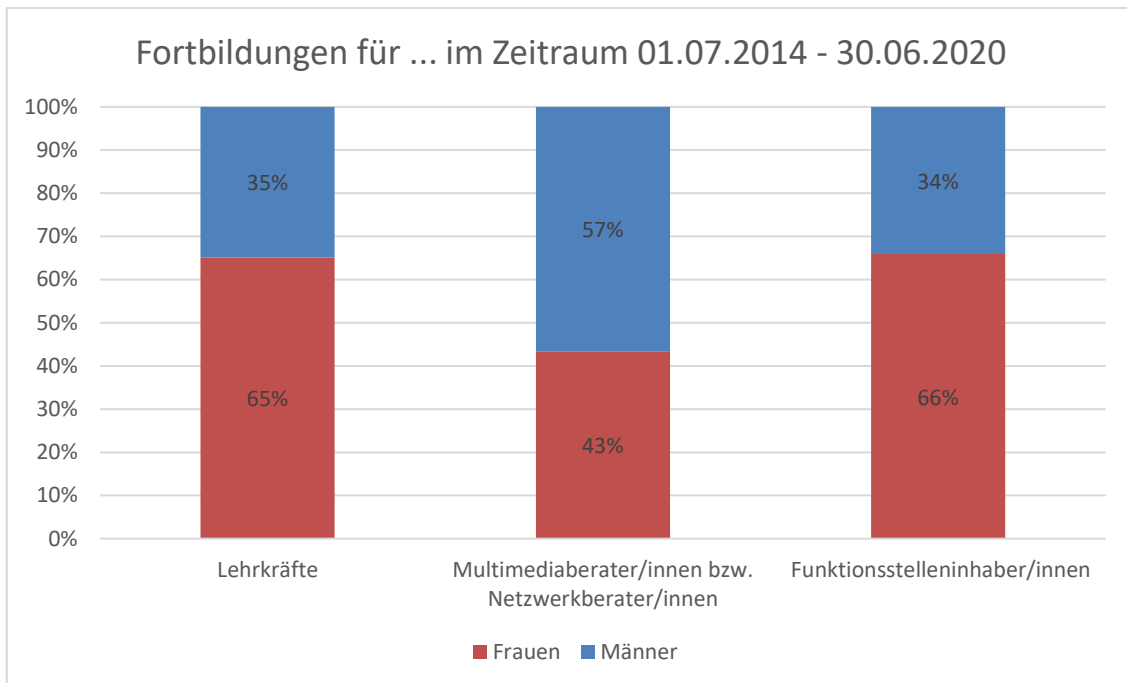


Abb. 50 Bestellte/Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an RS im RPK, SL bedeutet Schulleiter/in, SSL bedeutet stellvertretende/r Schulleiter/in, AL bedeutet Abteilungsleiter/in, Geschäftsf. SL bedeutet Geschäftsführende/r Schulleiter/in, FOL bedeutet Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in

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

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte lag bei 65 %. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte betrug 17797 Personen.



**Abb. 51 Fortbildungen für Lehrkräfte, Multimedia- und Netzwerkberaterinnen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen**

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen lag der Frauenanteil bei 66 %. Bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen und Netzwerkberaterinnen lag der Anteil an Frauen bei 43 %. Somit ist nur hier eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

## II Analyse der Beschäftigtenstruktur

### C) Gemeinschaftsschulen

#### 1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Gemeinschaftsschulen (GMS) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 Bezahlungsguppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird 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 GMS des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 1665 Beschäftigte. 1234 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 74 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

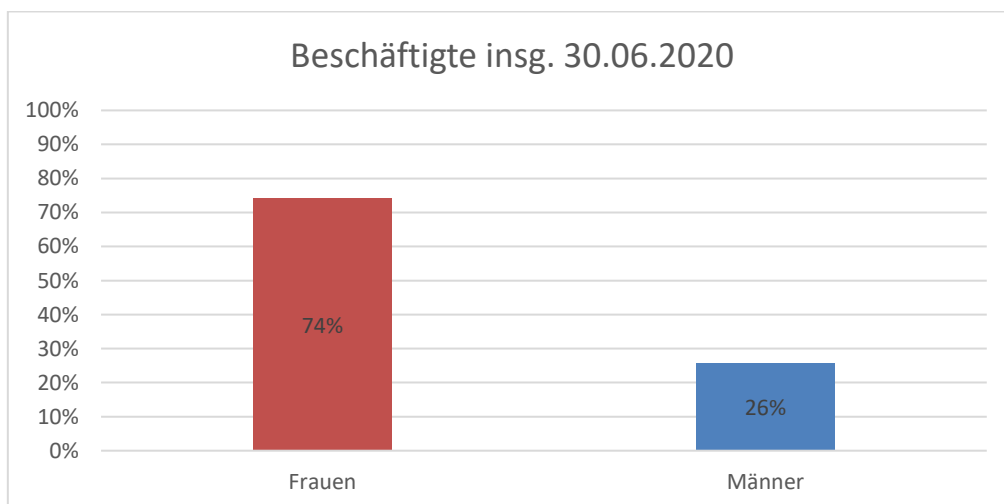
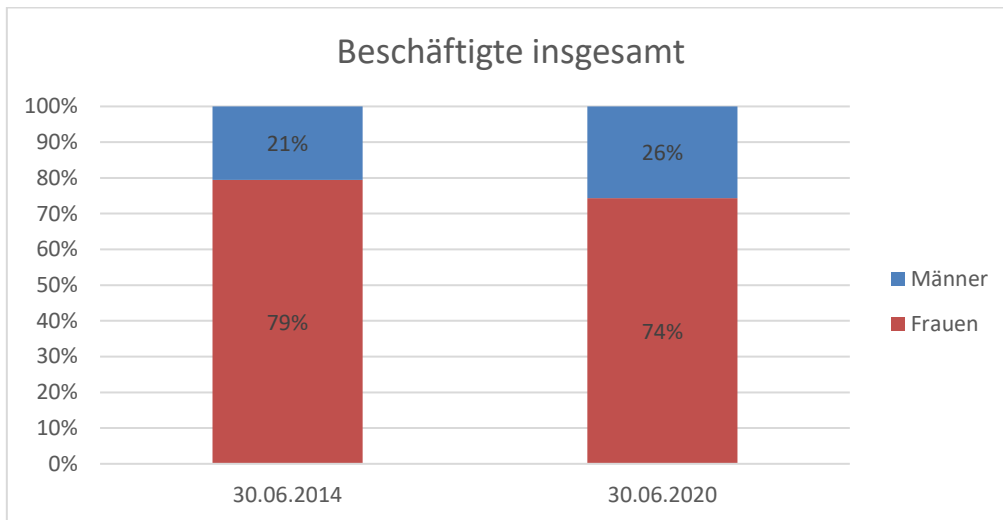


Abb. 52 Beschäftigte Lehrkräfte an GMS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Abstieg des Frauenanteils von 79 % auf 74 %.

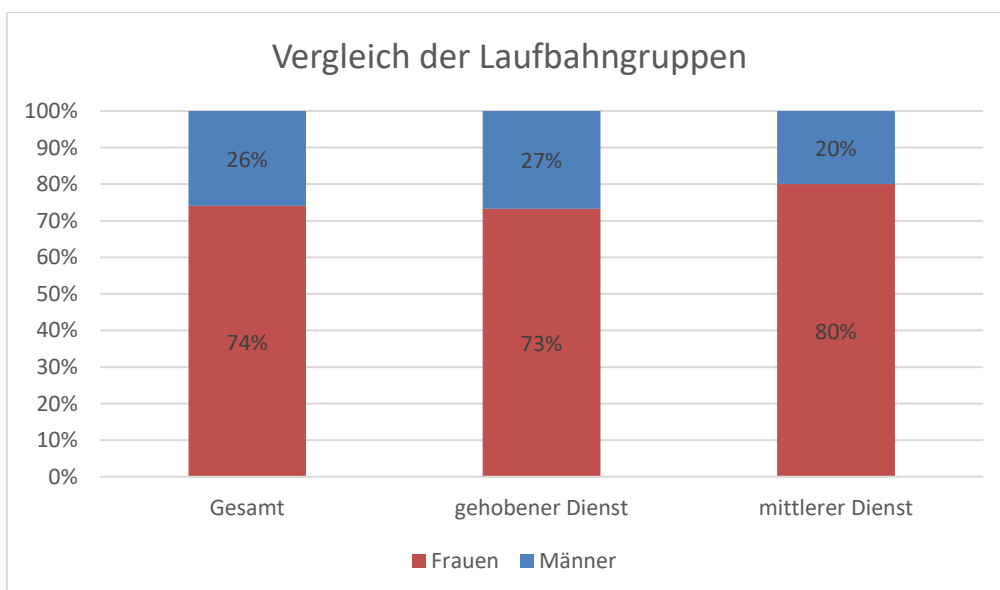


**Abb. 53 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an GMS im RPK**

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen wird deutlich, dass in allen Gruppen mehr als 70 % der Beschäftigten Frauen sind und damit keine Unterpräsenz vorliegt.

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1665 Beschäftigten waren 273 dem höheren Dienst und 1387 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im gehobenen und im mittleren Dienst.

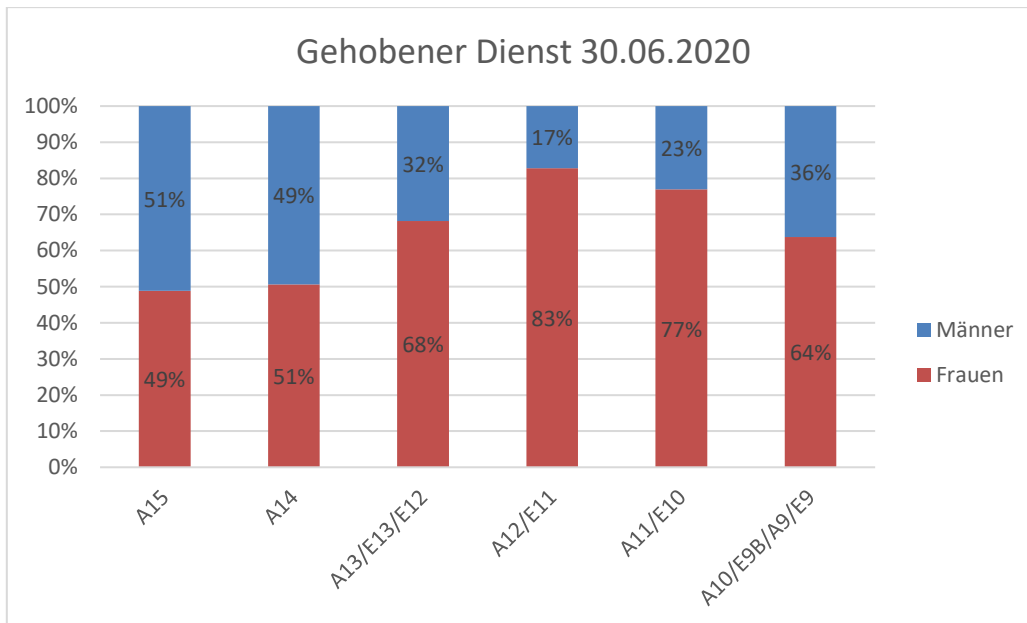


**Abb. 54 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an GMS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

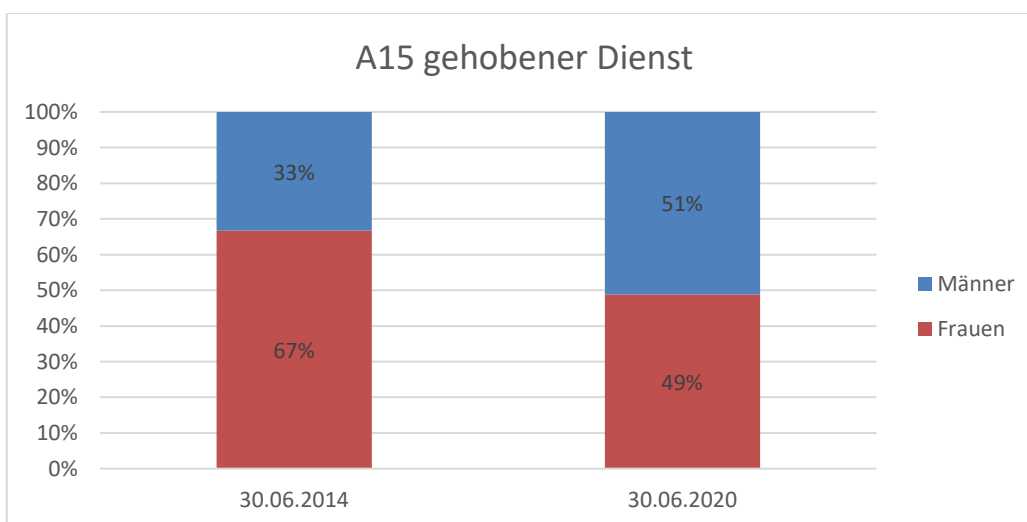
**a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobene Dienstes 73 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.



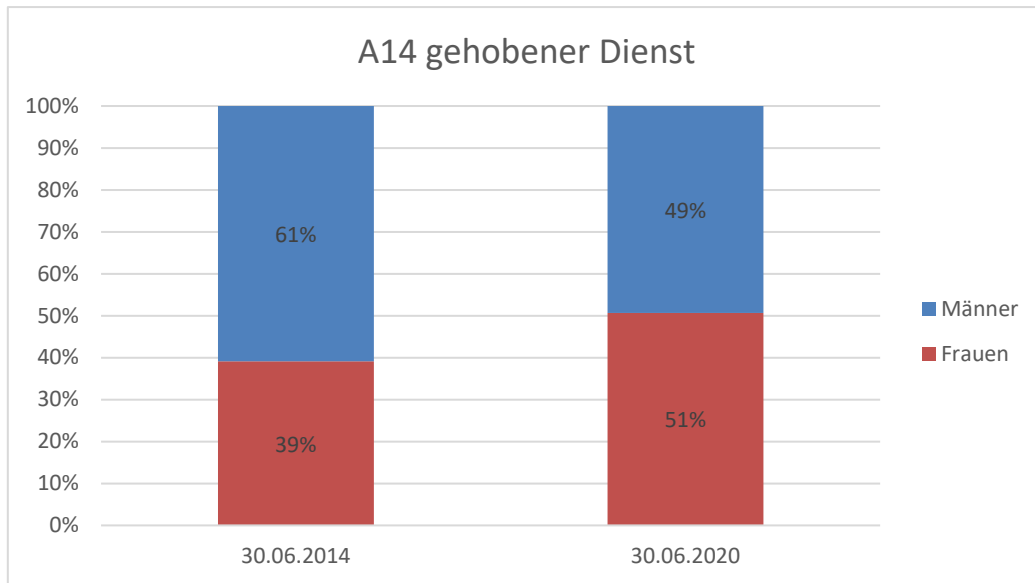
**Abb. 55 Beschäftigte im gehobenen Dienst an GMS im RPK**

Wie zu erkennen ist, liegt nur in den Besoldungsgruppen A15 eine Unterrepräsentanz vor. In den anderen Besoldungsgruppen überwiegt der Frauenanteil. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgendes Schaubild.



**Abb. 56 Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungsgruppen A15 an GMS im RPK**

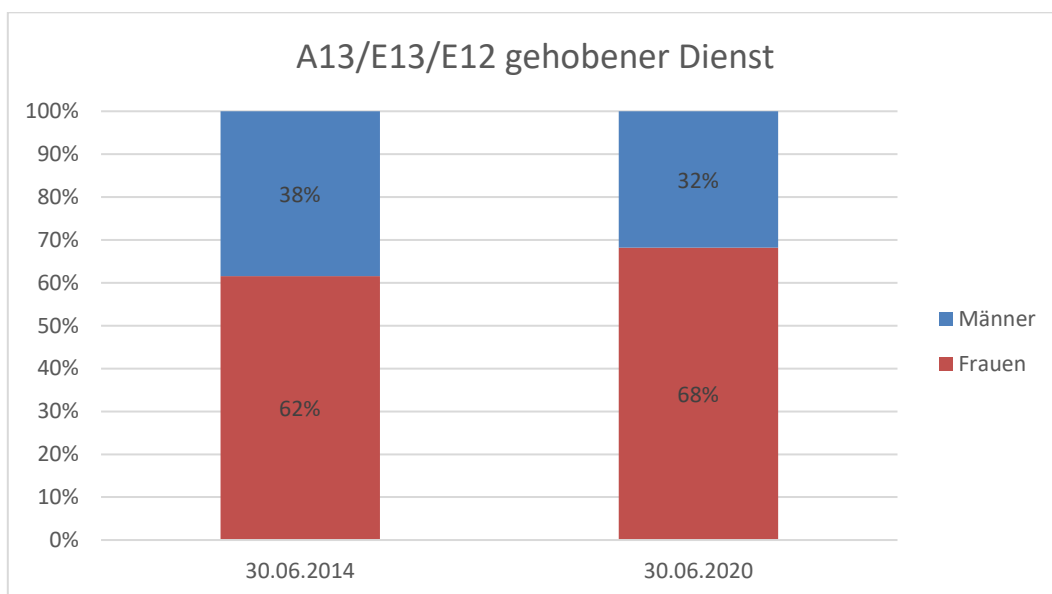
Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 67 % auf 49 % in den Schulleiterpositionen gesunken. Hier ist eine Unterrepräsentanz gegeben.



