
Chancengleichheitsplan des Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg

zum Stichtag 30.06.2020

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
1. Allgemeines	3
2. Personalbestand.....	3
2.1 Personalbestand des ZSL	3
2.2 Personalbestand der Seminare für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte.....	4
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen.....	5
3.1 Beschäftigtenstruktur des ZSL	5
3.1.1 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	5
3.1.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	6
3.1.3 Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	7
3.2 Bereich Schulpsychologie	8
3.3 Beschäftigtenstruktur der Seminare	9
3.3.1 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	10
3.3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	10
3.3.3 Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....	11
4. Teilzeitbeschäftigung.....	12
4.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im ZSL	12
4.2 Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Schulpsychologie	13
4.3 Teilzeitbeschäftigung im Seminarbereich.....	15
5. Telearbeit	17
6. Beurlaubungen	18
7. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	18
7.1 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beim ZSL	18
7.2 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Bereich der Schulpsychologie	18
7.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Seminarbereich	20
8. Auszubildende	20
9. Gremien.....	20
II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	21

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellung	21
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	22
III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen	23
1. Geschlechtergerechte Sprache.....	23
2. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	24
3. Fortbildung	24
4. Personalentwicklungsmaßnahmen.....	24
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.....	25
5.1 Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle	25
5.2 Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	25
5.3 Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit.....	25
5.4 Homeoffice.....	26
5.5 Kinderbetreuung	26
6. Dienstliche Beurteilung	26
IV. Inkrafttreten.....	26

Vorbemerkung

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg ist, 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.

Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle an das ZSL abgeordnet sind, werden grundsätzlich beim Personalkörper der anderen Dienststellen berücksichtigt.

Der Personalbestand und die Beschäftigtenstruktur der Seminare für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte als nachgeordneter Bereich des ZSL gem. § 5 Abs. 2 ChancenG werden in diesem Chancengleichheitsplan separat dargestellt. Hier wurden die Seminarleitungen, Bereichsleitungen, das Verwaltungspersonal sowie Hausmeister und Reinigungskräfte berücksichtigt.

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.

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

2. Personalbestand

2.1 Personalbestand des ZSL

Der Personalbestand des Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung umfasste zum Stichtag insgesamt 452 Beschäftigte. 358 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 79 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand des ZSL liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

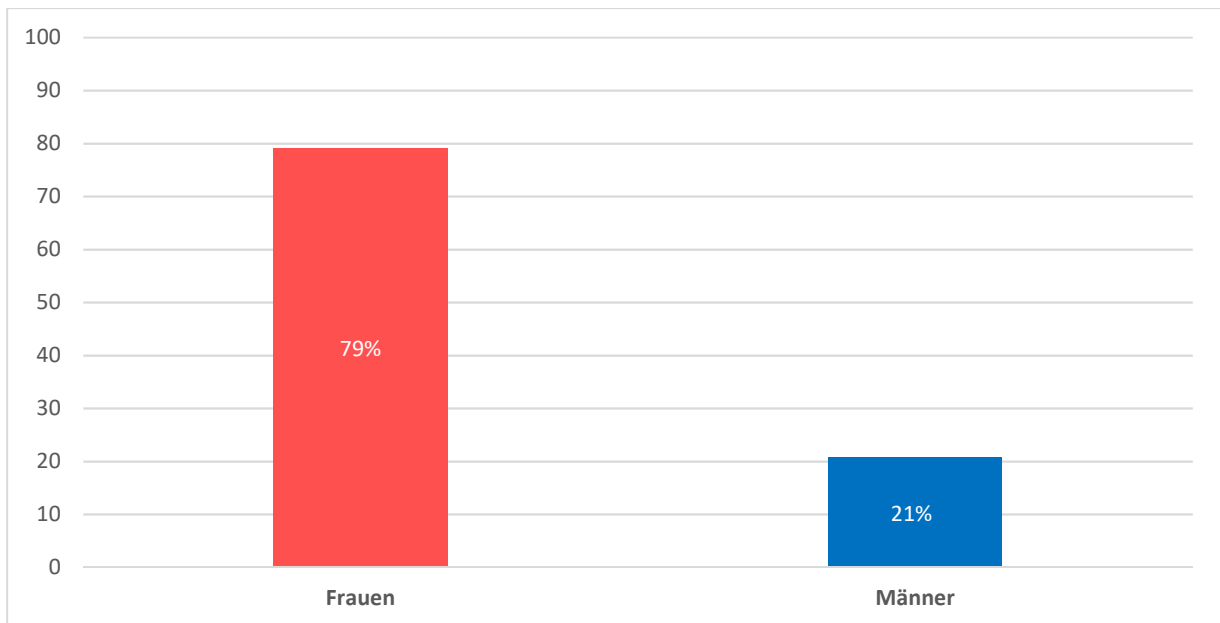


Abbildung 1: Beschäftigte des ZSL zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

2.2 Personalbestand der Seminare für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte

Der Personalbestand der Seminare für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte umfasste zum Stichtag insgesamt 419 Beschäftigte. 241 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 58 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand der Seminare liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

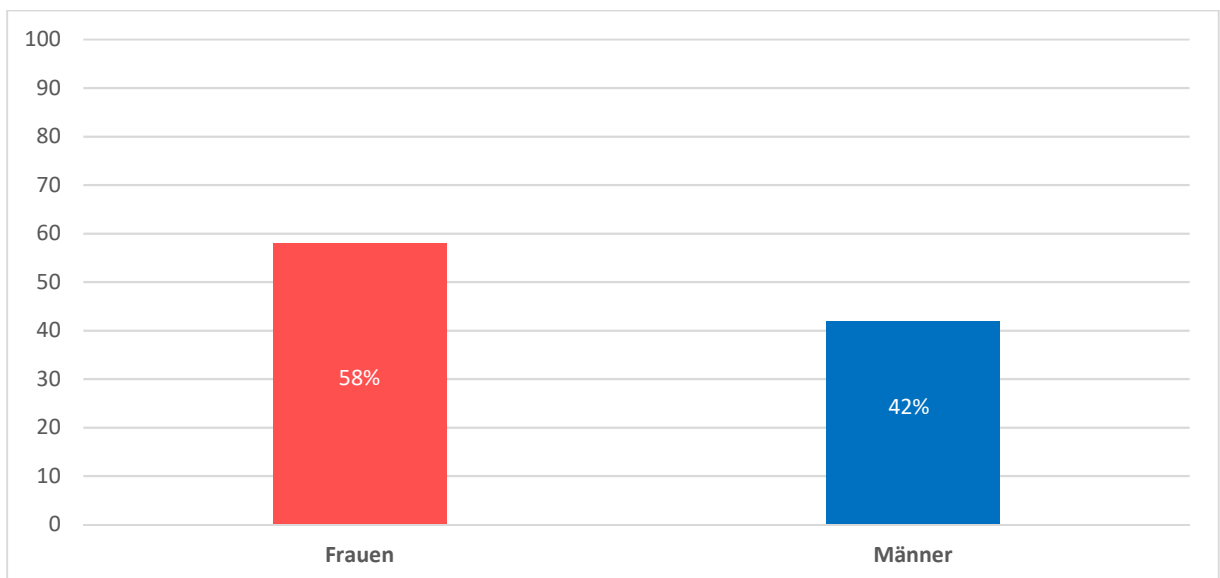


Abbildung 2: Beschäftigte der Seminare zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

3.1 Beschäftigtenstruktur des ZSL

Von den zum Stichtag insgesamt 452 Beschäftigten sind 135 Personen dem mittleren Dienst, 23 Personen dem gehobenen Dienst und 294 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:

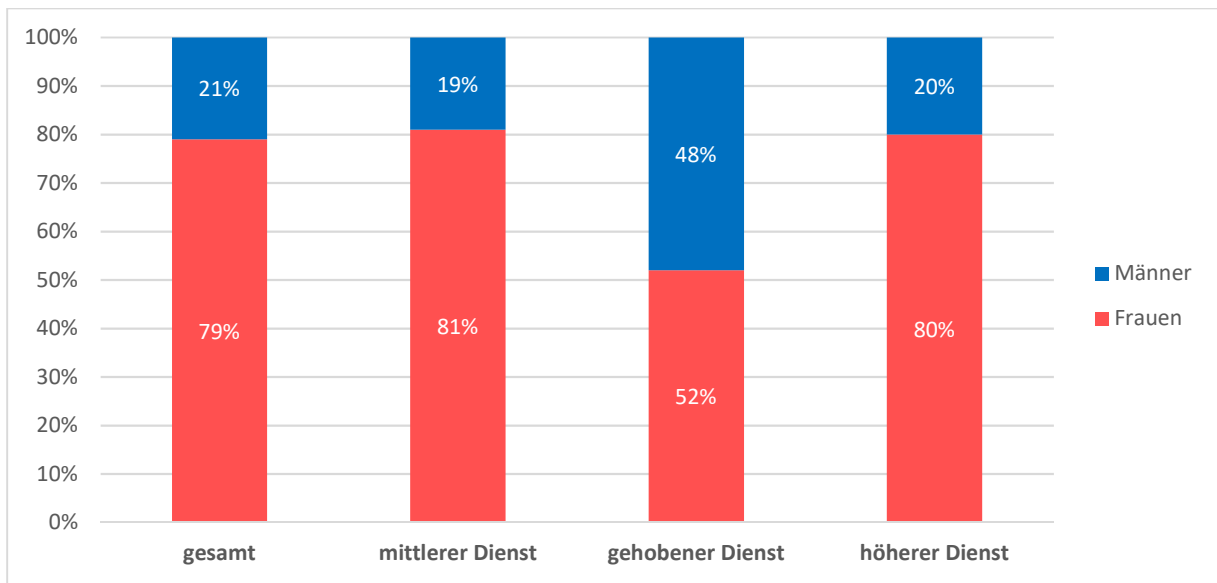


Abbildung 3: Beschäftigtenstruktur im ZSL zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Bei einer Betrachtung der Laufbahngruppen insgesamt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail dargestellt:

3.1.1 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 81 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

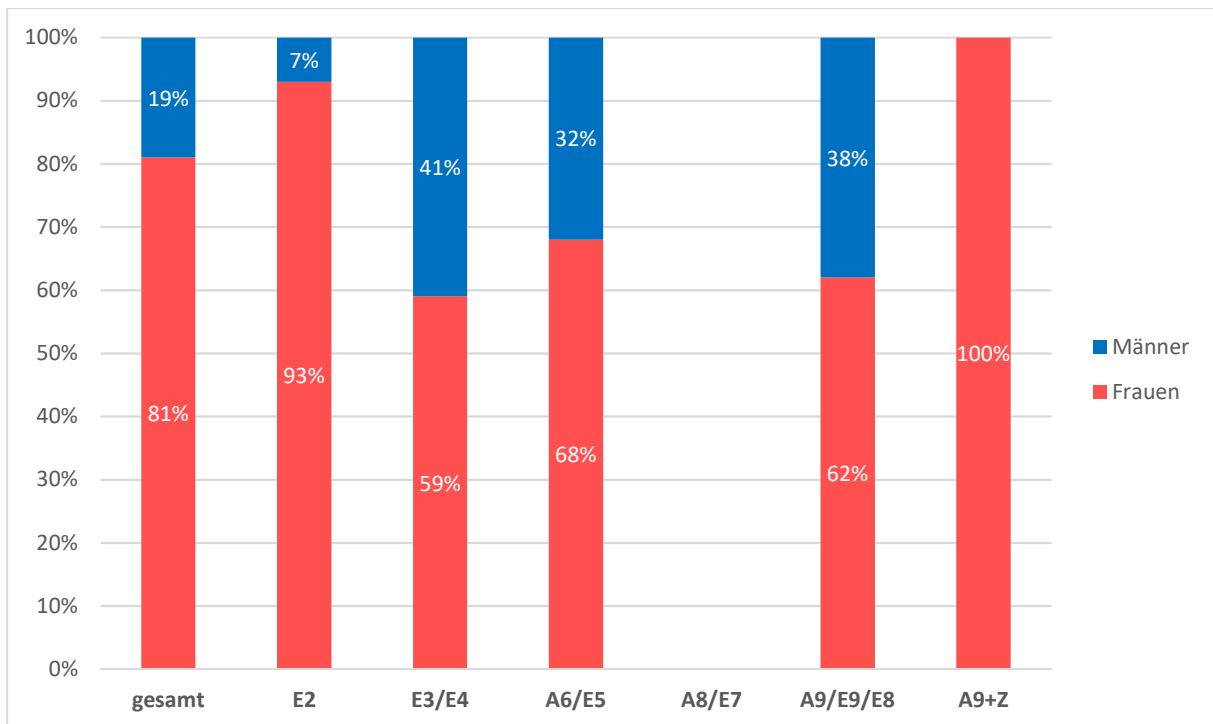


Abbildung 4: Beschäftigte des mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In der Entgeltgruppe E 2 lag der Frauenanteil bei 93 %. In der Entgeltgruppe E3/E4 betrug er 59 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A6/E5 lag der Frauenanteil bei 68 % und in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/E9/E8 bei 62 %. Zum Stichtag 30.06.2020 waren keine Personen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A8/E7 beschäftigt. Im Spitzenamt des mittleren Dienstes A9+Z betrug der Frauenanteil 100 %.

3.1.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen des gehobenen Dienstes am Gesamtpersonal 52 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

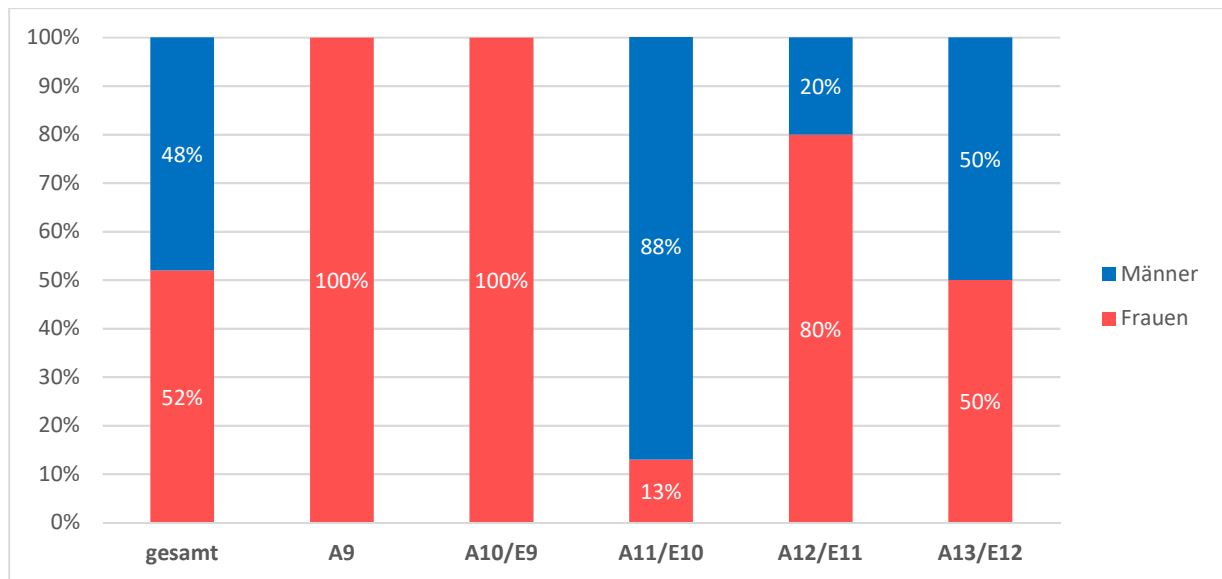


Abbildung 5: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In den Ämtern der Besoldungs-/Entgeltgruppen A9 und A10/E9 lag der Frauenanteil bei 100 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 betrug der Frauenanteil 13 % und somit liegt hier eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Bei der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 überwog der Anteil der Frauen mit insgesamt 80 % und im Spitzenamt des gehobenen Dienstes A13/E12 war der Frauen-/Männeranteil ausgeglichen.