**Abb. 57 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 an GMS im RPK**

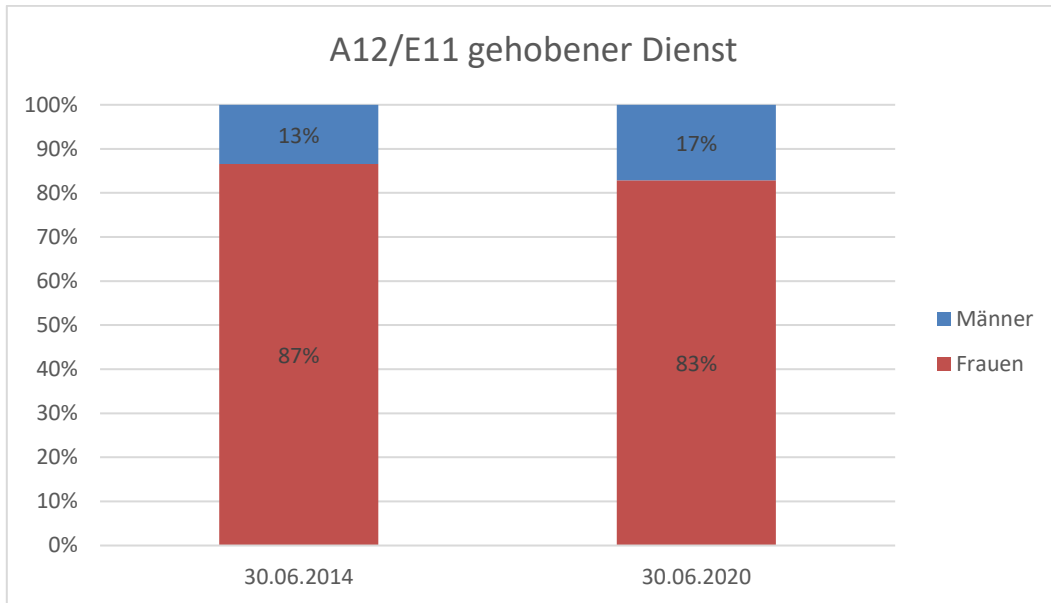
In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil von 39 % auf 51 %, so dass die Unterrepräsentanz aufgehoben ist.

In der Besoldungsgruppe A13/E13 ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils von 62 % auf 68 % festzustellen.



**Abb. 58 Vergleich der Besoldungsgruppe A13 an GMS im RPK 2014 und 2020**

Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 stellt mit 641 Beschäftigten die größte Gruppe der Beschäftigten dar. Wie die untere Abbildung zeigt, ist der Frauenanteil nur um 4 Prozentpunkte gesunken.

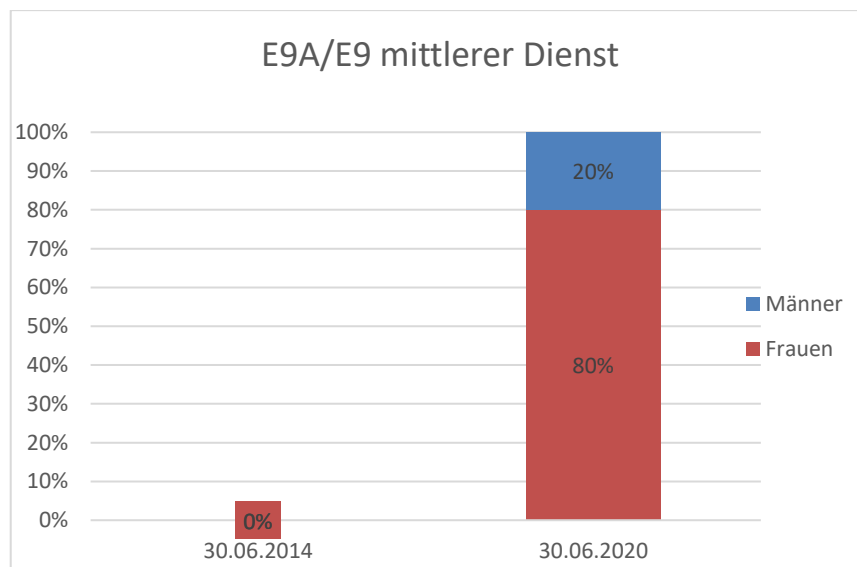


**Abb. 59 Vergleich der Besoldungsgruppen A12/E11 an GMS im RPK 2014 und 2020**

**b) Laubahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 5 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes betrug dabei 80 % (vgl. Abb. 54).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.



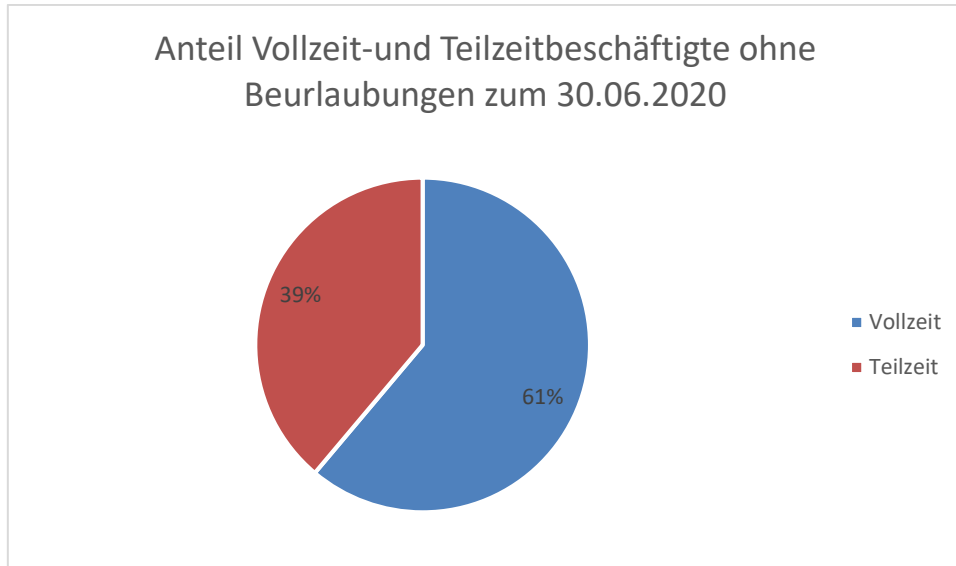
**Abb. 60 Beschäftigte im mittleren Dienst an GMS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren Frauen in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe des mittleren Dienstes unterrepräsentiert.



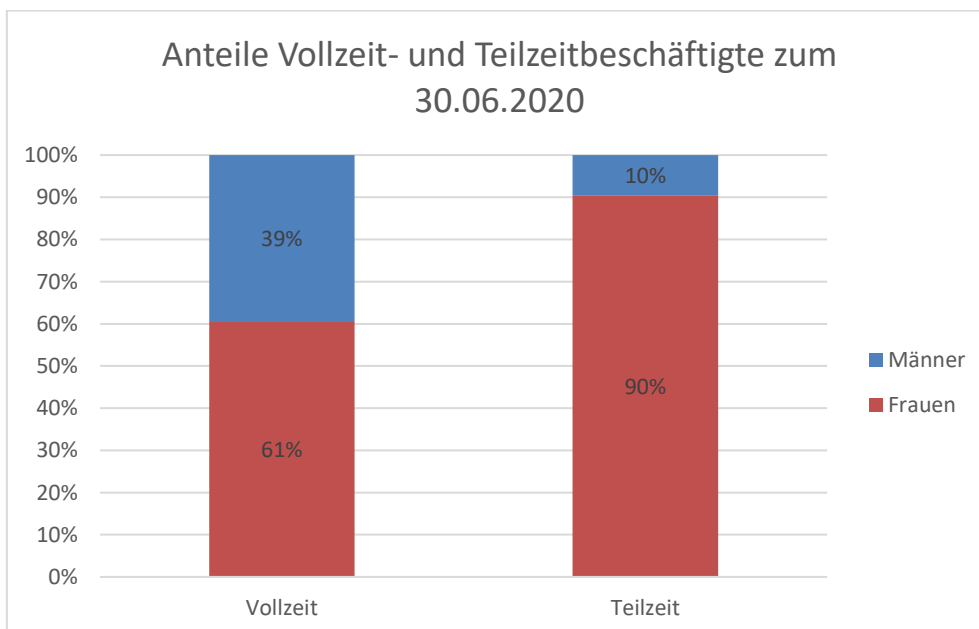
#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten 577 Beschäftigte in Teilzeit von den insgesamt 1665 Beschäftigten, 908 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 39 %.



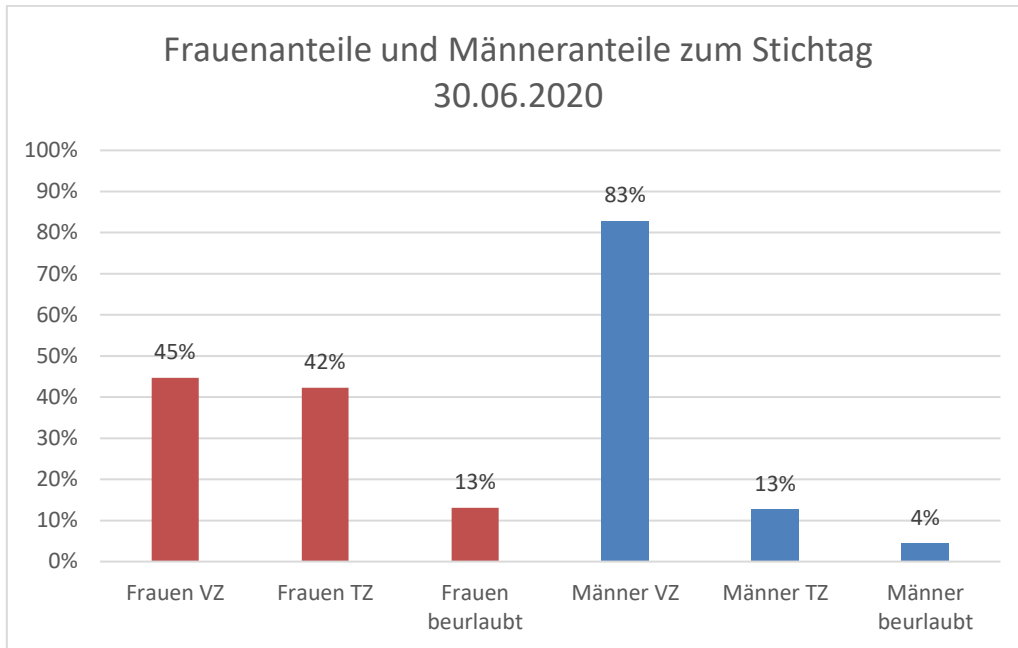
**Abb. 61 Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte ohne Beurlaubte an GMS im RPK**

In Vollzeit arbeiteten 61 % der Frauen und in Teilzeit überwiegt der Anteil deutlich mit 90 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.



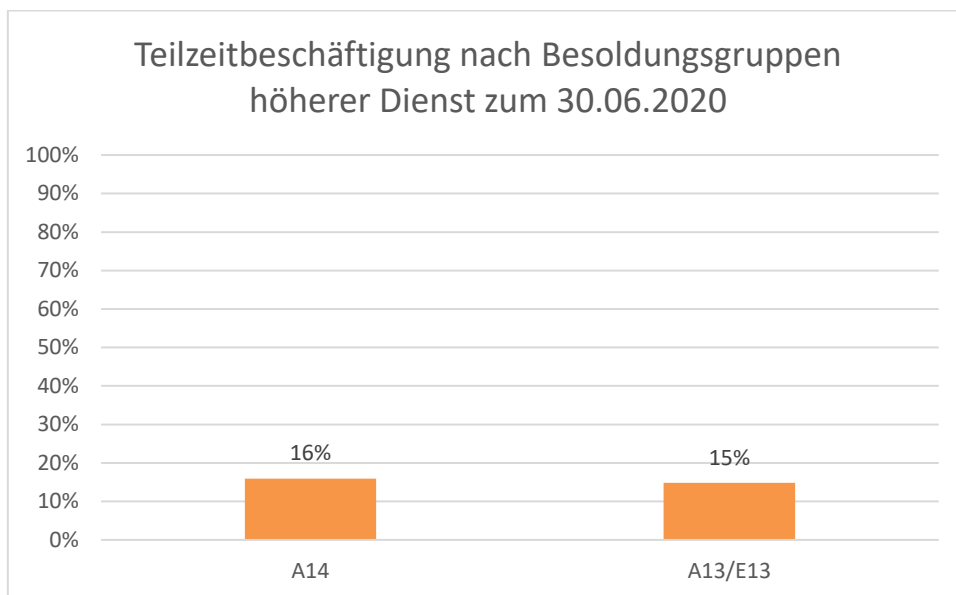
**Abb. 62 Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit an GMS im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Abb.12 zeigt, dass von den weiblichen Beschäftigten 45 % in Vollzeit, 42 % in Teilzeit zum Stichtag arbeiteten und 13 % zum Stichtag beurlaubt waren. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 83 % in Vollzeit, 13 % in Teilzeit und 4 % waren beurlaubt.



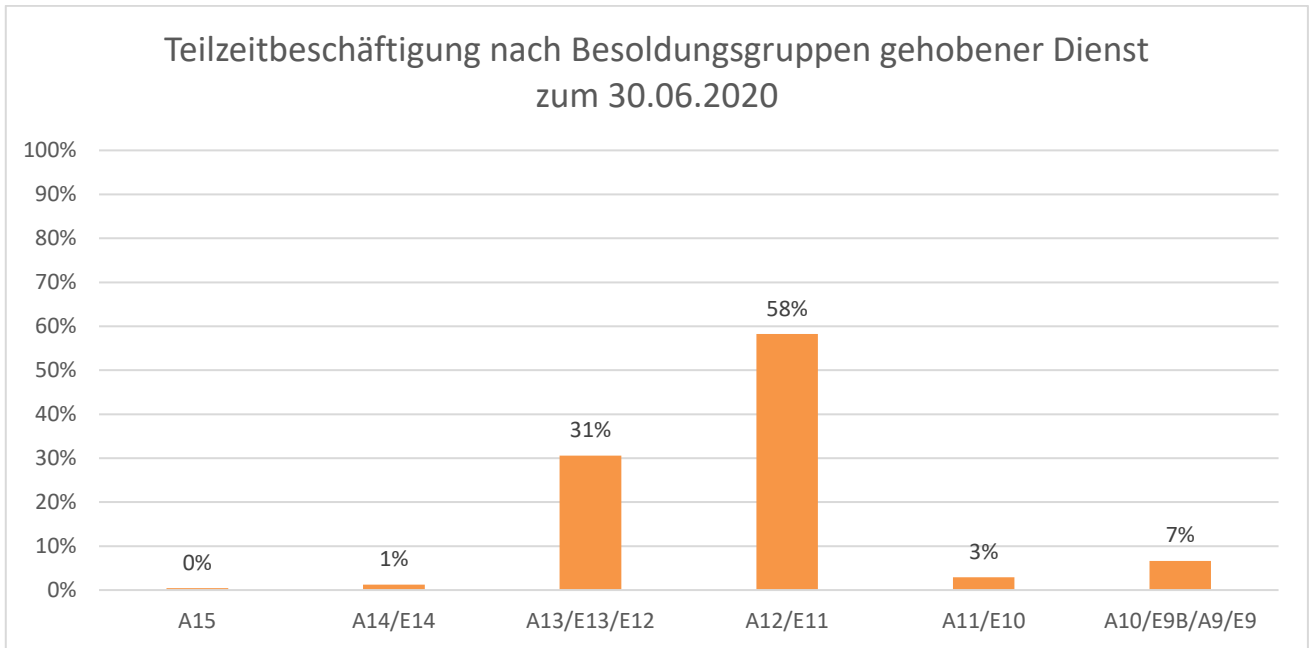
**Abb. 63 Frauen- und Männeranteile zum Stichtag 30.06.2020 an GMS im RPK**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A14/E14 16 % und in A13/E13 waren es 15 %.



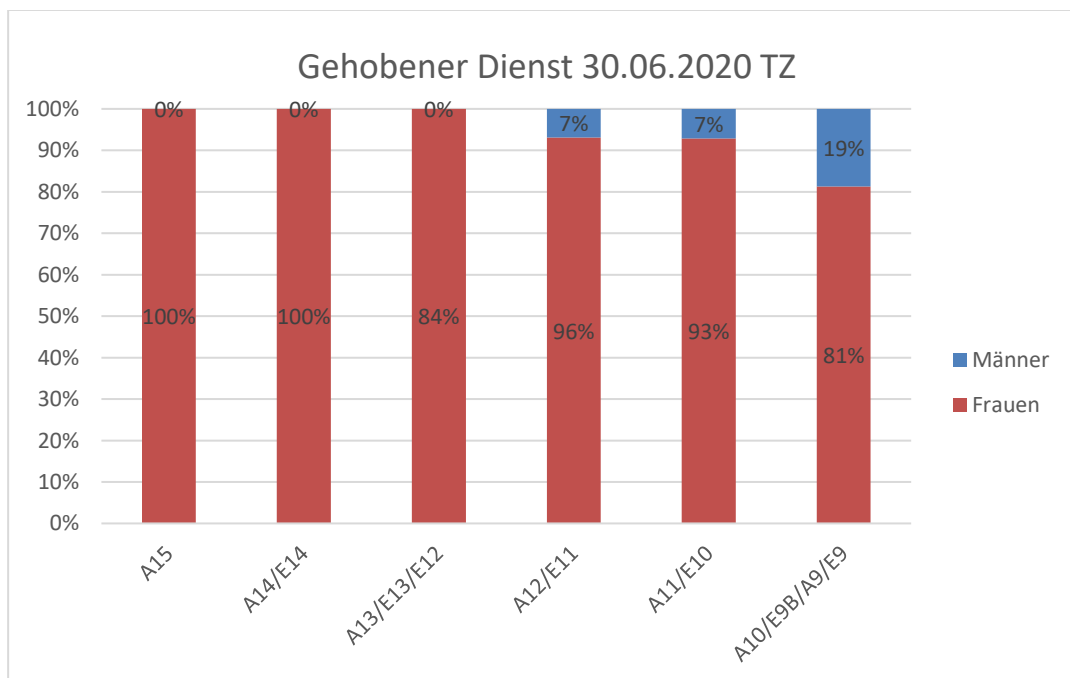
**Abb. 64 Teilzeitbeschäftigte nach Besoldungsgruppen höherer Dienst zum 30.06.2020 an GMS im RPK**

Die Verteilung der Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A15 arbeitete zum Stichtag niemand in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 waren es 1 %. In A13/E13/E12 arbeiteten 31 % in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 machten die Teilzeitbeschäftigten einen Anteil von 58 % aus; in A11/E10 3 % und in A10/E9B/E9/A9 7 %.



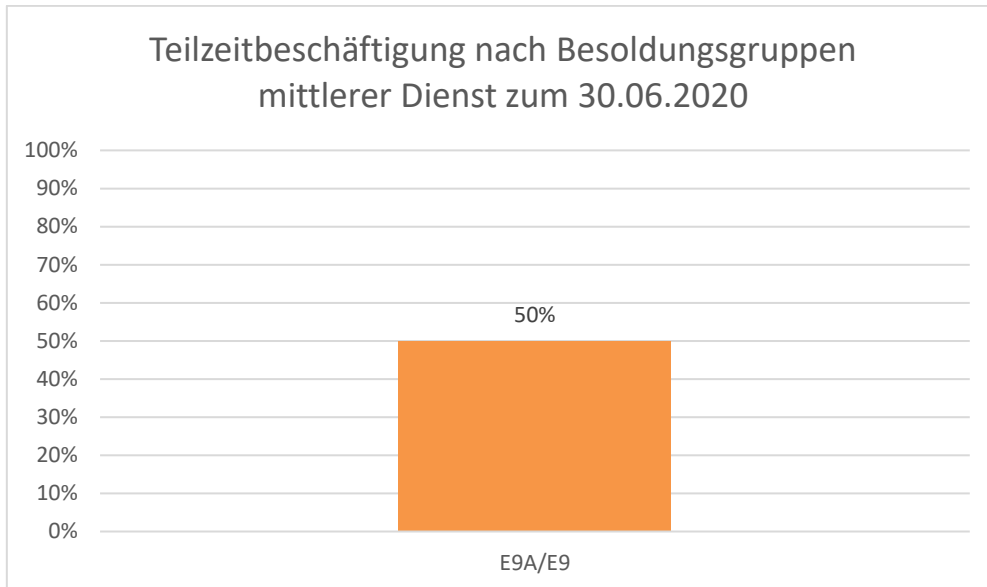
**Abb. 65 Teilzeitbeschäftigte nach Besoldungsgruppen gehobener Dienst zum 30.06.2020 an GMS im RPK**

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung: Wie festzustellen ist, arbeitete die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A15/A14/E14 waren es 100 %, in A13/E13/E12 waren es 84 %, in A12/E11 96 %; in A11/E10 93 %; und in A10/E9B/E9/A9 81 %.



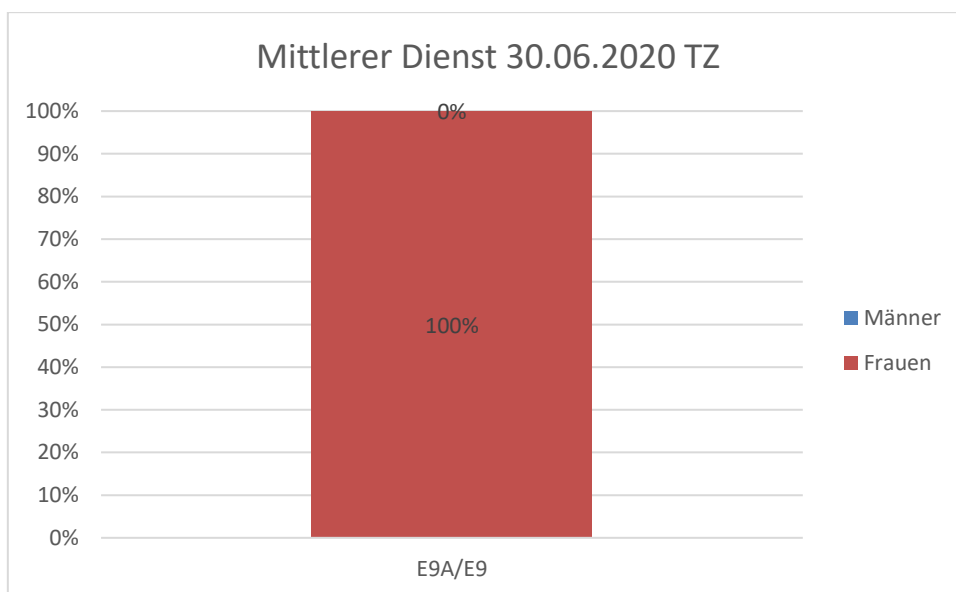
**Abb. 66 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung an GMS im RPK**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in E9A/E9 arbeiteten zum Stichtag 50 % in Teilzeit.



**Abb. 67 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im mittleren Dienst zum Stichtag 30.06.2020 an GMS im RPK**

Betrachtet man die Frauenanteile in der Besoldungs- und Entgeltgruppe E9A/E9 im mittleren Dienst, erhält man folgende Abbildung:

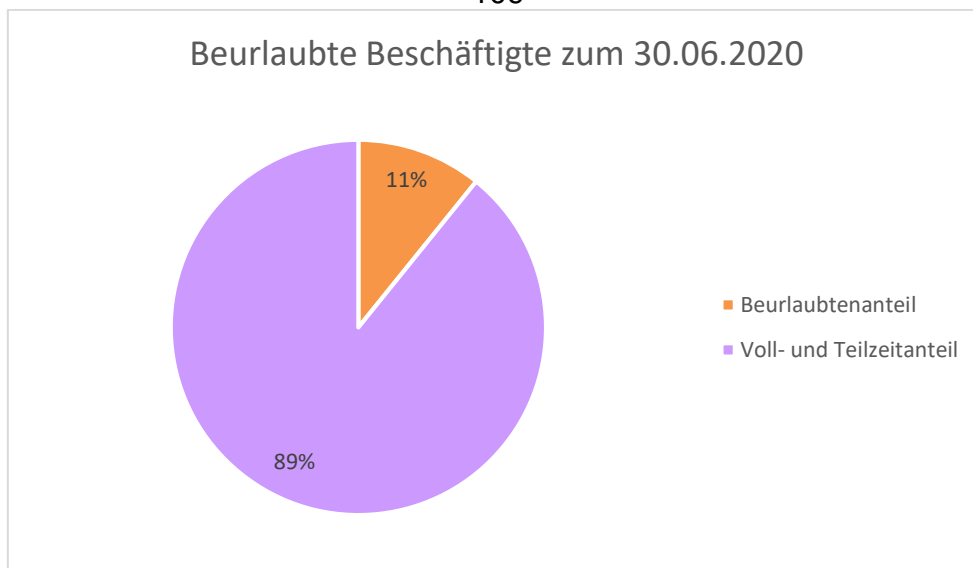


**Abb. 68 Frauen- und Männeranteile in der Besoldungs-/Entgeltgruppe im mittleren Dienst an GMS im RPK**

In der Besoldungs- und Entgeltgruppe des mittleren Dienstes lag der Frauenanteil bei 100 %.

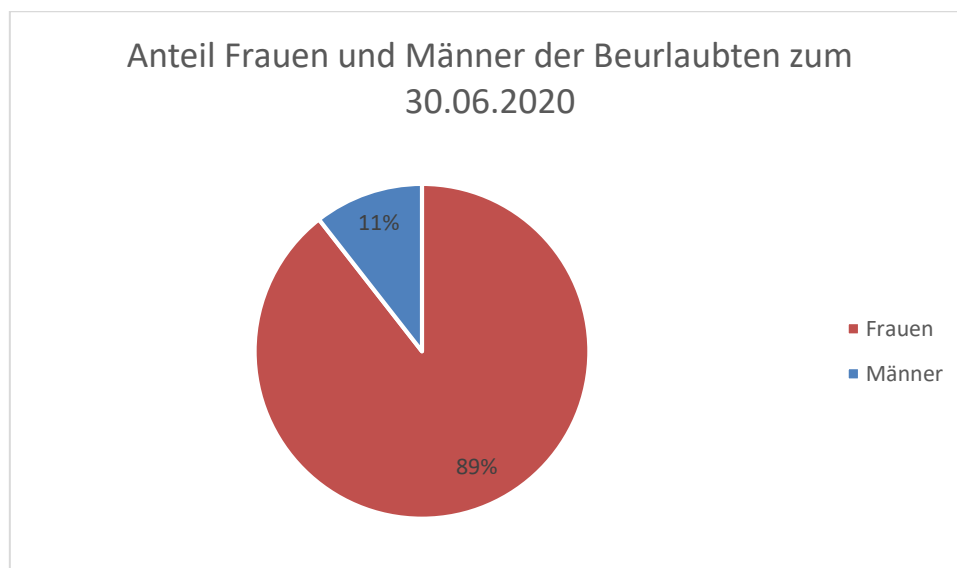
## 5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1665 Beschäftigten Lehrkräften an den GMS im RPK 180 beurlaubt. Dies entspricht 11 % der Beschäftigten.



**Abb. 69 Beschäftigte und beurlaubte Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 an GMS im RPK**

Von den Beurlaubten waren 161 Frauen, was einem Anteil von 89 % entspricht.

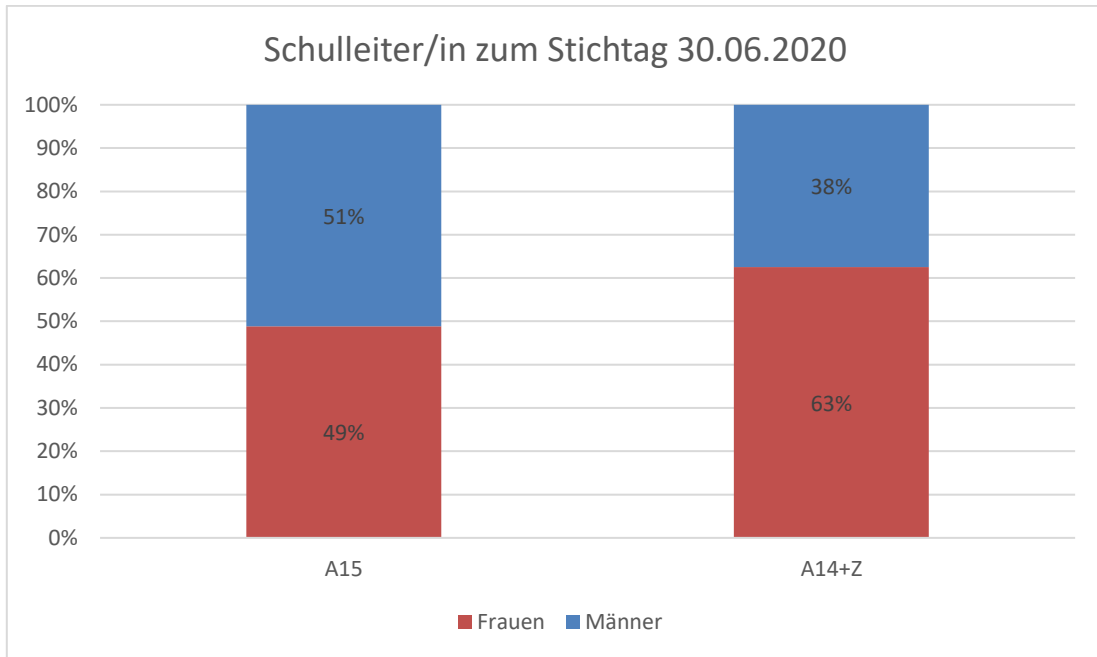


**Abb. 70 Frauen- und Männeranteil der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2020 an GMS im RPK**

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

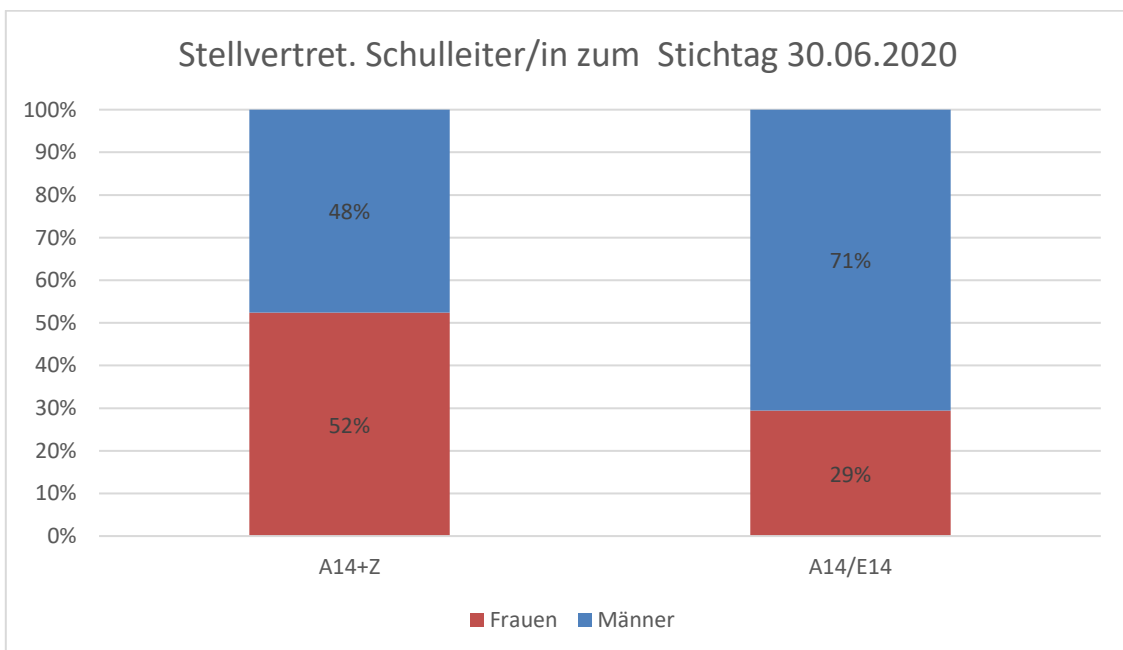
Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben zählen z.B. Fachleiterinnen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiterinnen), Fachberaterinnen, Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen, stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiterinnen.

In Abb. 21 ist der jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben, befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L.). Der Frauenanteil lag in A15 bei 49 % sowie in A14+Z bei 63 %. Frauen sind in der Besoldungsgruppen A15 unterrepräsentiert.



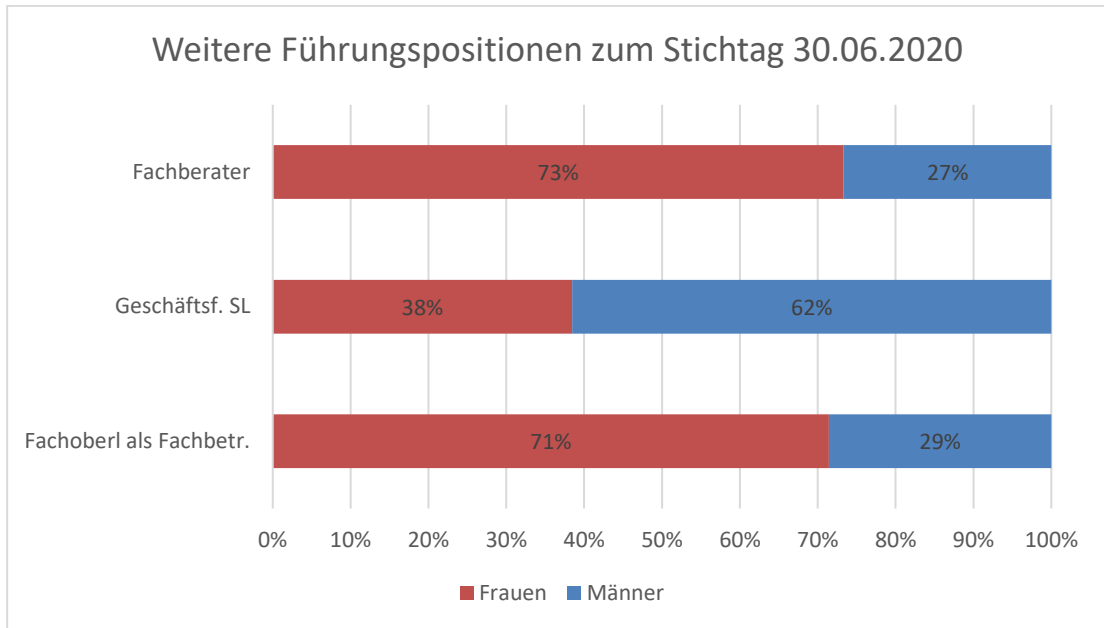
**Abb. 71 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an GMS im RPK**

Die folgende Abbildung 72 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L).



**Abb. 72 Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin an GMS im RPK, Stichtag 30.06.2020**

Lediglich in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14/E14 der stellvertretenden Schulleiterinnen ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.