3.1.3 Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes inklusive des Bereichs der Schulpsychologie 80 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt auch in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

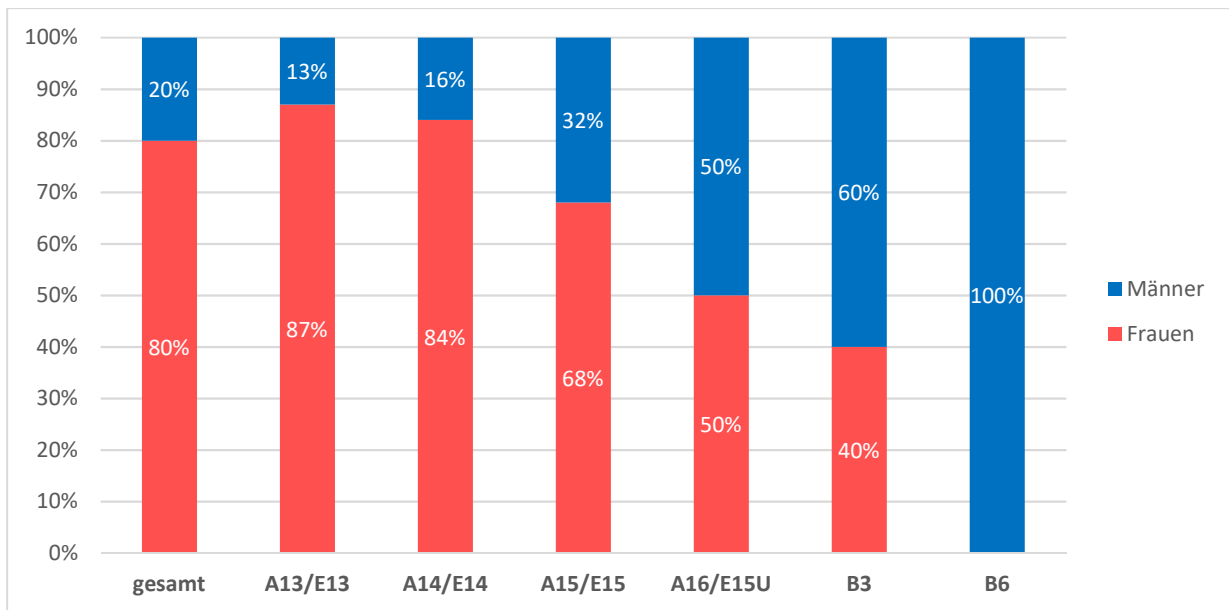


Abbildung 6: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13 und A14/E14 liegt der Frauenanteil mit 87 % und 84 % jeweils deutlich über 50 %. In der Besoldungs- A15 bzw. Entgeltgruppe E15 betrug der Frauenanteil 68 % und ausgeglichen ist der Frauenanteil in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15U. Lediglich in der Besoldungsgruppe B3 liegt mit 40 % eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hierbei handelt es sich um 5 Stellen. Da es sich bei der Besoldungsgruppe B6 um das Amt der Amtschefin bzw. des Amtschefs handelt und diese nur durch eine Person besetzt werden kann, ist diese Gruppe nicht repräsentativ.

3.2 Bereich Schulpsychologie

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen im Bereich der Schulpsychologie 85 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt auch in diesem Bereich somit nicht vor. Die Frauenanteile im Bereich der Schulpsychologie insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

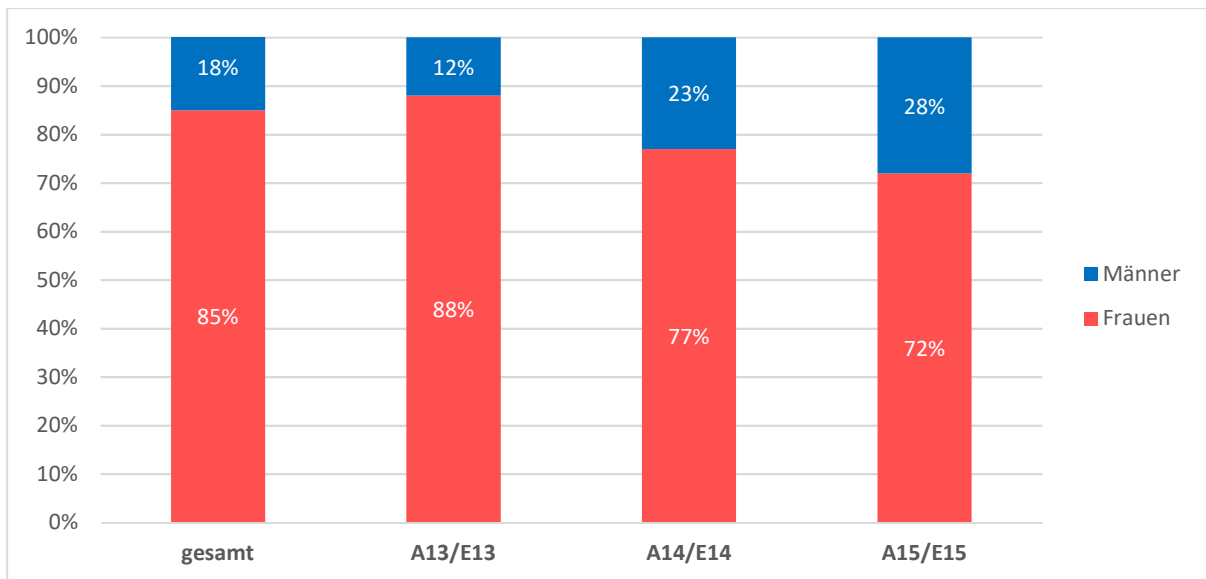


Abbildung 7: Beschäftigte im Bereich der Schulpsychologie je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13 und A14/E14 liegt der Frauenanteil mit 88 % und 77 % und in der Besoldungs- A15 bzw. Entgeltgruppe E15 mit 72 % jeweils deutlich über 50 %.

3.3 Beschäftigtenstruktur der Seminare

Von den zum Stichtag insgesamt 419 Beschäftigten sind 134 Personen dem mittleren Dienst, 171 Personen dem gehobenen Dienst und 114 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:

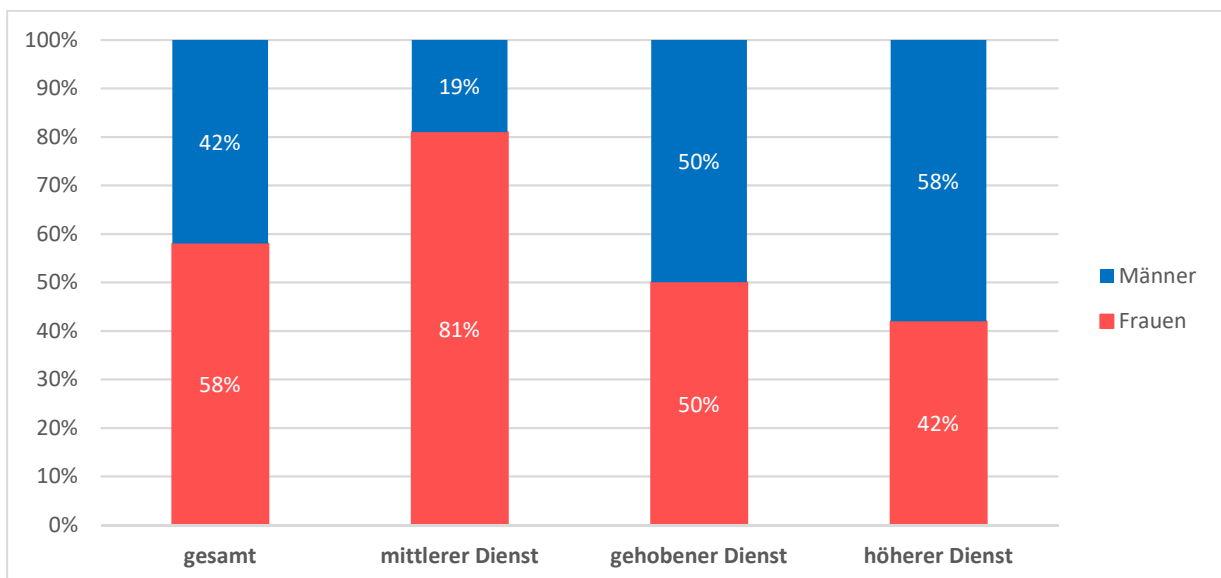


Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur der Seminare zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail dargestellt:

3.3.1 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 81 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

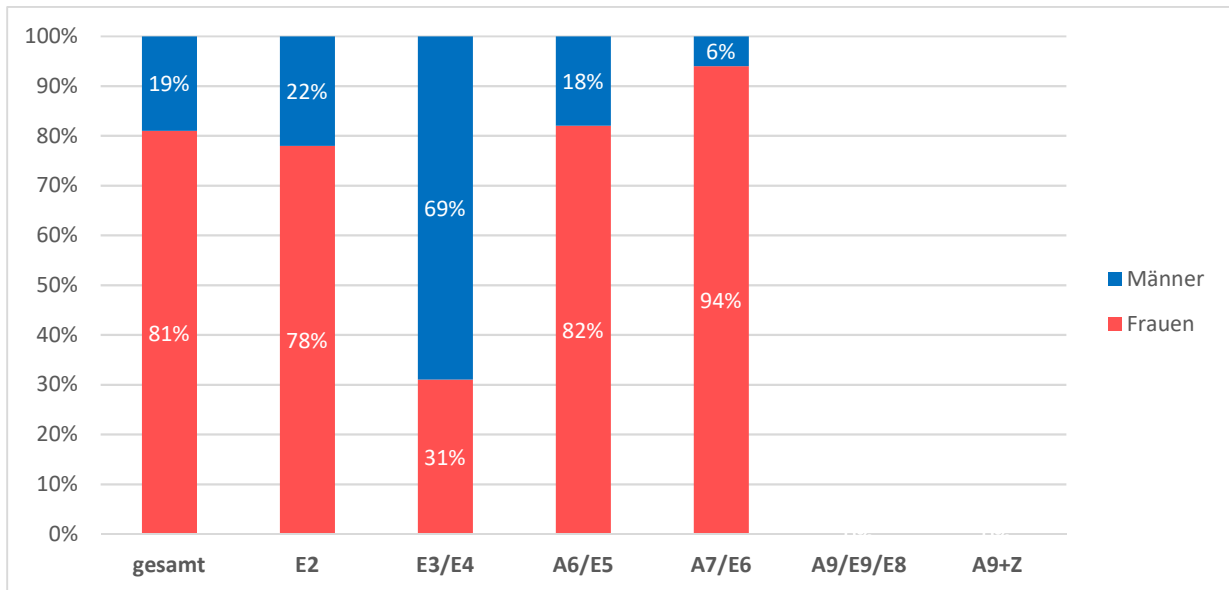


Abbildung 9: Beschäftigte des mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In der Entgeltgruppe E 2 lag der Frauenanteil bei 78 %. In der Entgeltgruppe E3/E4 betrug er 31 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A6/E5 lag der Frauenanteil bei 82 % und in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A7/E6 bei 94 %. Zum Stichtag 30.06.2020 waren keine Personen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A9/E9/E8 und A9+Z beschäftigt.

3.3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag war der Anteil der Frauen und Männer des gehobenen Dienstes ausgeglichen.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

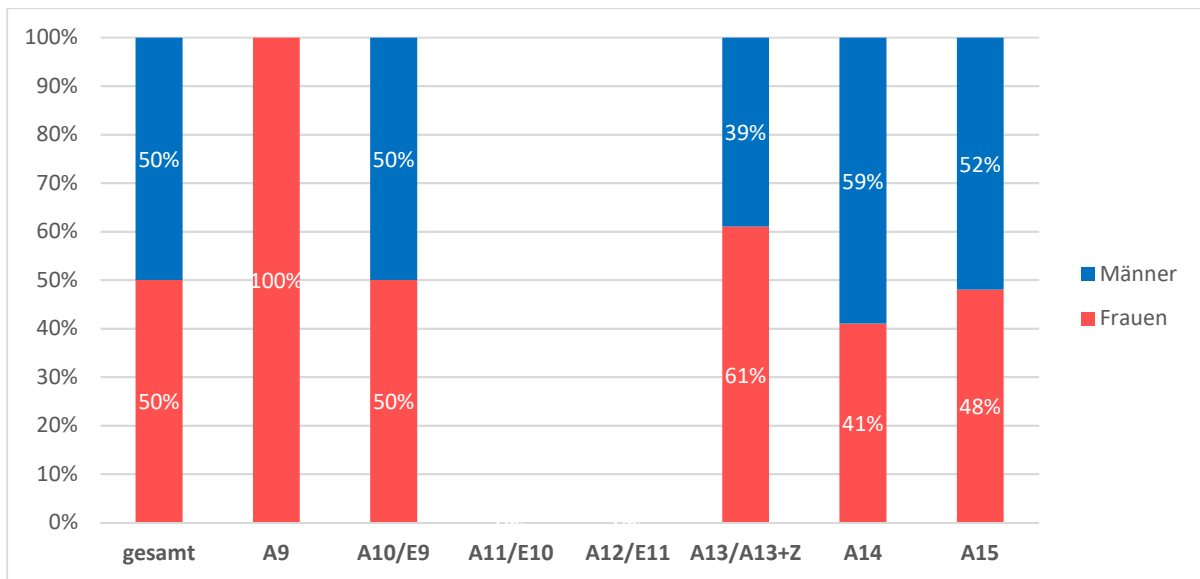


Abbildung 10: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangssamt des gehobenen Dienstes lag der Frauenanteil bei 100 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E9 betrug der Frauenanteil 50 %. Zum Stichtag waren keine Personen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 und A12/E11 beschäftigt und in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/A13+Z lag der Frauenanteil bei 61 %. In den Funktionsämtern der Besoldungsgruppe A14 und A15 liegt mit 41 % und 48 % jeweils eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

3.3.3 Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal der Seminare des höheren Dienstes 42 %. Eine Unterrepräsentanz liegt in dieser Laufbahngruppe somit vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