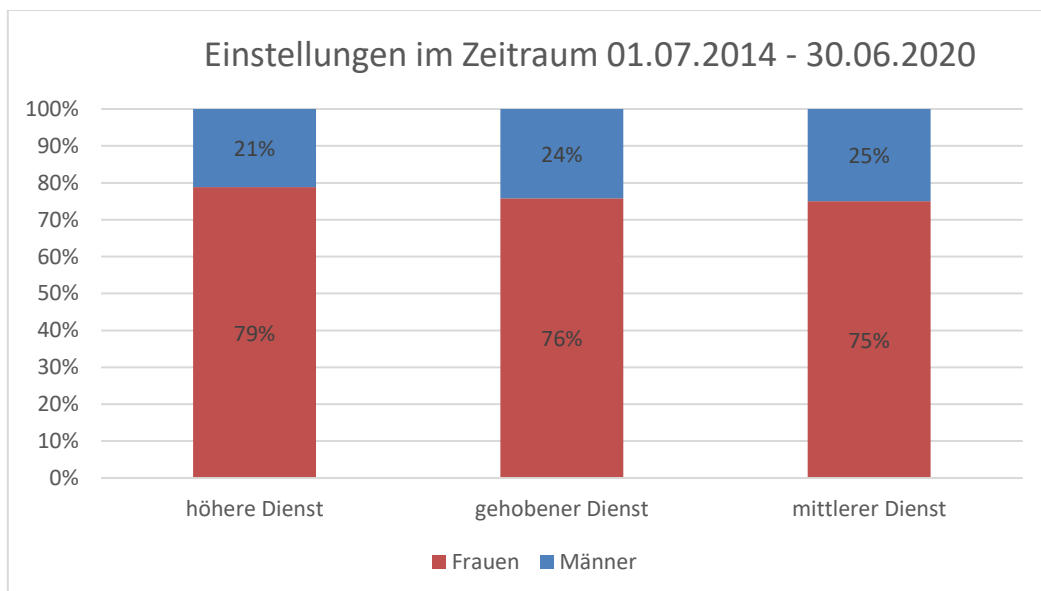


**Abb.73 Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen an GMS im RPK, Stichtag 30.06.2020**  
Geschäftsf. SL bedeutet geschäftsführende/r Schulleiter/in.

Frauen sind nur in der Position „Geschäftsf. SL mit 38% unterrepräsentiert (5 Frauen von insgesamt 8 Personen).

## 7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden im höheren, gehobenen und mittleren Dienst überwiegend Frauen eingestellt, wie der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist.



**Abb. 74 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst an GMS im RPK**

## 8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 518 Personen im Vorbereitungsdienst der Sekundarstufe I, davon waren 347 Frauen, was einem Frauenanteil von 67 % entspricht.

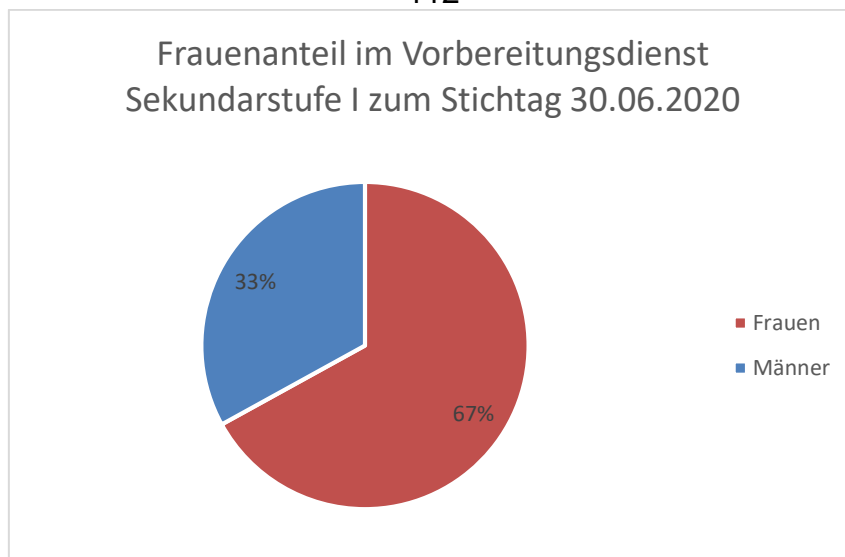


Abb. 75 Frauen- und Männeranteil der im Vorbereitungsdienst in der Sek. I im RPK

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

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden in den Gruppen der SL, der SSL, und der Geschäftsführenden Schulleiterinnen weniger Frauen als Männer befördert bestellt. Die konkreten Prozentsätze sind der Abb. 76 zu entnehmen.

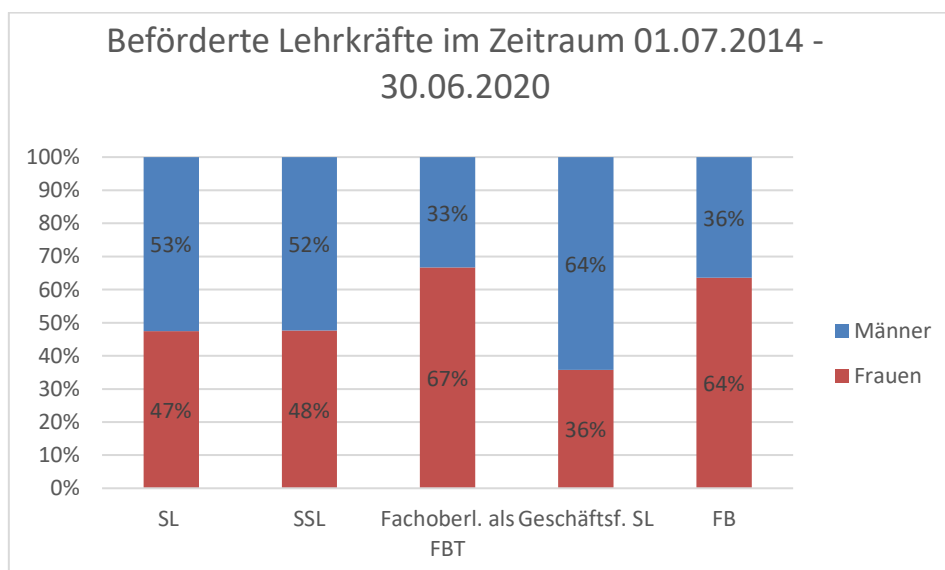


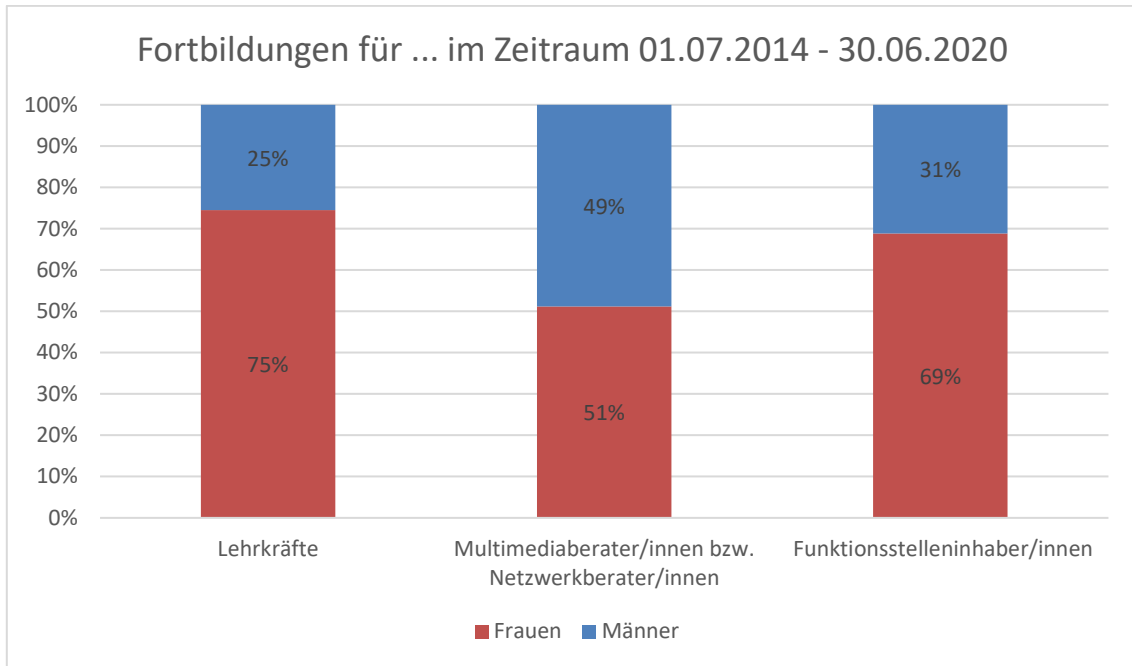
Abb. 76 Bestellte/Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an GMS im RPK

SL bedeutet Schulleiter/in, SSL bedeutet stellvertretende/r Schulleiter/in, Geschäftsf. SL bedeutet Geschäftsführende/r Schulleiter/in, Fachoberl. als FBT bedeutet Fachoberlehrer/in als Fachbetreuer/in, FB bedeutet Fachberater/in als Fachbetreuer/in

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

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte lag bei 75 %. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte betrug 7251 Personen.





**Abb. 77 Fortbildungen für Lehrkräfte, Multimedia- und Netzwerkberaterinnen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen**

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen lag der Frauenanteil bei 69 %. Bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen und Netzwerkberaterinnen lag der Anteil an Frauen bei 51 %. Somit ist bei den Fortbildungen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

## II Analyse der Beschäftigtenstruktur

### D) Sonderpädagogische Bildungszentren

#### 1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 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 Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 3191 Beschäftigte. 2661 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 83 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

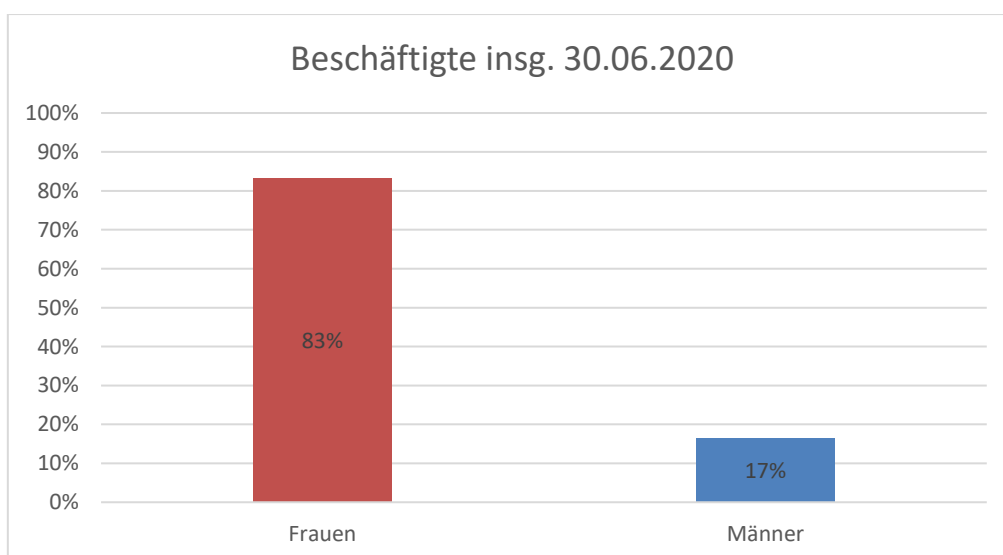
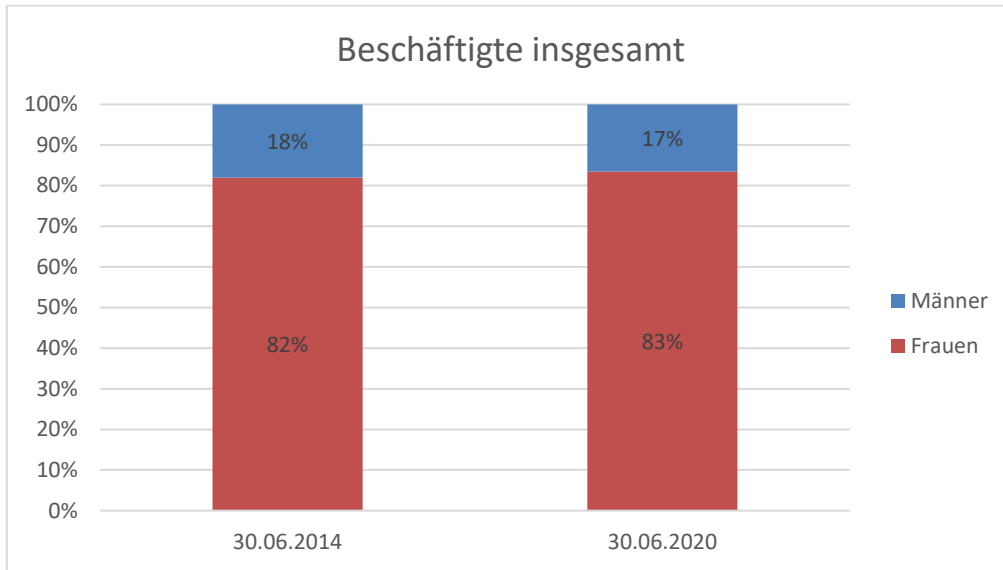


Abb. 78 Beschäftigte Lehrkräfte an SBBZ im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 82 % auf 83 %.

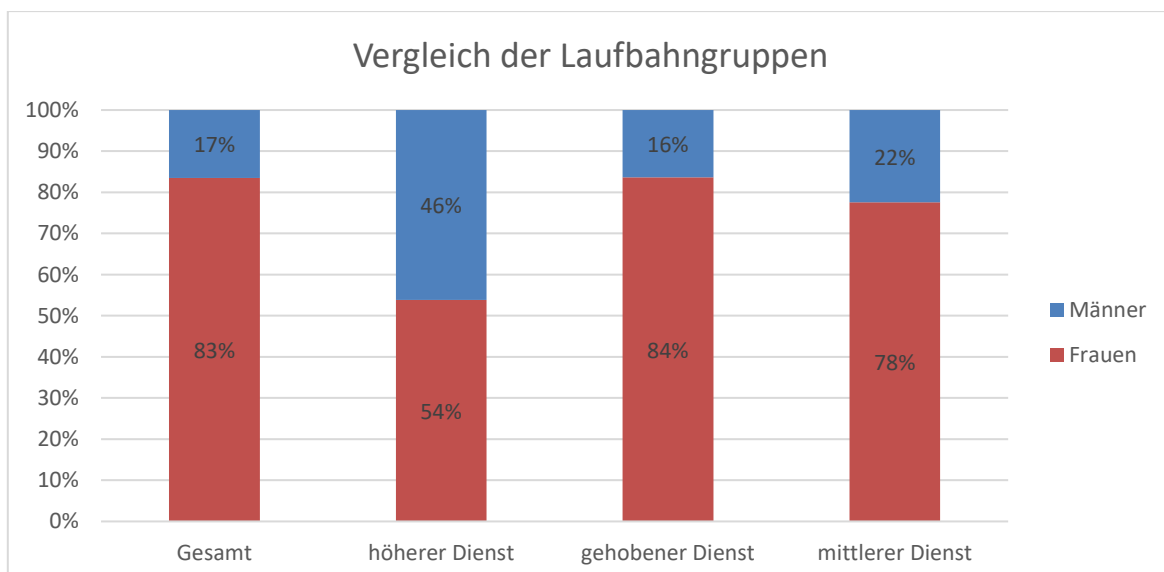


**Abb. 79 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an SBBZ im RPK**

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen wird deutlich, dass nur im höheren Dienst eine Unterpräsenz vorliegt.

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 3191 Beschäftigten waren 22 Personen dem höheren Dienst, 3116 dem gehobenen Dienst und 49 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren, im gehobenen und im mittleren Dienst.

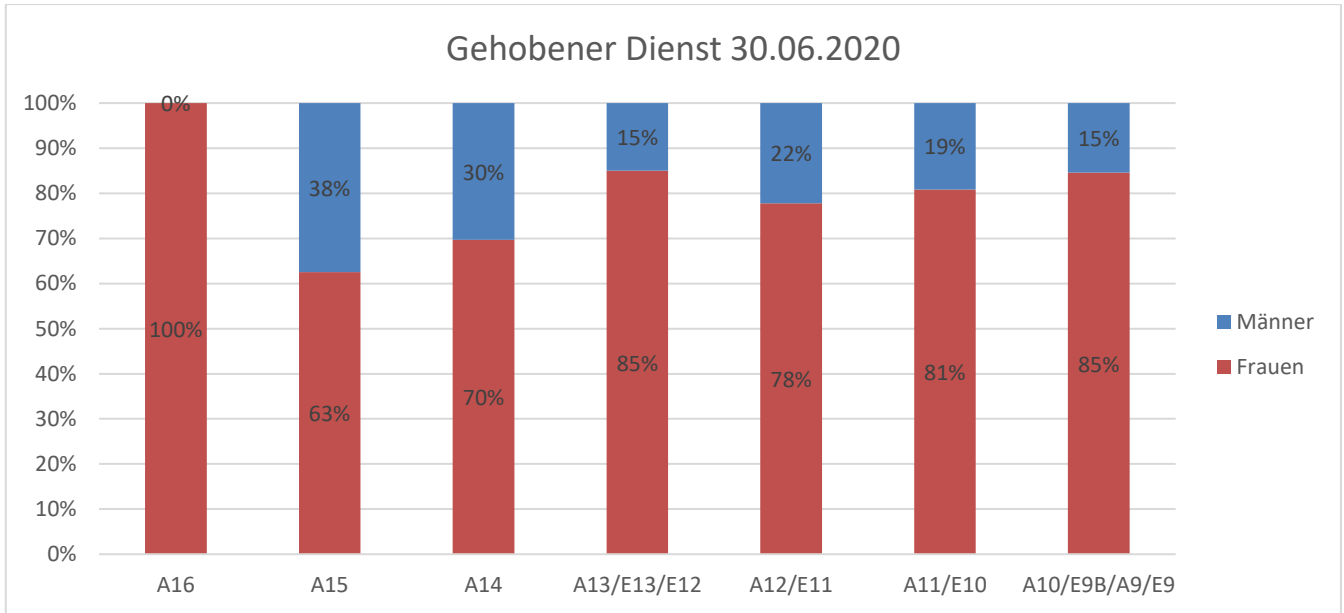


**Abb. 80 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an SBBZ im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

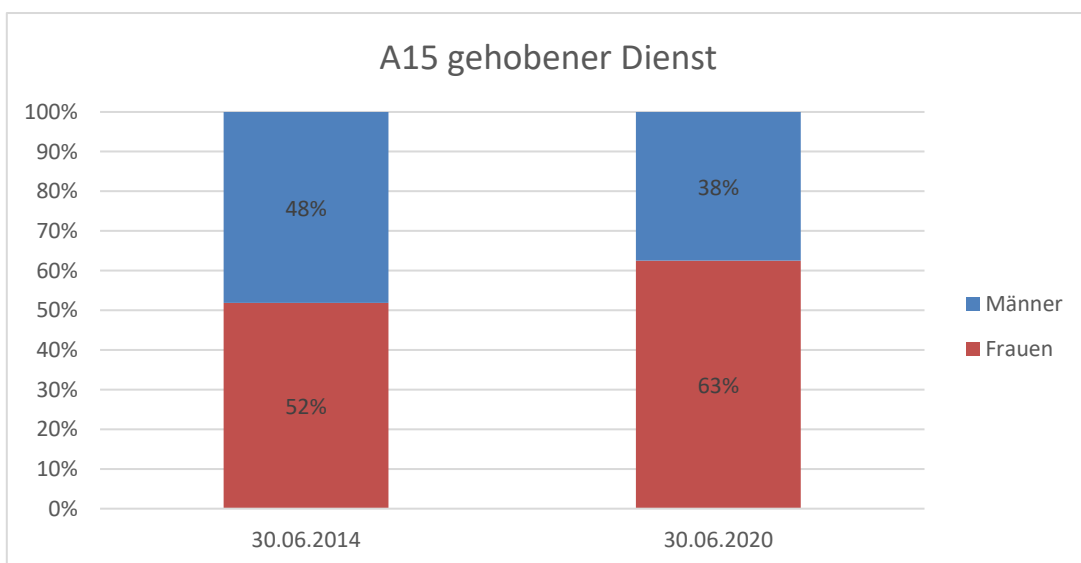
**a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobene Dienstes 85 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.



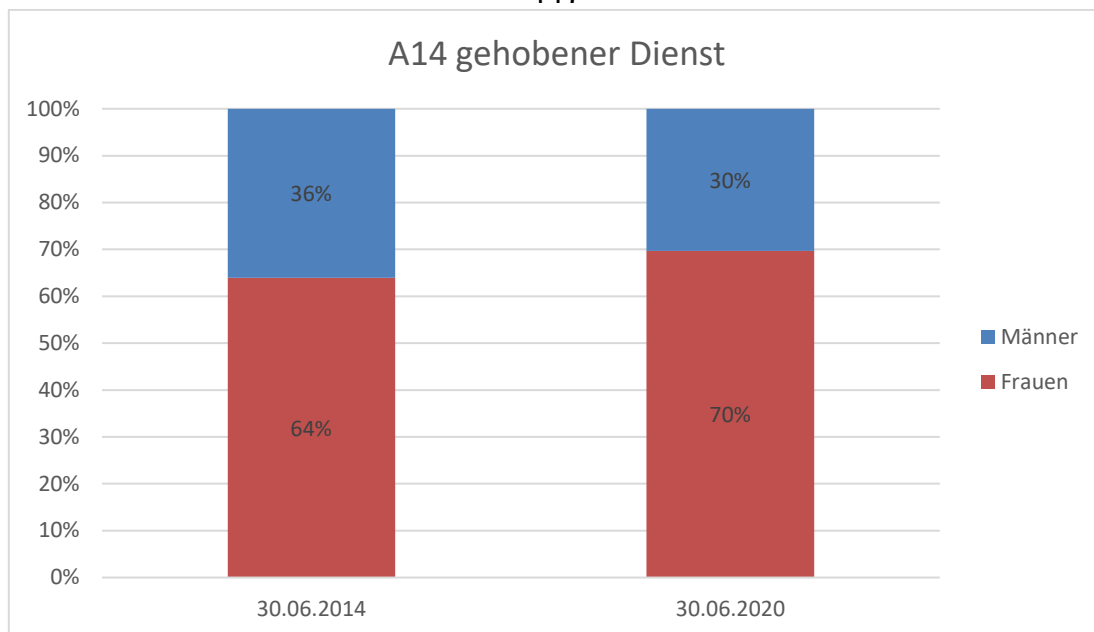
**Abb. 81 Beschäftigte im gehobenen Dienst an SBBZ im RPK**

Wie zu erkennen ist, liegt in keiner Besoldungsgruppe im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz vor. In allen Besoldungsgruppen überwiegt der Frauenanteil. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgendes Schaubild.



**Abb. 82 Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungsgruppen A15 an SBBZ im RPK**

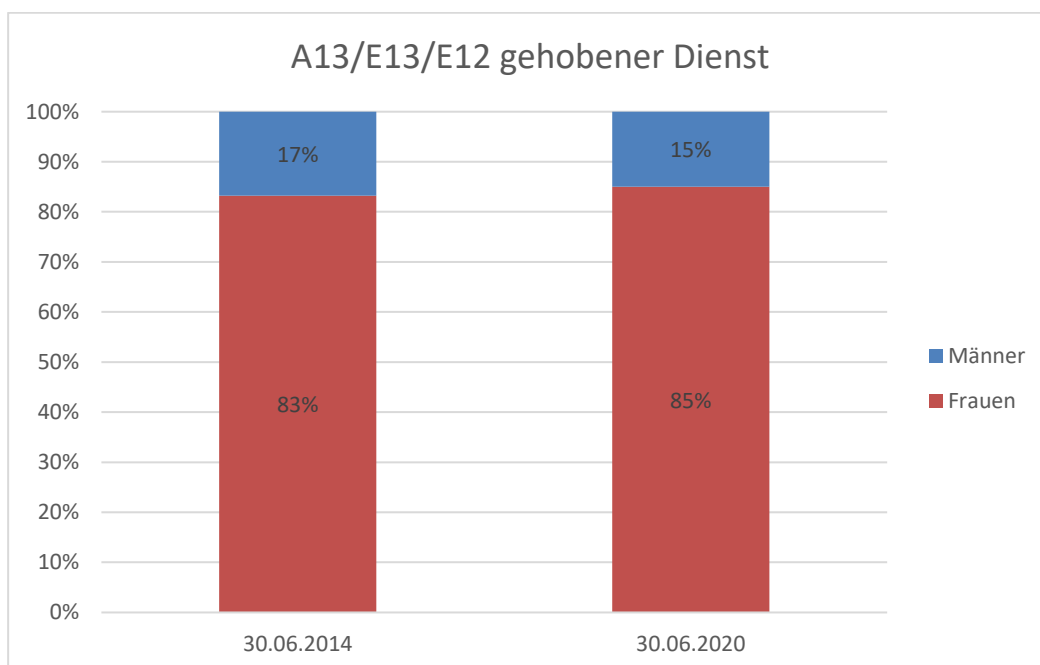
Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 52 % auf 63 % in den Schulleiterpositionen gestiegen.



**Abb. 83 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 an SBBZ im RPK**

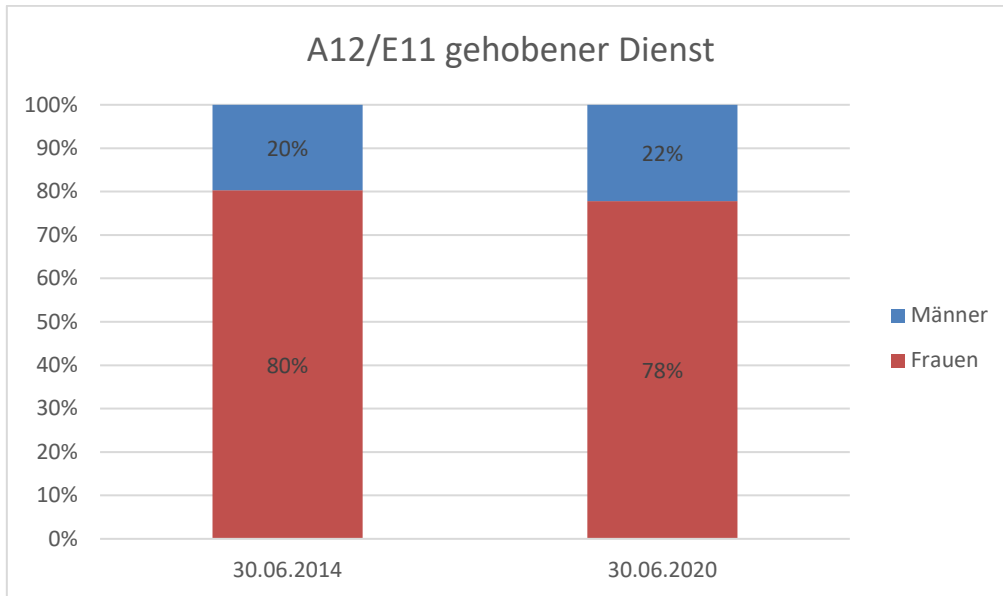
In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14 ist der Frauenanteil um 6 Prozentpunkte gestiegen; von 64 % auf 70 %.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 überwiegt der Frauenanteil deutlich. Er ist von 83 % auf 85 % gestiegen.



**Abb. 84 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an SBBZ im RPK 2014 und 2020**

Die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 stellt mit 36 Beschäftigten die kleinste Gruppe der Beschäftigten dar. Wie die untere Abbildung zeigt, ist der Frauenanteil hier noch von 80 % auf 78 % gesunken.

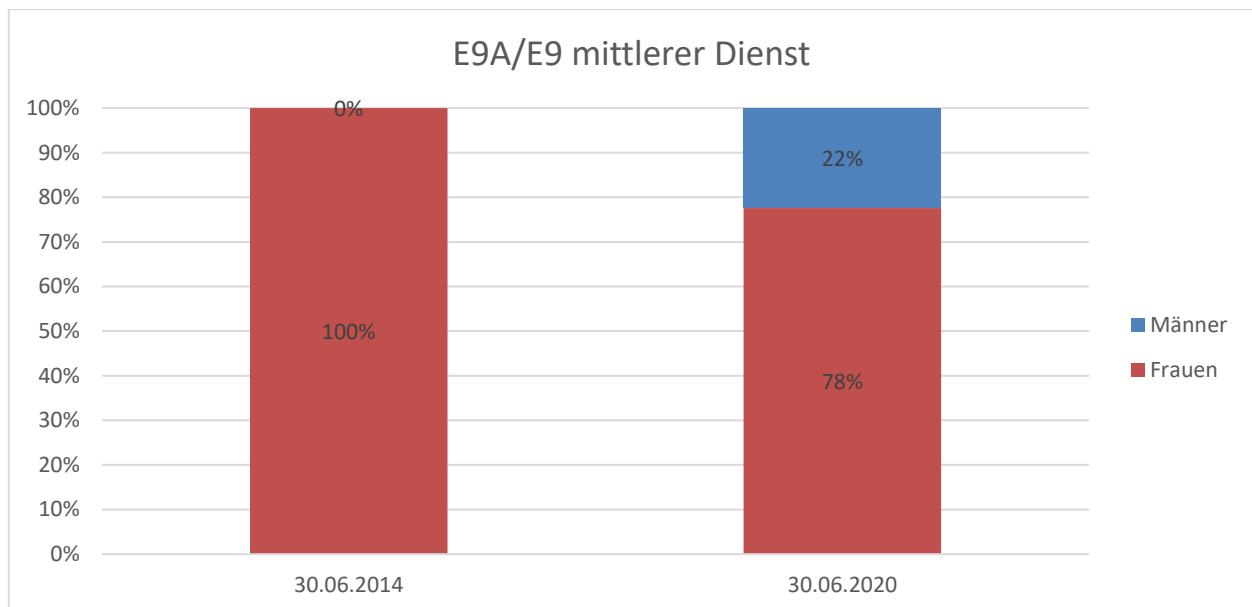


**Abb. 85 Vergleich der Besoldungsgruppen A12/E11 an SBBZ im RPK 2014 und 2020**

**b) Laubahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 78 %.

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.



**Abb. 86 Beschäftigte im mittleren Dienst an SBBZ im RPK zum Stichtag 30.06.2020**

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 49 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Der Frauenanteil betrug dabei 78 %.

#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten 1313 Beschäftigte in Teilzeit von den insgesamt 3191 Beschäftigten, 1213 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 52 %.

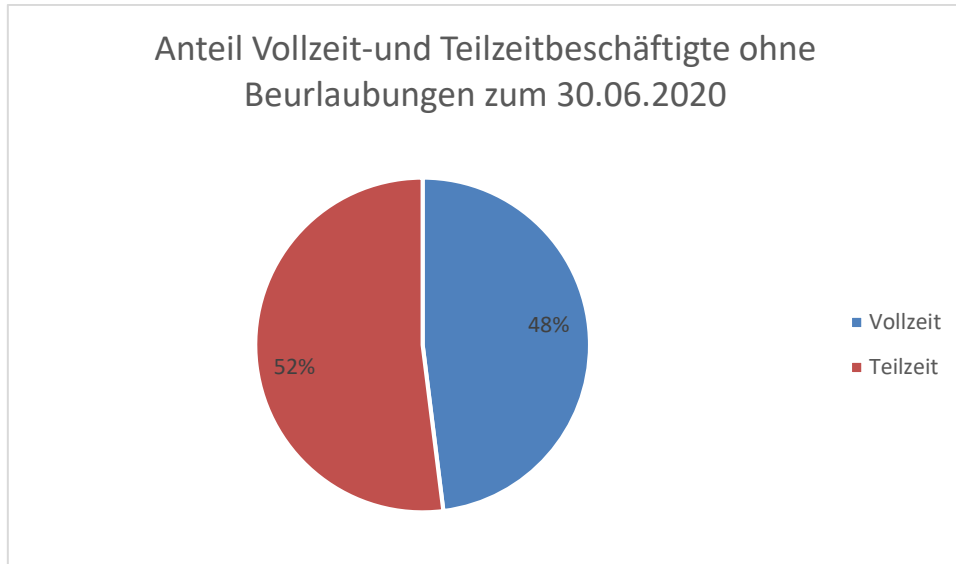


Abb. 87 Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte ohne Beurlaubte an SBBZ im RPK

In Vollzeit arbeiteten 72 % der Frauen; auch in Teilzeit überwiegt der Anteil mit 94 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.

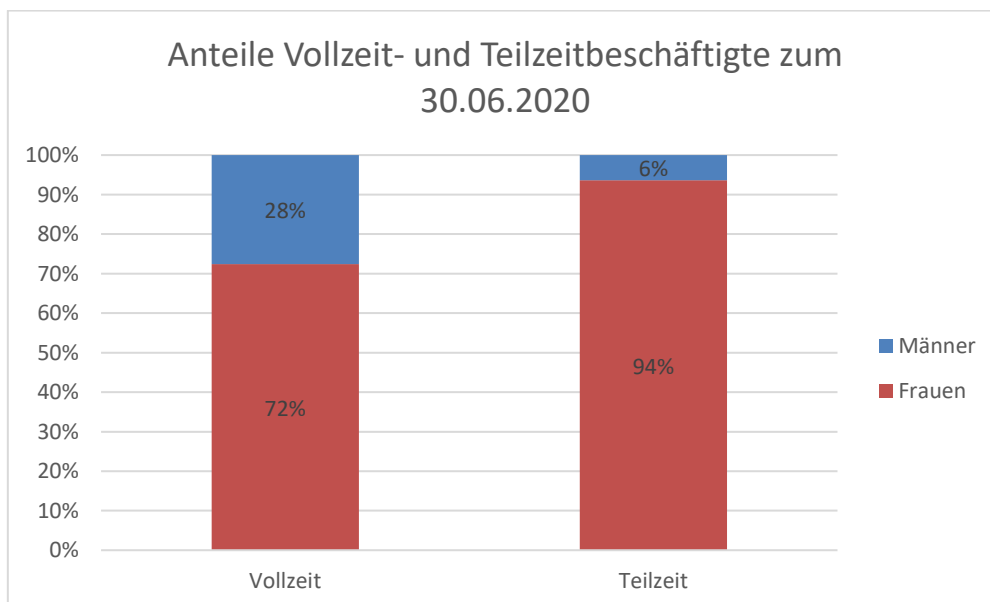
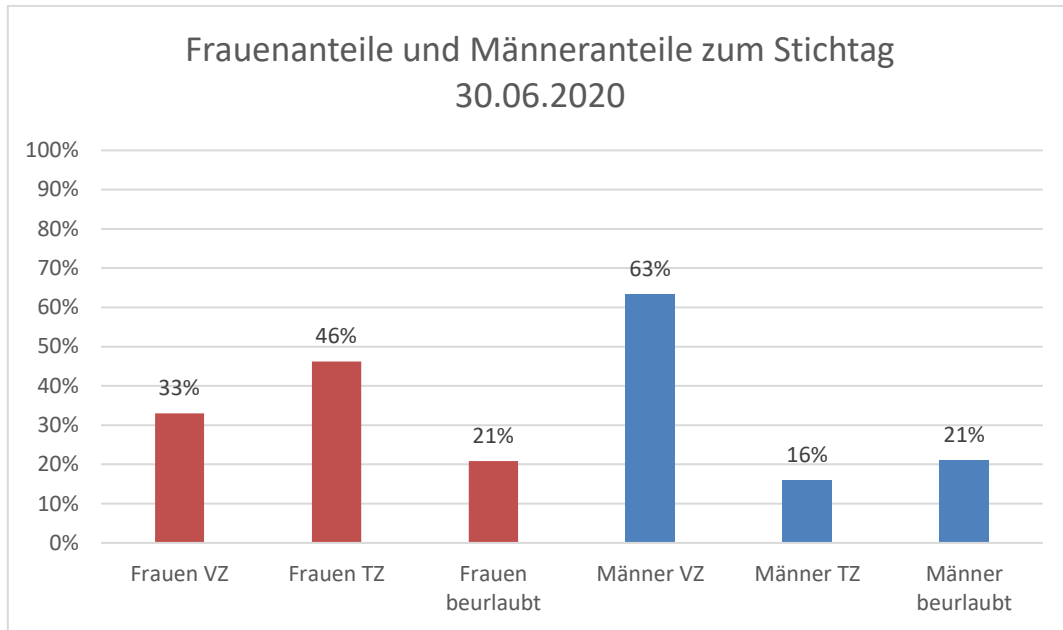