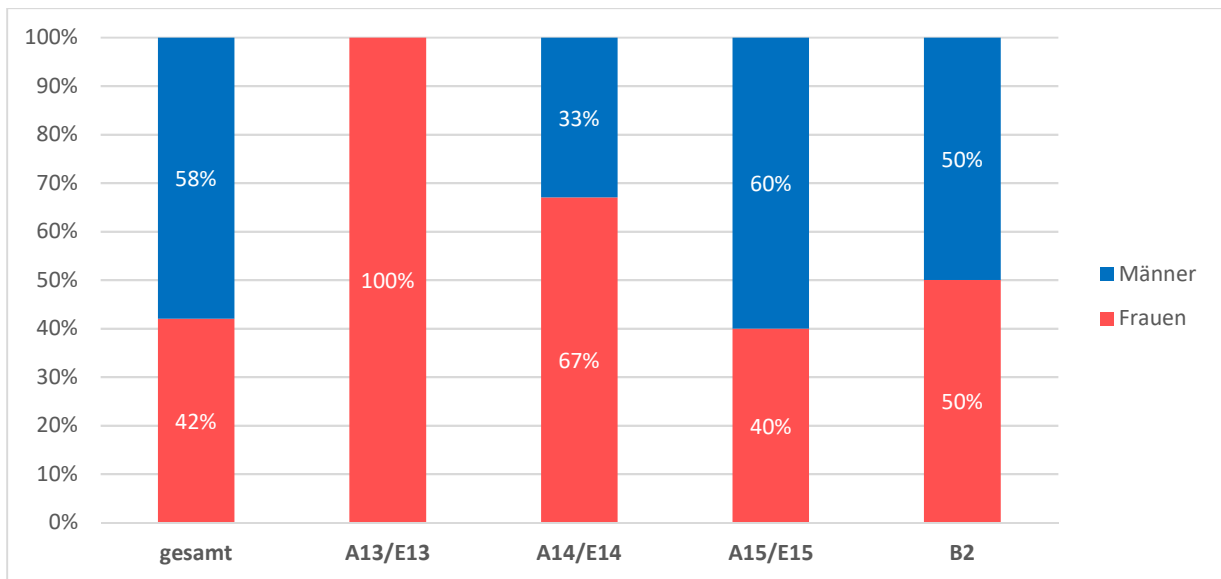


Abbildung 11: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 liegt der Frauenanteil bei 100 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt auch in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 (67 %) und B2 (50 %) nicht vor.

Der Frauenanteil lag mit 40 % in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 unter 50 %.

4. Teilzeitbeschäftigung

4.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im ZSL

Am Stichtag 30.06.2020 arbeiteten von 452 Beschäftigten 170 in Vollzeit, 256 Beschäftigte in Teilzeit und 26 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 60 %.

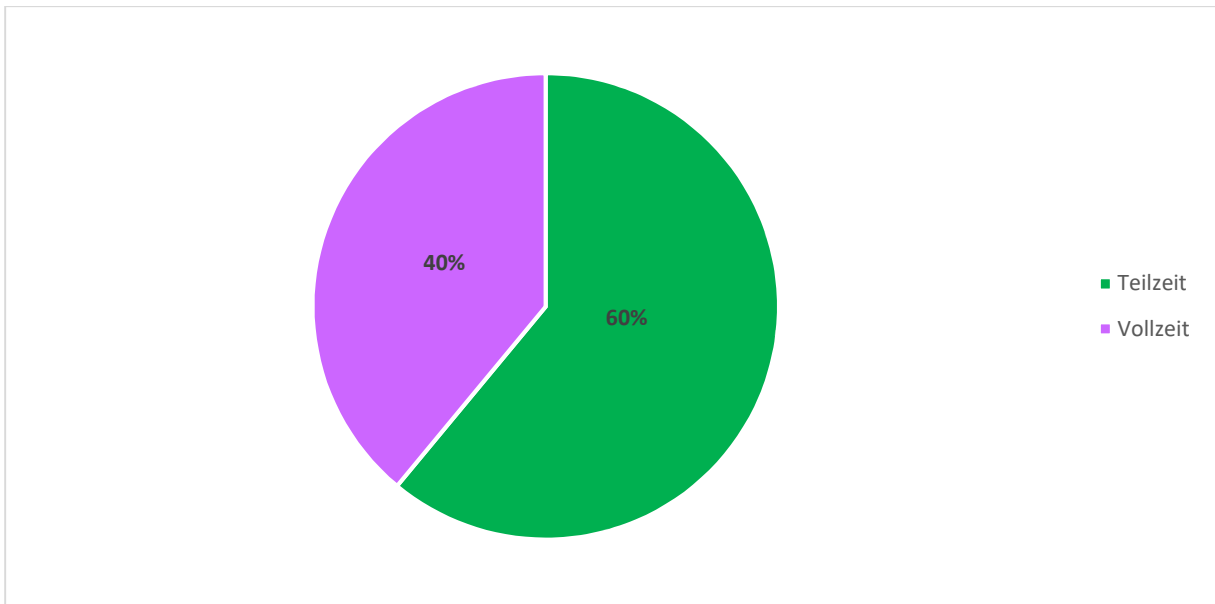


Abbildung 12: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Der Anteil der Frauen in Vollzeit beträgt 61 %. Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil mit 89 % erheblich.

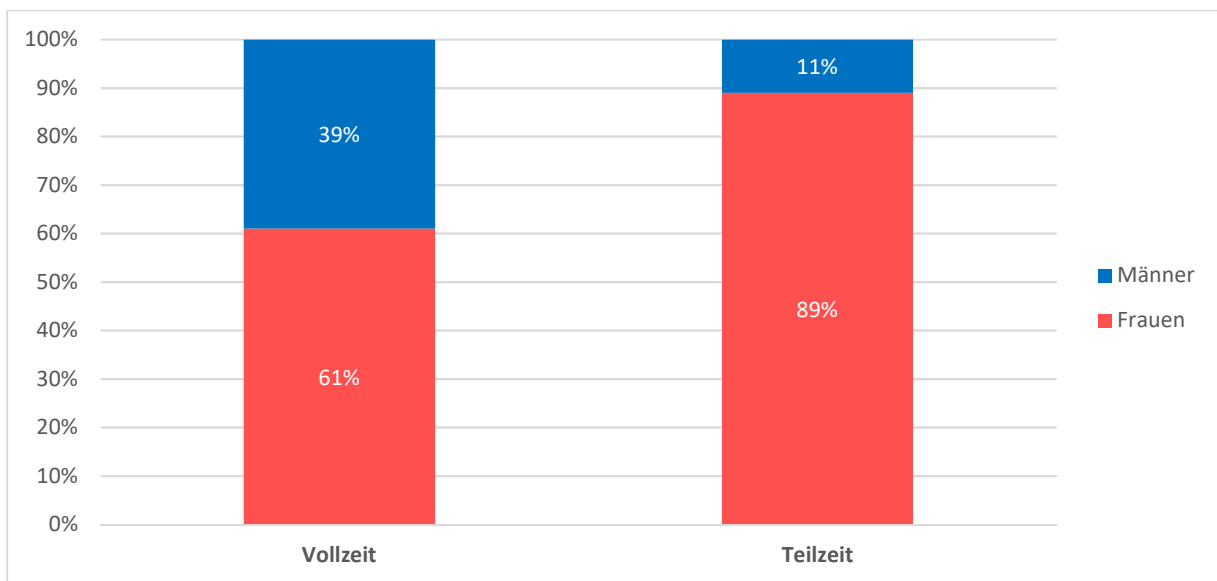


Abbildung 13: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

4.2 Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Schulpsychologie

Im Bereich der Schulpsychologie beträgt der Anteil der Frauen in Vollzeit 67 %. Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil mit 91 % ebenfalls erheblich.

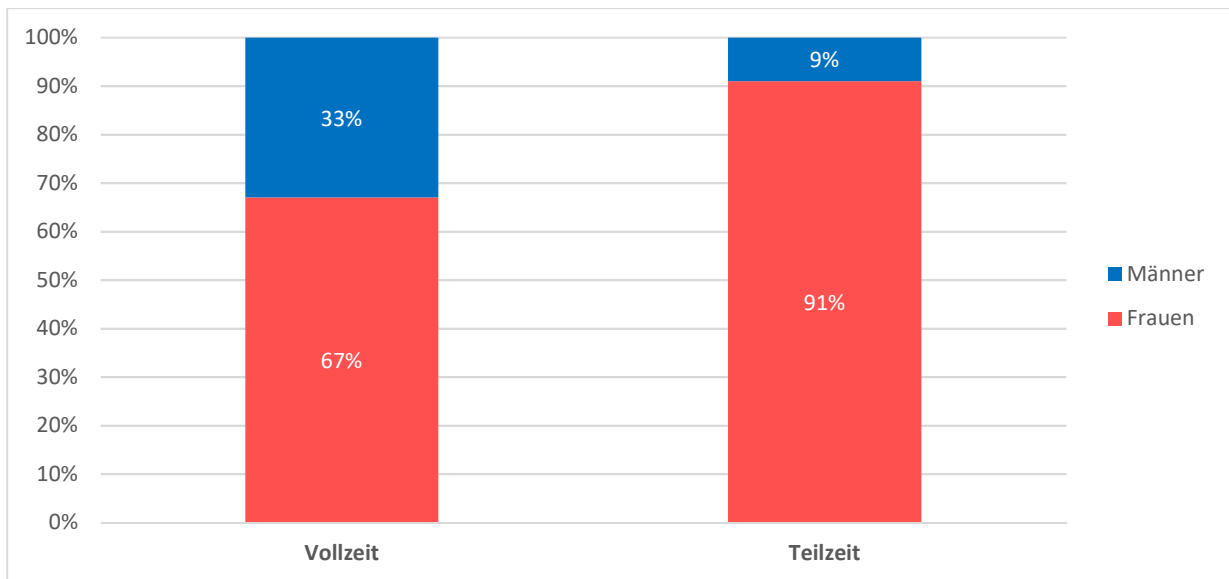


Abbildung 14: Frauenanteil der Beschäftigten im Bereich der Schulpsychologie in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 29 % in Vollzeit, 64 % in Teilzeit und 7 % waren beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 70 % in Vollzeit und 30 % in Teilzeit. Beurlaubt war keiner.

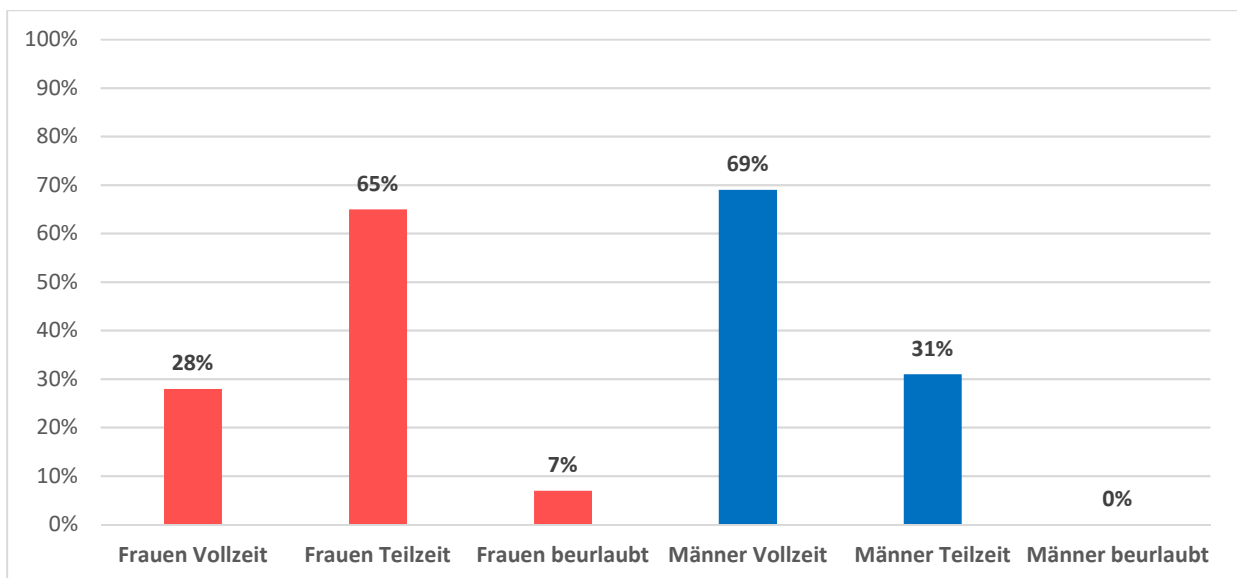


Abbildung 15: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 38 % der Teilzeitbeschäftigten sind im mittleren Dienst, 1 % im gehobenen Dienst und 61 % im höheren Dienst beschäftigt.

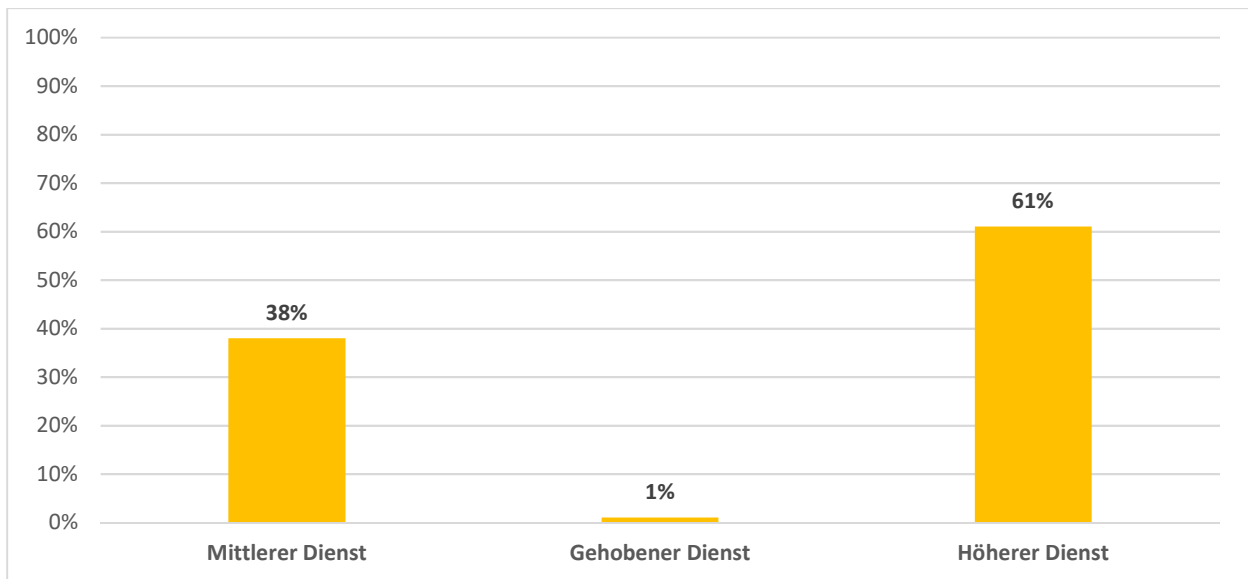


Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Setzt man dies ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Laufbahngruppe (mittlerer Dienst 30 %, gehobener Dienst 5 % und höherer Dienst 65 %) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigung im mittleren Dienst überproportional und gehobenen und höheren Dienst unterproportional vertreten sind.

4.3 Teilzeitbeschäftigung im Seminarbereich

Zum Stichtag 30.06.2020 arbeiteten von 419 Beschäftigten 290 in Vollzeit und 129 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug entsprechend 31 %.

Der Anteil der Frauen in Vollzeit beträgt 49%. Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil mit 76%.

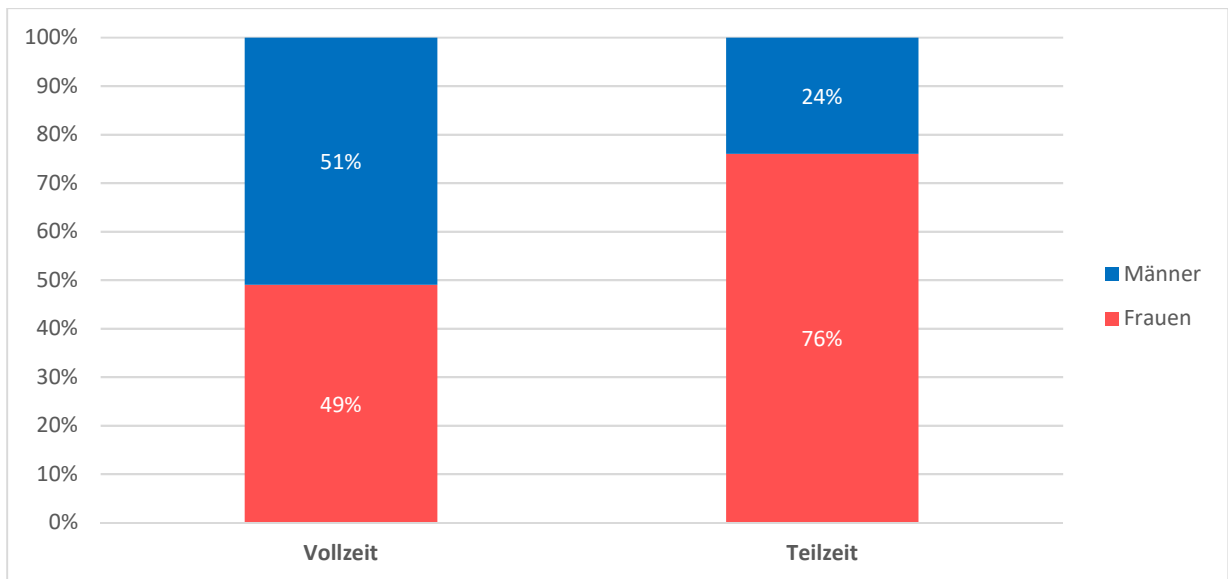


Abbildung 17: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 59 % in Vollzeit und 41 % in Teilzeit.
 Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 83 % in Vollzeit und 17 % in Teilzeit.

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 73 % der Teilzeitbeschäftigten sind im mittleren Dienst, 19 % im gehobenen Dienst und 9 % im höheren Dienst beschäftigt.

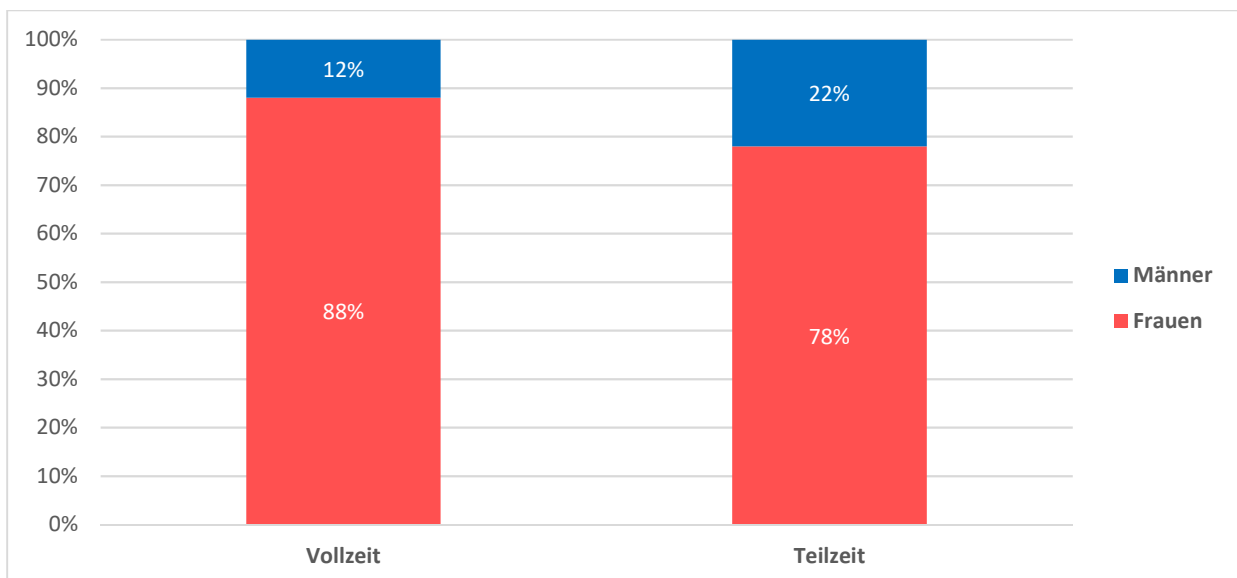


Abbildung 18: Beschäftigte im mittleren Dienst nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (prozentuale Darstellung)

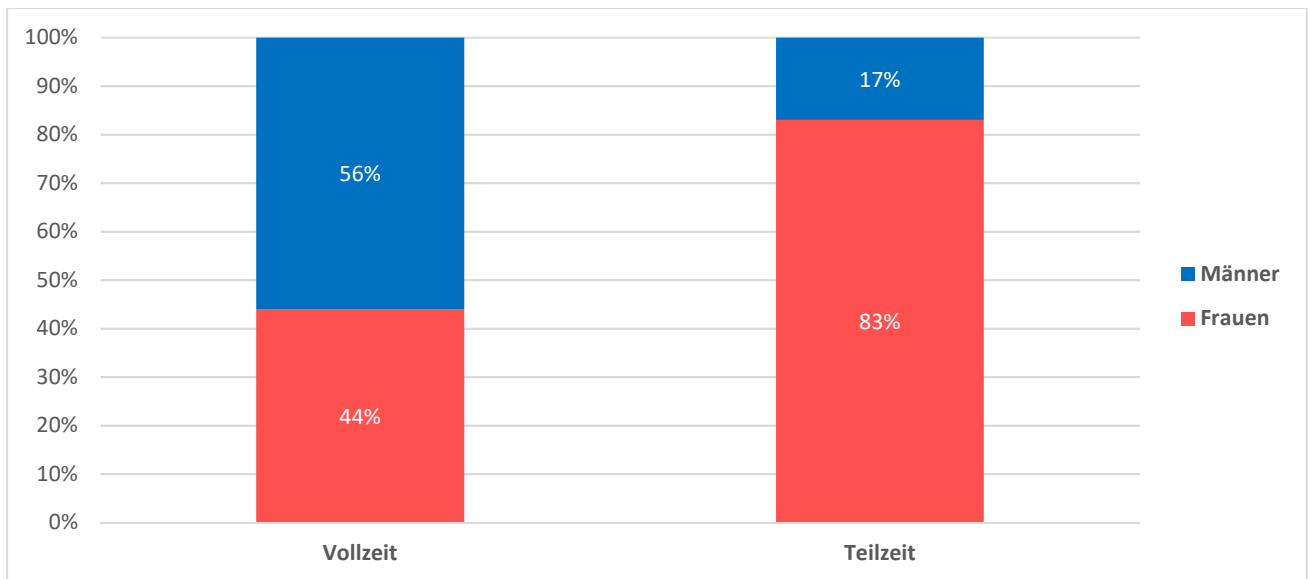


Abbildung 19: Beschäftigte im gehobenen Dienst nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (prozentuale Darstellung)

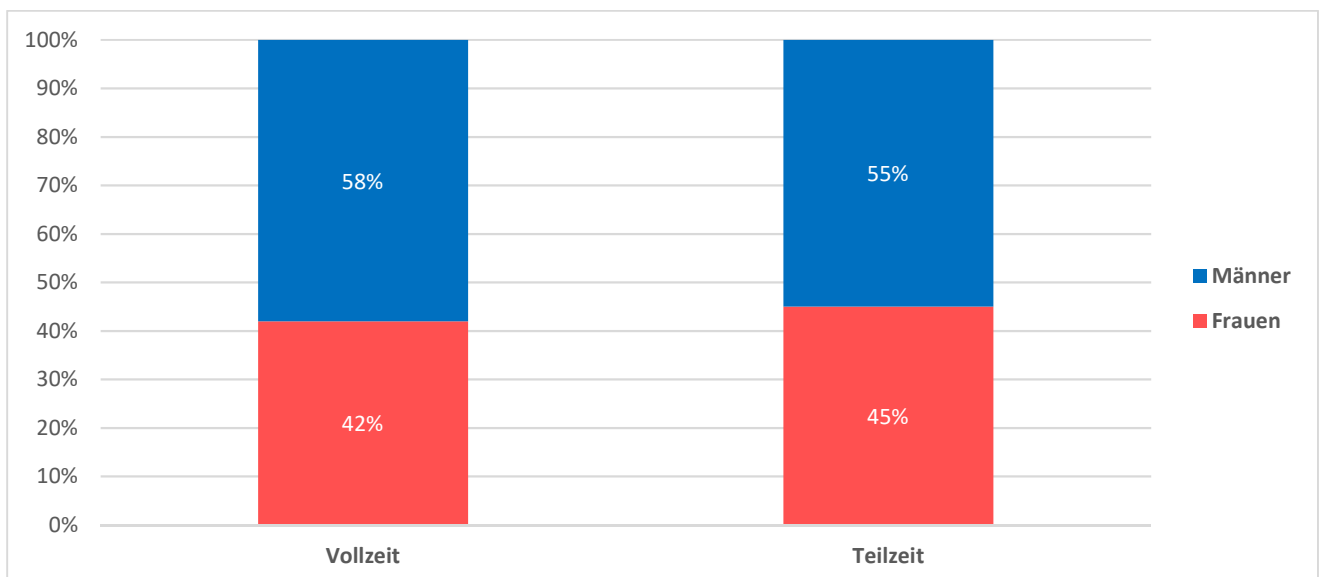


Abbildung 20: Beschäftigte im höheren Dienst nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (prozentuale Darstellung)

5. Telearbeit

Zum Stichtag 30.06.2020 existierte im ZSL keine Dienstvereinbarung über Telearbeit. Es besteht allerdings die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten (Homeoffice). Aufgrund der Corona-Pandemie wurde diese Regelung flexibel praktiziert, weshalb kein profundes Ergebnis zu ermitteln war.

Im Bereich des ZSL ist eine beinahe flächendeckende Versordnung der Beschäftigten mit Token gegeben, so dass ein Arbeiten aus dem Homeoffice möglich ist. Von den Beschäftigten, die mit Token ausgestattet sind, sind 70 % weiblich und 30 % männlich.

6. Beurlaubungen

Zum Stichtag waren insgesamt 26 Beschäftigte beurlaubt. Das entspricht 6 % der Gesamtbeschäftigten. Alle Beurlaubten waren Frauen.

7. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

7.1 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beim ZSL

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab der Ebene der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion aufwärts. Des Weiteren fallen die Leitungen der Regional- und Außenstellen sowie der Schulpsychologischen Beratungsstellen unter die Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Positionen der stellvertretenden Referatsleitungen waren zum Stichtag nicht besetzt.

Von den 72 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 43 Frauen und 29 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60 %. Es liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich vor.

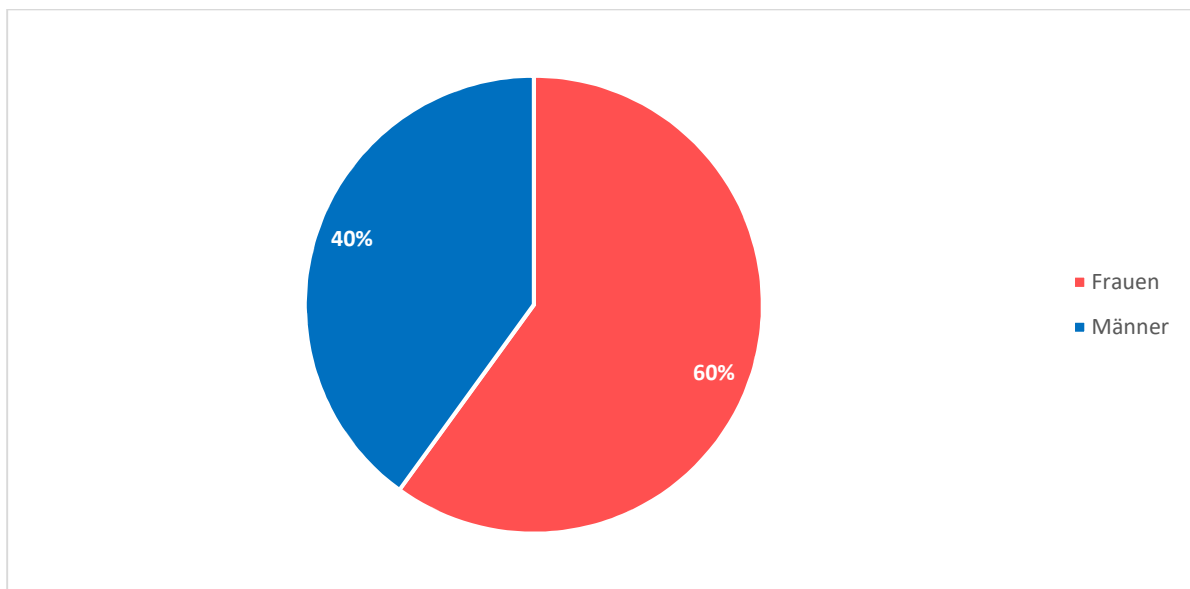


Abbildung 21: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

7.2 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Bereich der Schulpsychologie

Von den 72 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 33 Beschäftigte aus dem Bereich der Schulpsychologie. Davon waren 24 Frauen und 9 Männer, was einem Frauenanteil von 73 % entspricht.

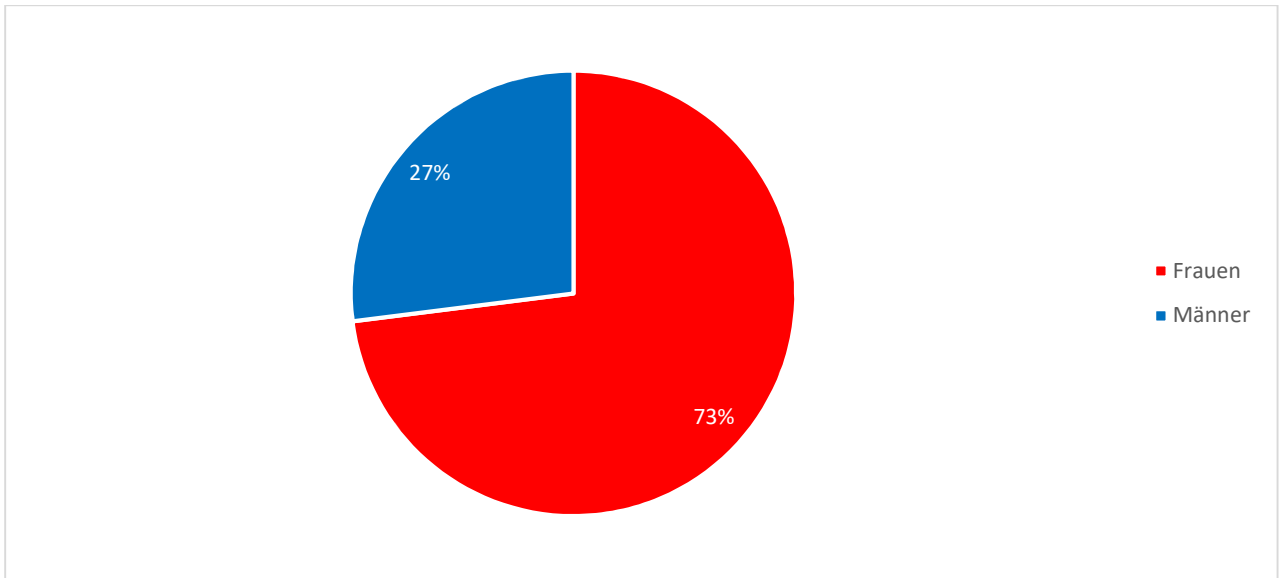


Abbildung 22: : Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den 72 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 22 Beschäftigte in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von 31 %. Im Bereich der Schulpsychologie waren von 33 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 18 in Teilzeit, was einem Anteil in Höhe von 55 % entspricht.