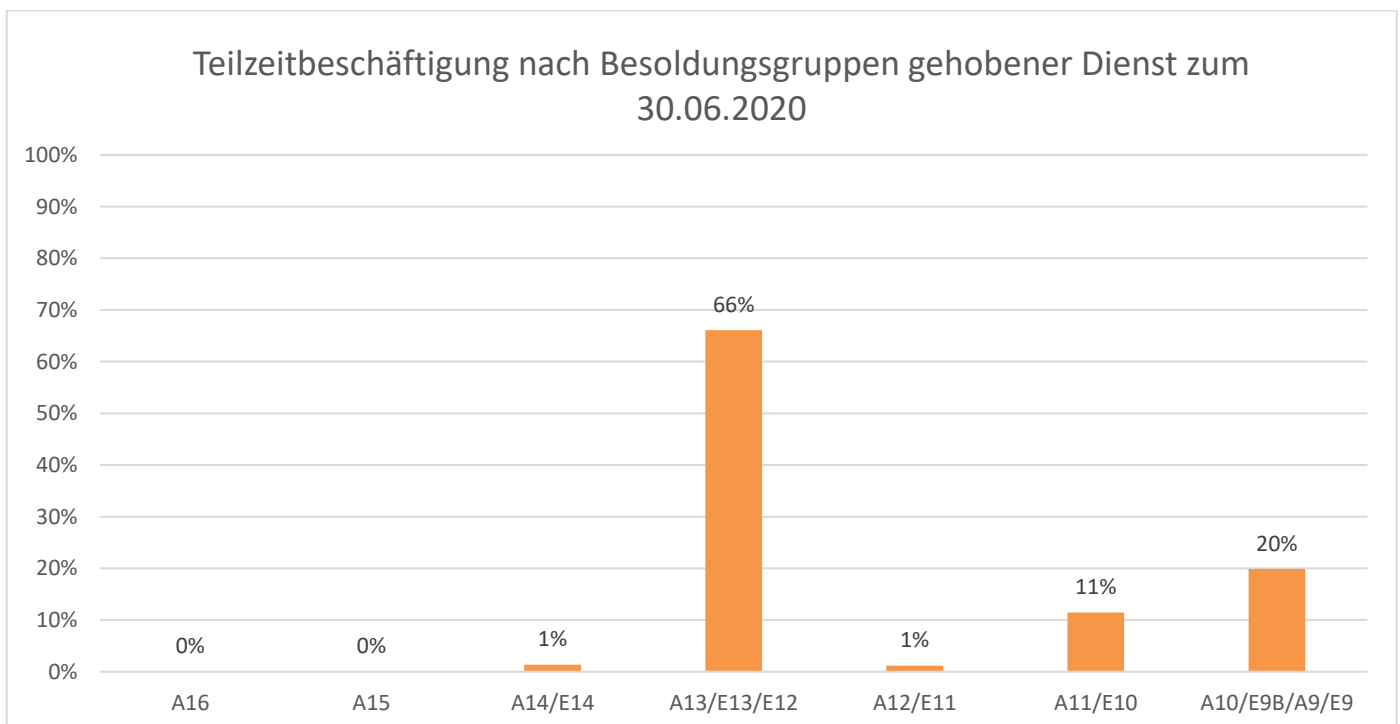
Abb. 88 Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit an SBBZ im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Abb. 89 zeigt, dass von den weiblichen Beschäftigten 33 % in Vollzeit, 46 % in Teilzeit zum Stichtag arbeiteten und 21 % zum Stichtag beurlaubt waren. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 63 % in Vollzeit, 16 % in Teilzeit und 21 % waren beurlaubt.



**Abb. 89 Frauen- und Männeranteile zum Stichtag 30.06.2020 an SBBZ im RPK**

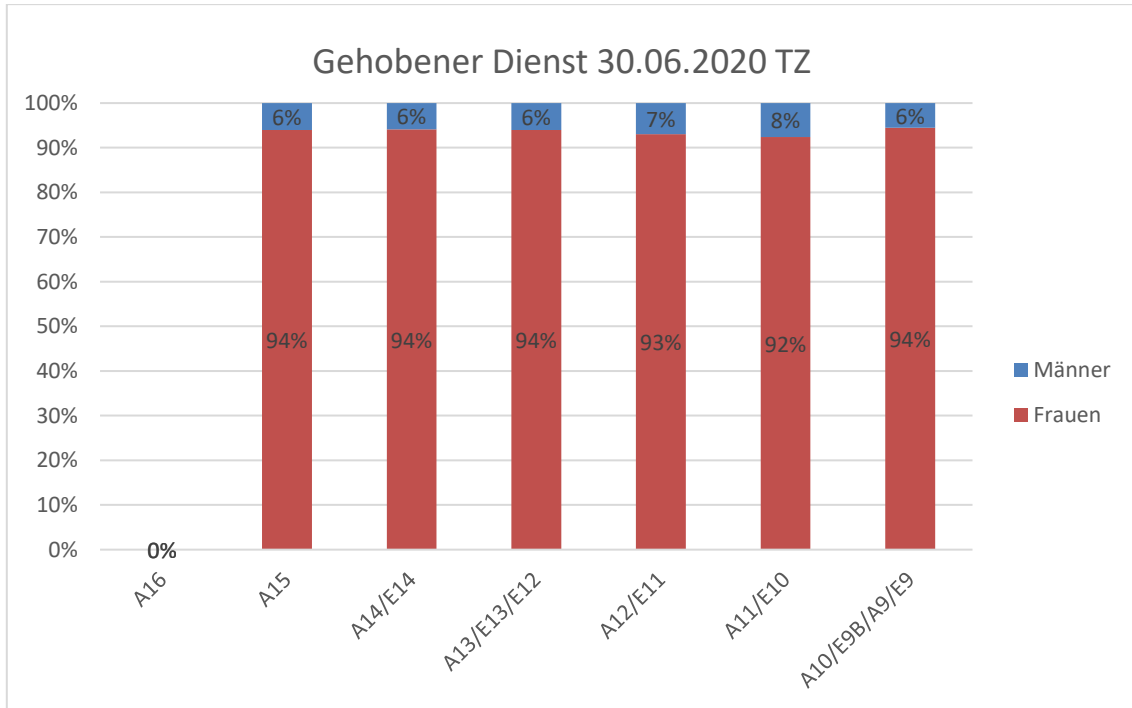
Die Verteilung der Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes stellt sich wie folgt dar: In den Besoldungsgruppen A16 und A15 arbeitete zum Stichtag 30.06.2020 niemand in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 1 %, in der Besoldungsgruppe A13/E13/E12 waren es 66 %. In A12/E11 arbeitete 1% in Teilzeit. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 machten die Teilzeitbeschäftigten einen Anteil von 11 % aus; in A10/E9B/E9/A9 waren es 20 %.



**Abb. 90 Teilzeitbeschäftigte nach Besoldungsgruppen gehobener Dienst zum 30.06.2020 an SBBZ im RPK**

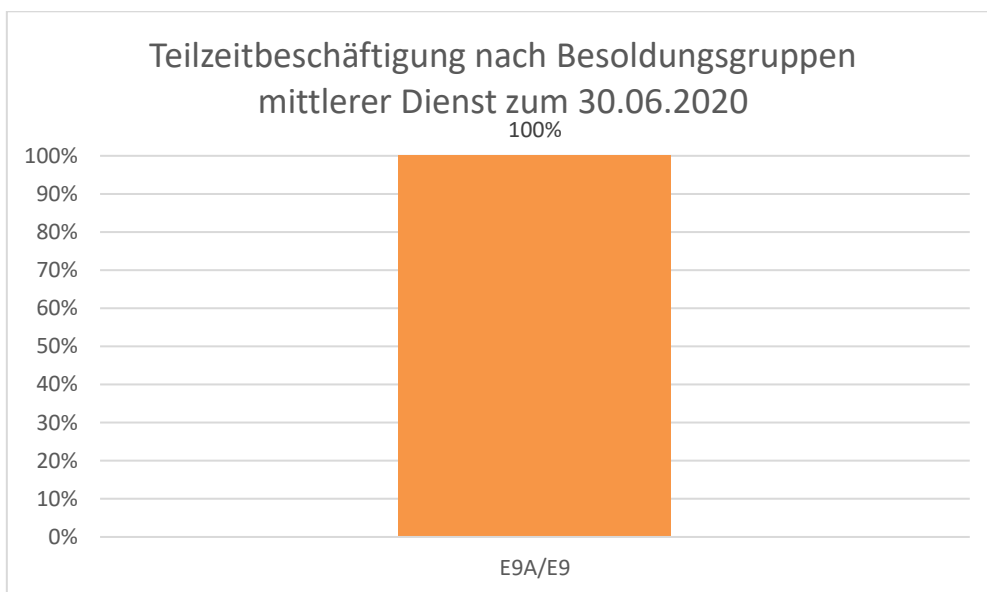


Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung: Da in der Besoldungsgruppe A16 niemand in Teilzeit arbeitete, ist diese Besoldungsgruppe nicht zu betrachten. Wie festzustellen ist, arbeitete die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A15 94 %, in A14/E14 sind es 94 %, in A13/E13/E12 94 %; in A12/E11 93 %; in A11/E10 92 % und in A10/E9B/E9/A9 94 %.



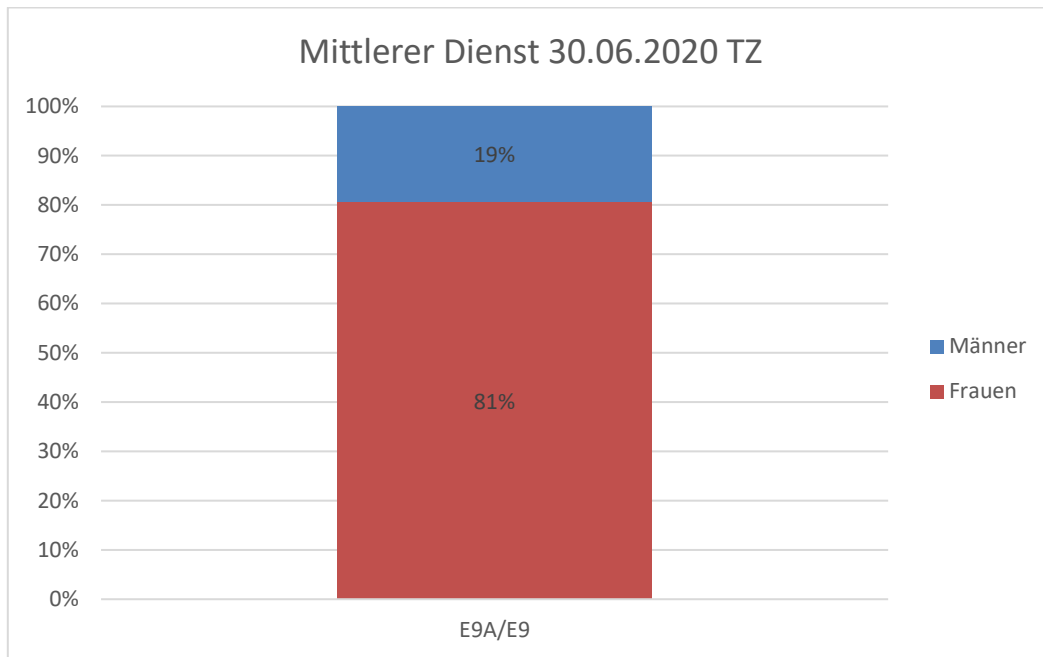
**Abb. 91 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung an SBBZ im RPK**

Im mittleren Dienst arbeiteten 100 % der Beschäftigten am Stichtag in Teilzeit.



**Abb. 92 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2020 an SBBZ im RPK**

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst, erhält man folgende Abbildung:

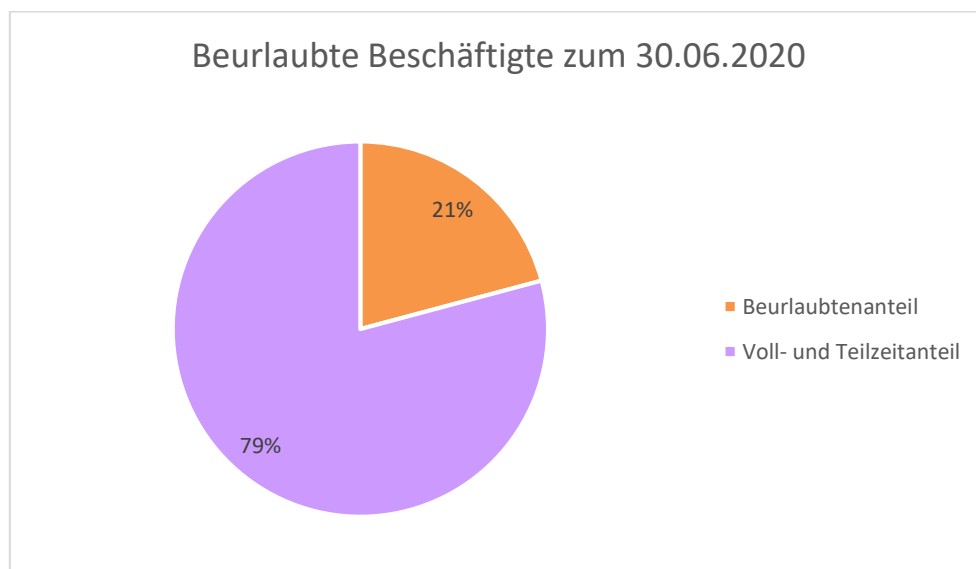


**Abb. 93 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im mittleren Dienst an SBBZ im RPK**

Der Anteil der Frauen im mittleren Dienst überwiegt mit 81 %.

## 5. Beurlaubung

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



**Abb. 94 beschäftigte und beurlaubte Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 an SBBZ im RPK**

Von den Beurlaubten waren 554 Frauen, was einem Anteil von 81 % entspricht.

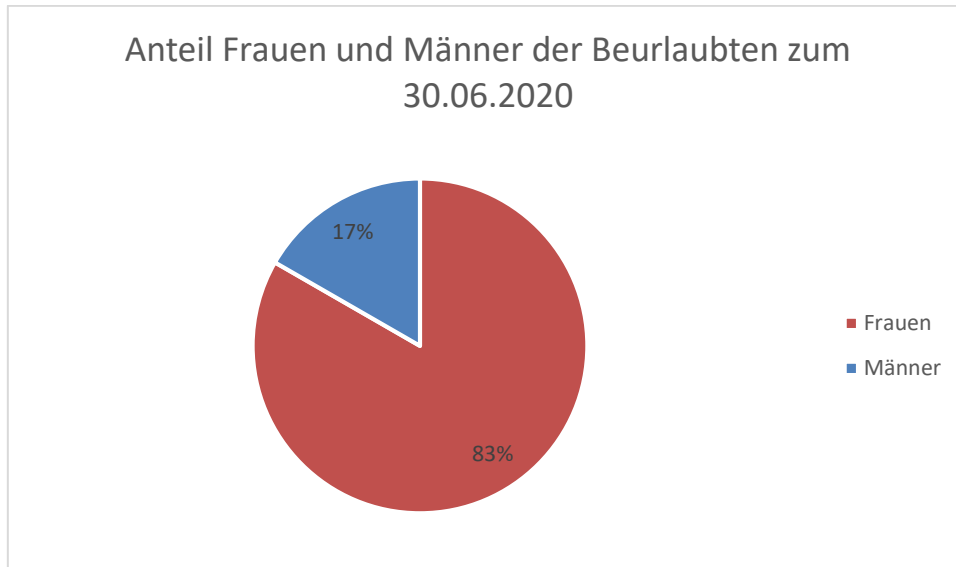


Abb. 95 Frauen- und Männeranteil der beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2020 an SBBZ im RPK

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

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben zählen z.B. Fachleiterinnen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiterinnen), Fachberaterinnen, Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen, stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiterinnen.

In Abb.96 ist der jeweilige Frauenanteil dargestellt, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der Schulleiterin, also mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L). Der Frauenanteil lag in A16 bei 100 %, in A15 + Z bei 100%, in A15 bei 62 %, in A14+Z bei 69 % und in A14 bei 88 %. Frauen sind in allen Besoldungsgruppen teilweise deutlich überrepräsentiert.

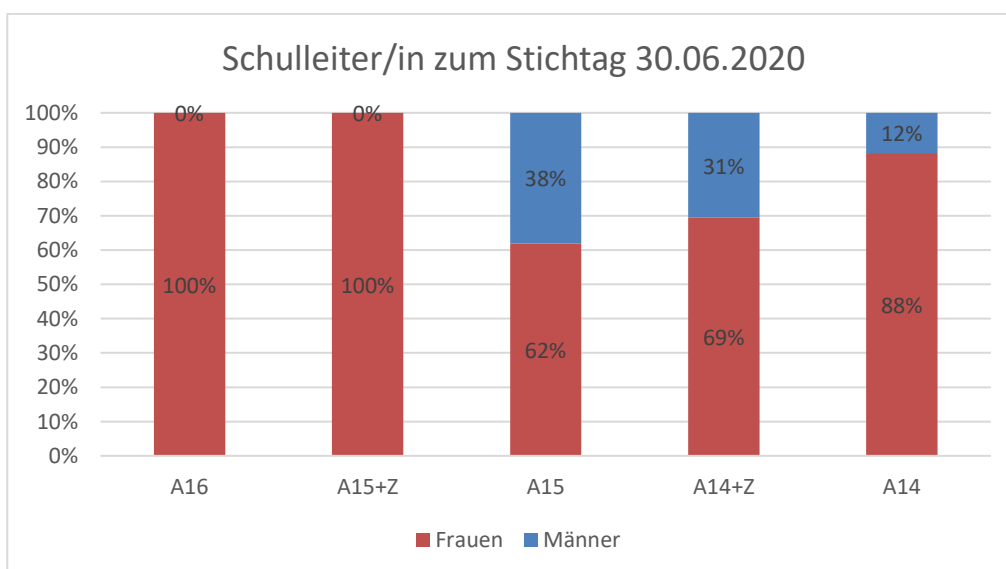
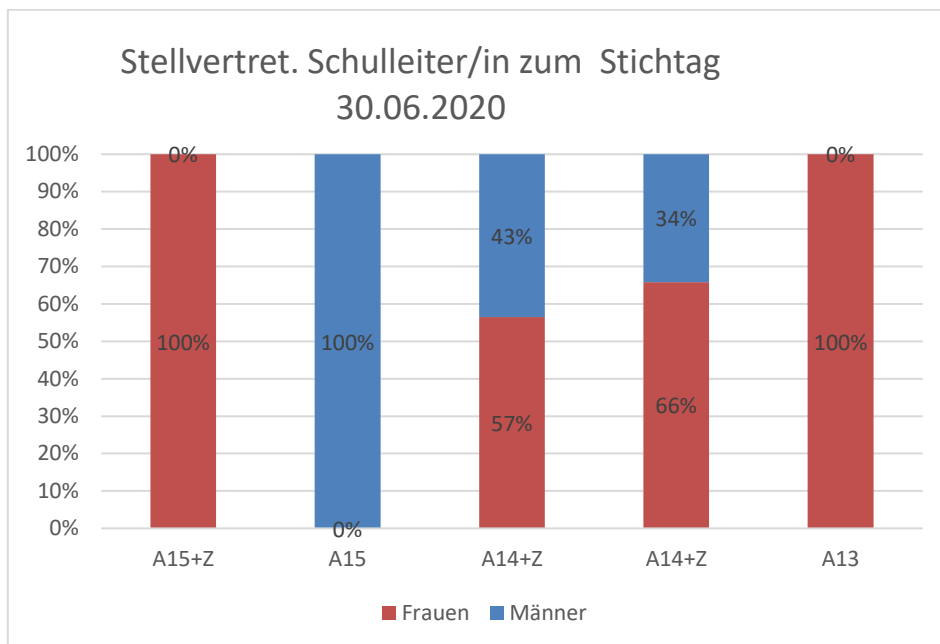


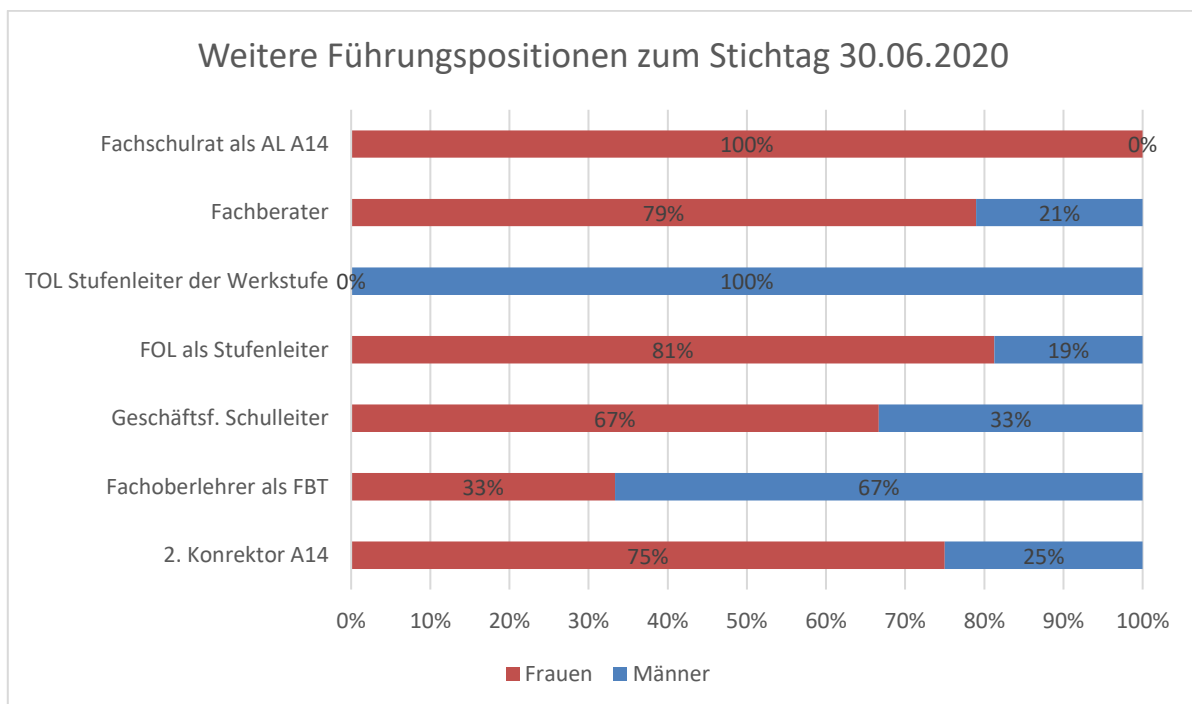
Abb. 96 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an SBBZ im RPK

Die folgende Abbildung 97 zeigt den jeweiligen Frauenanteil, aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Entgeltgruppe, der sich zum Stichtag 30.06.2020 in der Position der stellvertretenden Schulleiterin befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L).



**Abb. 97 Frauen- und Männeranteil in der Führungsposition des stv. Schulleiters/der stv. Schulleiterin an SBBZ im RPK, Stichtag 30.06.2020**

Nur in der Besoldungsgruppe A 15 ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.



**Abb. 98 Frauen- und Männeranteil in weiteren Führungspositionen an SBBZ im RPK, Stichtag 30.06.2020**  
TOL bedeutet Oberlehrer/in, Technik, FOL bedeutet Fachoberlehrer/in, FBT bedeutet Fachbetreuer/in

Frauen sind nur als TOL Stufenleiterin der Werkstufe und im Bereich Fachoberlehrerin als FBT unterrepräsentiert.

## 7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden im höheren, im gehobenen und im mittleren Dienst überwiegend Frauen eingestellt, wie der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist.

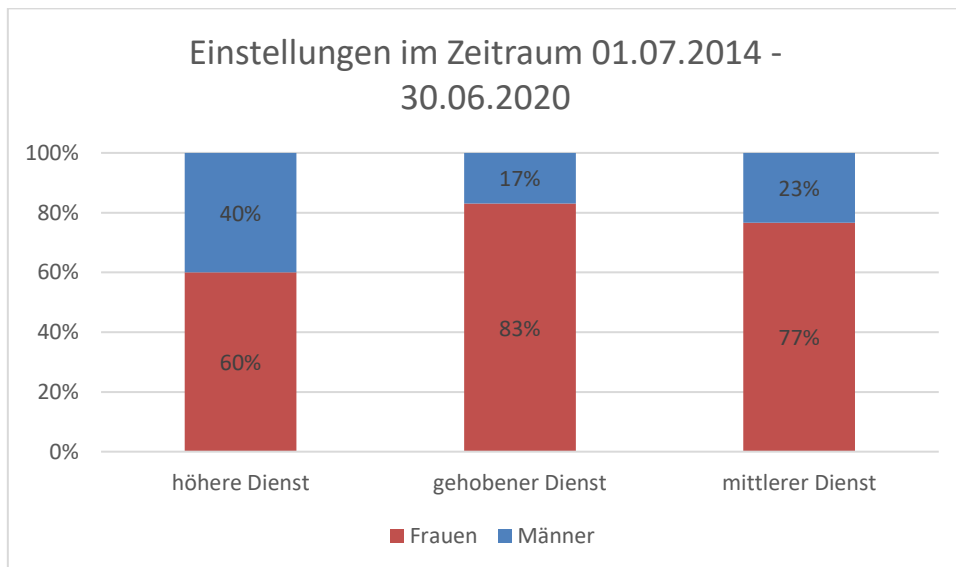


Abb. 99 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im gehobenen und mittleren Dienst an SBBZ im RPK

## 8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 190 Personen im Vorbereitungsdienst für Sonderschulen, davon waren 154 Frauen, was einem Frauenanteil von 81 % entspricht.

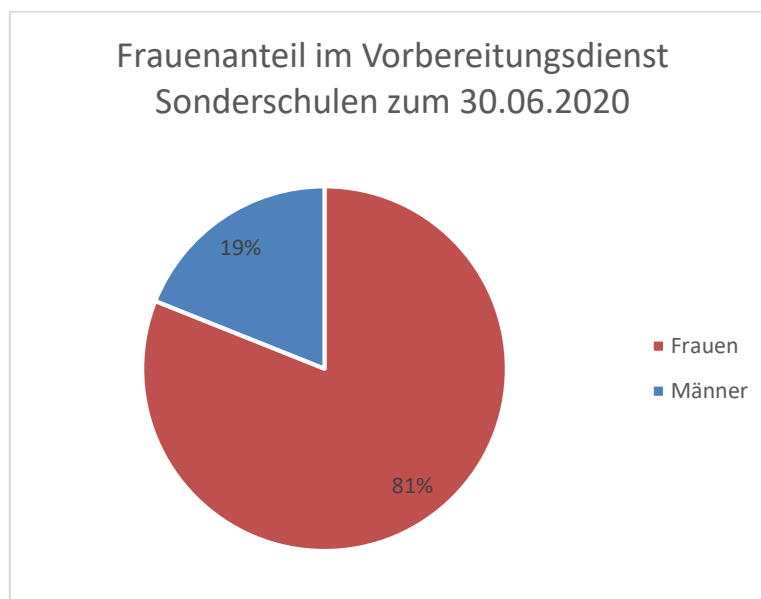


Abb. 100 Frauen- und Männeranteil der im Vorbereitungsdienst für SBBZ im RPK

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

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden lediglich in der Gruppe Geschäftsführende Schulleiterinnen und TOL weniger Frauen als Männer befördert bestellt. Die konkreten Prozentsätze sind der Abb. 101 zu entnehmen.

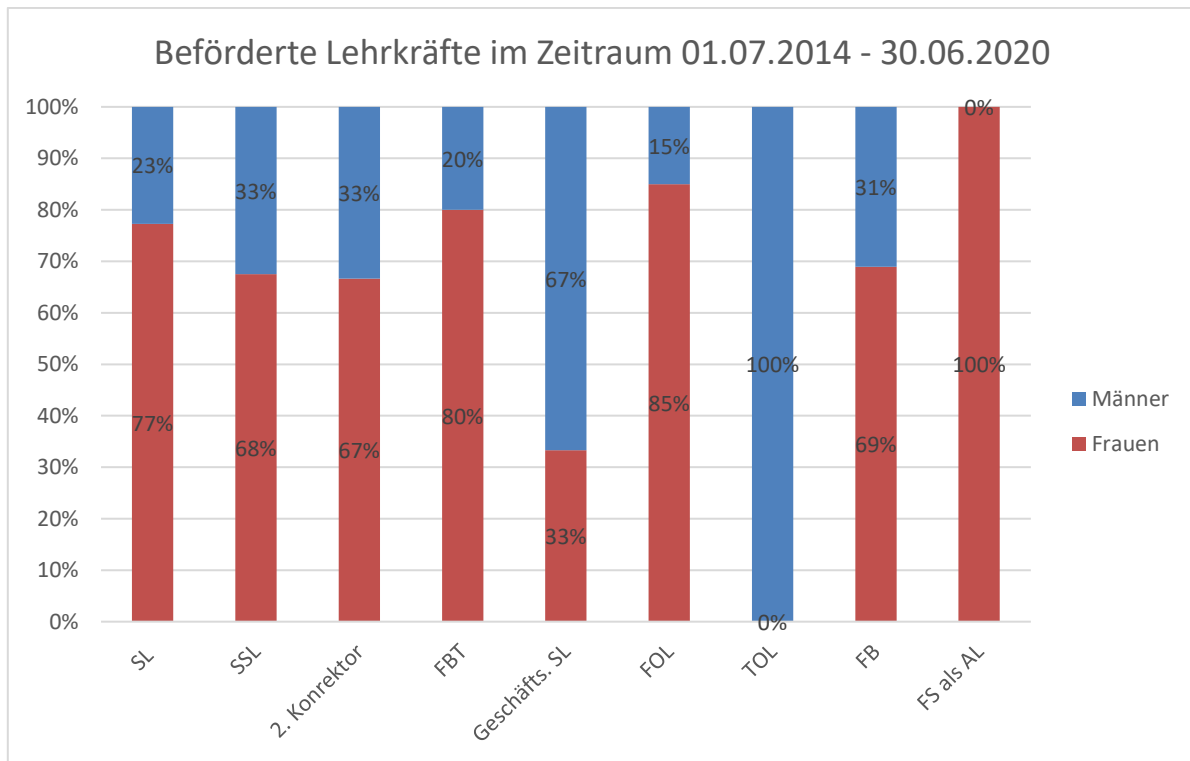
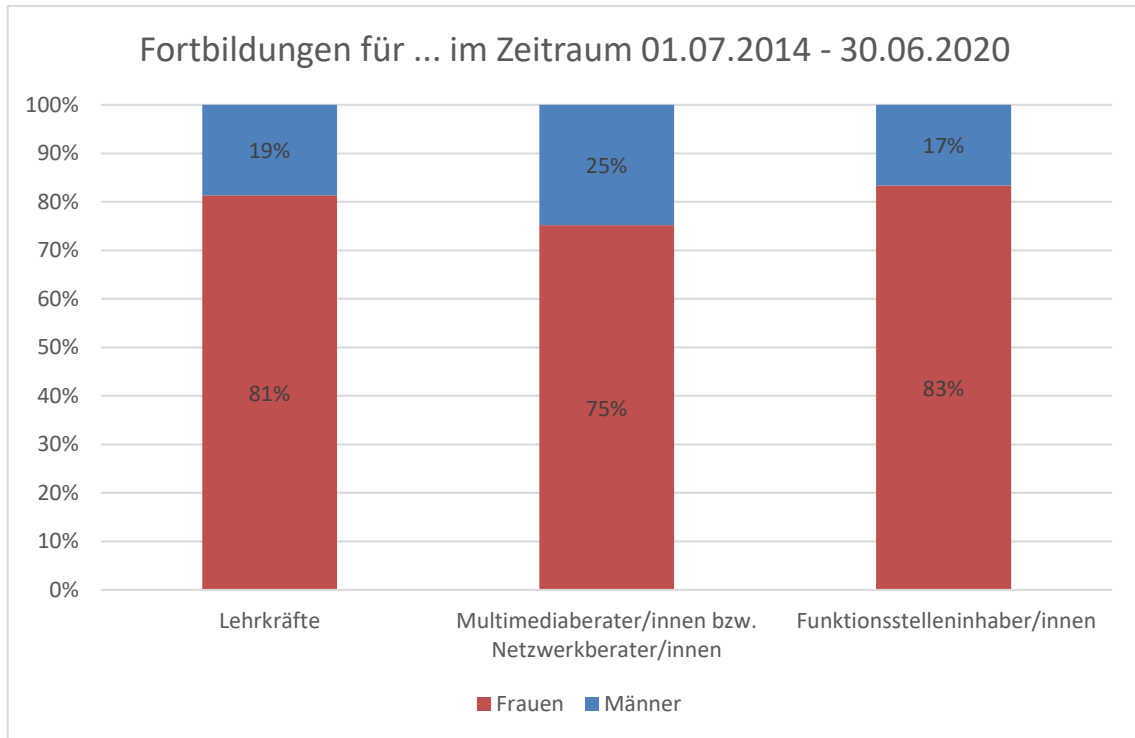


Abb. 101 Bestellte/Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an SBBZ im RPK,

SL bedeutet Schulleiter/in, SSL bedeutet stellvertretende/r Schulleiter/in, FBT bedeutet Fachbetreuer/in, Geschäfts. SL bedeutet Geschäftsführende/r Schulleiter/in, FOL bedeutet Fachoberlehrer/in, TOL bedeutet Oberlehrer/in Technik

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

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte lag bei 81 %. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte betrug 13800 Personen.



**Abb. 102 Fortbildungen für Lehrkräfte, Multimedia- und Netzwerkberaterinnen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen**

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen lag der Frauenanteil bei 83 %. Bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen und Netzwerkberaterinnen lag der Anteil an Frauen bei 73 %. Somit ergibt sich auch hier keine Unterrepräsentanz von Frauen.

### III 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 88 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungsstichzeitraum um 4 Prozentpunkte gestiegen.

###### 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 zwei höchsten Laufbahngruppe A14 und A15 eine Unterrepräsentanz vorliegt. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A14 von 36 % auf 48 % gestiegen. Hier konnte die Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils zwar erreicht werden, die Unterrepräsentanz ist aber noch nicht beseitigt. In der Besoldungsgruppe A15 ist der Frauenanteil von 10% auf 0 % gesunken, hier wurde die Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils nicht erreicht.

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 immer noch ab. Jedoch liegt zum Stichtag 30.06.2020 nur in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen A14+Z und A15 (Frauenanteil beträgt jeweils 0 %) eine Unterrepräsentanz vor.

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung herrscht nur im Bereich A13+Z (Frauenanteil 33 %) eine Unterrepräsentanz.

Bei den anderen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt der Frauenanteil nur in 2 Bereichen unterhalb der 50 %: In der Position der Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin beträgt der Frauenanteil 39 % und bei den stellvertretenden Abteilungsleiterinnen an Gesamtschulen in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe A14+Z gibt es keine Frauen. Dieser Wert ist allerdings auf Grund 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 Erhebungstichtag 30. Juni 2020 70 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 2 Prozentpunkte 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 zwei höchsten Laufbahngruppe A14 und A15 eine Unterrepräsentanz vorliegt. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A14 von 34 % auf 39 % gestiegen. Hier konnte die Zielvorgabe der Erhöhung des Frauenanteils zwar erreicht werden, die Unterrepräsentanz ist aber noch nicht beseitigt. Ganz leicht angestiegen ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A15, von 29 % auf 30 %.

Im mittleren Dienst sind Frauen in keiner Besoldungs-/entgeltgruppe unterrepräsentiert.

### Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitung sind die Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 in den Besoldungs- oder Entgeltgruppen A15 mit 28 % und A14+Z mit 17 % unterrepräsentiert.

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung ist nur in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe A14+Z mit 39 % eine Unterrepräsentanz gegeben.

Bei den anderen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt der Frauenanteil bei den Fachbetreuerinnen mit 47 %, bei den Geschäftsführenden Schulleiterinnen mit 38 % und bei

den Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerin mit ebenfalls 47 % noch im Bereich der Unterrepräsentanz.

### 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 drei Positionen weniger Frauen als Männer befördert: In der Position als Schulleiterin, als stellvertretende Schulleiterin und als Geschäftsführende Schulleiterin.

## **c) Gemeinschaftsschulen**

### Personalbestand

An den Gemeinschaftsschulen betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum Erhebungsstichtag 30. Juni 2020 74 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 5 Prozentpunkte gesunken.

### Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach den Laufbahngruppen liegt im höheren Dienst in keiner Besoldungs- oder Entgeltgruppe Unterrepräsentanz vor.

Im gehobenen Dienst liegt nur noch in der höchsten Laufbahngruppe A15 mit 49 % eine Unterrepräsentanz vor. Der Frauenanteil ist hier von 67 % auf 49 % gesunken.

Im mittleren Dienst sind Frauen in keiner Besoldungs-/entgeltgruppe unterrepräsentiert.

### Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der Schulleitungen sind Frauen zum Stichtag 30. Juni 2020 in der Besoldungsgruppe A15 gD mit 49 % unterrepräsentiert. Bei den stellvertretenden Schulleitungen herrscht in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe A14/E14 mit 29 % eine Unterrepräsentanz.

Bei den anderen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt nur der Frauenanteil bei den geschäftsführenden Schulleiterinnen mit 38 % im Bereich der Unterrepräsentanz.

### Einstellungen

Im Bereich der Gemeinschaftsschulen liegen 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 drei Positionen weniger Frauen als Männer befördert: In der Position als Schulleiterin, als stellvertretende Schulleiterin und als Geschäftsführende Schulleiterin.

#### **d) SBBZ**

##### Personalbestand

An den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten zum Erhebungstichtag 30. Juni 2020 83 % und ist im Vergleich zum vorhergehenden Erhebungszeitraum um 1 Prozentpunkte leicht gestiegen.

##### Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Betrachtet man den Frauenanteil aller Beschäftigten getrennt nach den Laufbahngruppen liegt im höheren Dienst in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe A15 mit 0 % Frauenanteil Unterrepräsentanz vor, allerdings ist dieser Wert aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

Im gehobenen Dienst liegt in keiner Laufbahngruppe eine Unterrepräsentanz vor.

Im mittleren Dienst sind Frauen in keiner Besoldungs-/entgeltgruppe unterrepräsentiert.

##### Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Bereich der stellvertretenden Schulleitungen herrscht in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe A15 mit 0 % Frauenanteil eine Unterrepräsentanz, allerdings ist dieser Wert aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

Bei den anderen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegen im Bereich der technischen Oberlehrerinnen als Stufenleiterin der Werkstufe mit 0 % Frauenanteil und im Bereich der Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen mit 33 % Frauenanteil eine Unterrepräsentanz vor.

Allerdings sind diese Werte aufgrund der geringen Gesamtzahl nicht repräsentativ.

## Einstellungen

Im Bereich der SBBZ 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 zwei Positionen weniger Frauen als Männer befördert: In der Position als Geschäftsführende Schulleiterin und als Technische Oberlehrerin.

## 2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden

Die Nichterreichung 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.

Die immer noch verbreitete gesellschaftliche Vorstellung (die Mutter kümmert sich um die Kinder) bewirkt, dass die weibliche Erwerbsarbeit als nachrangig zur männlichen Erwerbstätigkeit betrachtet wird, sowohl von anderen als auch von den Frauen selbst. Die führt in der Folge dazu, dass die Karriere des Mannes gefördert und die eigene Karriere hinten angestellt wird. Weiterhin gibt es ein Verdienstgefälle beim öffentlichen Dienst im Vergleich zur freien Wirtschaft, so dass oft nach der Höhe des Gehalts entschieden wird, wer die Familienarbeit leitet.

## **IV Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß §6 Absatz 2 ChancenG**

### 1. Zielvorgaben bezüglich der 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 erreicht.

#### **b) Realschulen**

Hier bestehen die Zielvorgaben weiterhin, da der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich der Realschulen noch deutlich in der Unterrepräsentanz liegt. Vor allem in den Besoldungsstufen A15, A14+Z (Schulleitung und stellvertretende Schulleitung) wurden weniger Frauen als Männer befördert.

#### **c) Gemeinschaftsschulen**

Im Bereich der Schulleitungen in A15 sank der Frauenanteil in A15 von 67 % auf 49 % und daher bestehen für diesen Bereich die Zielvorgaben.

#### **d) SBBZ**

Hier wurden die Zielvorgaben erreicht

## **V 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 der bisherigen Maßnahmen

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 werden auch weiterhin Schulleitungen für das Thema Frauenförderung sensibilisiert und in ihrer Personalentwicklungsaufgabe gestärkt werden. Dies geschieht im regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Schulaufsicht im Rahmen von Dienstbesprechungen oder bei Schulbesuchen und im jährlichen datenbasierten Statusgespräch, bei dem das Personaltableau eingehend beleuchtet wird. Ergänzt werden 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
  - Begleitung für schulische und außerschulische Führungskräfte, die neu im Amt sind (Führungslehrgänge und Probezeitbegleitung bei Schulleitungen) und 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. Die Schulleitungen und Personalverantwortlichen in den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien bzw. dem Kultusministerium bieten den Beschäftigten in Voll- und Teilzeit, nach Beurlaubung, Mutterschutz und Elternzeit Förder- und adäquate Weiterqualifizierungsmaßnahmen an.

Den Schulleitungen kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln.

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 erfolgt 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.

Aufgabenübertragung und Einbindungsmöglichkeiten erfolgen an den Schulen insbesondere in den Bereichen

- Schulorganisations- und Verwaltungsaufgaben
- Einbindung in die innere Schulentwicklung
- Übernahme von Kooperations- und Repräsentationsverpflichtungen

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 bzw. Entlastungskontingentstunden abgesichert werden.

Um diese Maßnahmen nachhaltig wirken lassen zu können, ist eine Gesprächsbegleitung sinnvoll. Diese regelmäßigen Gespräche fördern eine gezielte Personalentwicklungskultur.

Die Sensibilisierung der Schulleitungen für das Thema Frauenförderung und Stärkung für die Personalentwicklungsaufgabe kann im regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Schulaufsicht im Rahmen von Dienstbesprechungen oder bei Schulbesuchen und im jährlichen datenbasierten Statusgespräch geschehen. Bei diesen wird das Personaltableau eingehend beleuchtet. Ergänzt werden sollten die Maßnahmen durch Einzel-/Perspektivgespräche der Schulaufsicht mit potenziellen Kandidatinnen und Interessentinnen für Leitungsstellen.

Auch in diesen Gesprächen soll es keine Problematisierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vonseiten der Schulaufsicht bzw. Schulleitung geben. Fragen solcher Art dürfen keine Rolle für die Qualifikation einer Bewerberin spielen. Sofern dieses Thema durch die Interessentin angesprochen wird, sollte es zu einer Ermunterung und Stärkung kommen.

In Beratungszusammenhängen sollten die Lehrerinnen darauf hingewiesen werden, dass die Betreuungssituation bei jüngeren Kindern besser geeignet ist, in eine Führungsposition einzusteigen. Nach erfolgreicher Einarbeitung und Verstetigung kann dann bereits auf ein Handlungsrepertoire zurückgegriffen werden, wenn die Betreuung der Kinder nicht mehr einen so großen Zeitraum umfasst. Die Beratung von Lehrerinnen sollte diese Perspektive unbedingt mit enthalten. Viel zu oft wird Lehrerinnen mit kleinen Kindern von einer Führungsposition abgeraten, weil die Kinder noch zu klein wären und gesellschaftliche Ideale (Mütter mit kleinen Kindern sollten zu Hause sein) noch vorherrschen. Auch sollten mehr Frauen in Führungspositionen, die selbst in der Situation mit Kindern sind oder waren als Gesprächspartner bei FKE-Veranstaltungen zur Verfügung stehen, um ihre Erfahrungen direkt mitzuteilen. Eventuell sollten auch Online-Sprechstunden in Beratungszusammenhängen mehr genutzt werden.

Auf der Ebene der Staatlichen Schulämter hat sich im Bereich der Grund-, Haupt- und Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren die



Bestellung zur kommissarischen Schulleitung als ein sehr fruchtbares 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. Ebenso wirksam für die Frauenförderung haben sich Abordnungen in die Staatlichen Schulämter und ins Regierungspräsidium 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 können.

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen. Sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weiter 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 bei Meetings, Barcamps und Fortbildungen 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.

Die hohe Informationsdichte und Transparenz über die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von Führungspositionen erhöhen so die 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.

Neu bestellte Schulleiterinnen und Schulleiter bekommen die Möglichkeit, sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächsterminen mit den Staatlichen Schulämtern mit ihrer neuen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben auseinander zu setzen.

Gespräche mit abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern durch die Schulaufsicht werden weiterhin auf Wunsch geführt, um ihnen Hilfestellung für eine etwaige neue Bewerbung zu geben.

Im Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulbereich und im Bereich der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit deren deutlichen höheren Frauenanteil ist die personelle Basis für eine mittelfristig angemessene Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen vorhanden. Ziel ist es, eine größere Anzahl von Frauen zu gewinnen und sie gut auf die Übernahme von Funktionen vorzubereiten

#### 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 ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Weiterhin hat sie das Recht 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.

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. 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

In § 1 ChancenG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer ein wichtiges Gesetzesziel darstellt. Dabei geht es inzwischen nicht mehr nur um die Belange von Beschäftigten mit Kindern, sondern aufgrund der demographischen Bevölkerungsentwicklung immer mehr auch um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Die steigende Lebenserwartung, die eine große Zahl an pflegebedürftigen älteren Menschen mit sich bringt, sowie die längere Lebensarbeitszeit führen dazu, dass Pflegeaufgaben immer häufiger zusätzlich zum Beruf übernommen werden.

Nach wie vor besteht in der Praxis großer Optimierungsbedarf für die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden und gilt für Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleichermaßen. Es ist grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege für Teil- und Vollzeitbeschäftigte möglich ist.

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.

Oft empfiehlt es sich schon vor der Planung der Deputate den Antrag zu stellen, damit bei der Planung der Deputate auf Restriktionen (z.B. Bindung an Fachräume oder Sporthallen, ebenso wie Kopplung verschiedener Fächer, usw.) geachtet werden kann.

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 dann die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbaren Dienstaufgaben.

Als Beispiel kann das Klassenlehrerprinzip genannt werden, welches in einigen Schularten gibt. Damit verbunden sind vielschichtige, zusätzliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Der Vorbereitungs- bzw. Nachbereitungsaufwand ist in den Fächern different. In vielen Fällen muss fachfremd unterrichtet werden und es kommen zur Unterrichtszeit weitere Aufgaben hinzu:

- Teilnahme an Konferenzen, Elternabenden, Schulischen Gremien
- Lernentwicklungsgespräche bzw. Lernentwicklungsdokumentationen
- individuelle Wochenpläne, Erstellung von Materialien und Wochenplänen
- Kooperationstermine mit diversen Kooperationspartnern
- Jour fix mit Kollegen, Elternvertretern
- u.v.a.

Neben dem "geteilten" Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Ferner sind neben den Stundenplänen, Organisationspläne incl. Zuständigkeiten, Krisen- und Schulentwicklungs-, Bildungs-, Medienkompetenzpläne u.a. zu erstellen und sich durch Fortbildungen weiter zu qualifizieren.

Schulleitungen haben die Möglichkeit die Verpflichtungen der teilbaren und unteilbaren Aufgaben der jeweiligen Schule aufzuzeigen und Regelungen zur Berücksichtigung und Entlastung über einen Beschluss der Gesamtlehrerkonferenz (GLK) ggfs. zusätzlich im Elternbeirat sowie der Schulkonferenz, gemäß Konferenzordnungen, festzulegen. Diese Beschlüsse sollten in der GLK in einem Protokoll schriftlich festgehalten und für die Kolleginnen und Kollegen im Lehrerzimmer zugänglich gemacht werden. Dafür sind die digitalen Möglichkeiten der Dokumentation ein hilfreiches Mittel.

Bei den teilbaren und unteilbaren Aufgaben 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. Die Gesamtlehrerkonferenz kann darüber 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, Familie, Pflege und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Sollte eine Umsetzung dieser Regelungen in einem Schuljahr nicht für alle Teilzeitbeschäftigten möglich sein, so sollte für eine Berücksichtigung der Wünsche dieser Lehrkräfte im darauffolgenden Schuljahr Sorge getragen werden.

Auch bei der Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungsunterricht ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht zu nehmen bzw. auf eine ausgleichende, kollegiale Verteilung der Mehrarbeitsstunden zu achten. Der Grundsatz von Transparenz und Gleichbehandlung ist im Bereich der Mehrarbeit zu dokumentieren und dem Kollegium Einblick in diese Dokumentation zu ermöglichen. Sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollbeschäftigten sollte unbezahlte Mehrarbeit vermieden werden. Außerdem ist auf die rechtzeitige Einladung zu Konferenzen und Informationen zu achten. Als geeignetes Instrument ist eine Schuljahresplanung der Konferenz- und Dienstbesprechungstermine zu Schuljahresbeginn hilfreich. In vielen Schulen wird deshalb ein eigenes Schuljahreskalenderbuch, in gedruckter oder digitaler Ausführung, für Schüler, Eltern und Lehrer zur Verfügung gestellt.

Die Grundsätze des Handelns im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit sowie einer transparenten und verbindlichen Kommunikationsstruktur von Schule und Schulverwaltung ergeben sich aus den nachfolgenden Begrifflichkeiten:

Transparenz – Kommunikation – Wertschätzung – Verlässlichkeit – Fürsorge – Unterstützung - Entlastung

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 und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

Rahmenregelungen könnten beispielsweise vorsehen, dass teilbare Dienstaufgaben von Teilzeitbeschäftigten nur proportional zu ihrer Unterrichtsverpflichtung oder alternierend wahrgenommen werden. Um die außergewöhnlich hohe Belastung vor allem von Teilzeitkräften mit unterhältigem Deputat ein wenig auszugleichen, könnten diese von gewissen teilbaren Aufgaben (Übernahme von Aufsichten bei zentralen Nachschreibeterminen, Verwalten und Pflegen von Sammlungen, Übernahme von Fachleitungen, usw.) auch komplett freigestellt werden.

§ 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.

Es ist Aufgabe der Staatlichen Schulämter die Schulleitungen regelmäßig auf diese Thematiken (Teilzeit, Frauenförderung, Personalentwicklung) hinzuweisen. Als praktikable Instrumente bieten sich Dienstbesprechungen (vor Ort oder als Videokonferenz) mit den Schulleitungen, das Jahresgespräch der Schulrätinnen und Schulräte mit den jeweiligen Schulleitungsteams vor Ort und der an der Schule gewählten Beauftragten für Chancengleichheit als Möglichkeit an.

In Zusammenarbeit mit den Staatlichen Schulämtern ist am Regierungspräsidium Karlsruhe dafür Sorge zu tragen, dass die familiäre Situation der Lehrerinnen und Lehrer bei Einstellungen, Versetzungen und Abordnungen weiterhin individuell berücksichtigt werden.

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird auch zukünftig eine wichtige Thematik innerhalb der schulaufsichtlichen Verantwortung des Regierungspräsidiums Karlsruhe, in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Schulämtern, dem ZSL, dem IBBW und den Regionalstellen, sowie mit allen weiteren Personalverantwortlichen bleiben.

Aus dieser Verantwortung heraus gilt es, sich für optimale, familienfreundliche sowie gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen auf allen Ebenen einzusetzen, die notwendigen Mittel einzufordern bzw. zur Verfügung zu stellen, sowie den Schulen, den Schulleitungen und Beschäftigten die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten.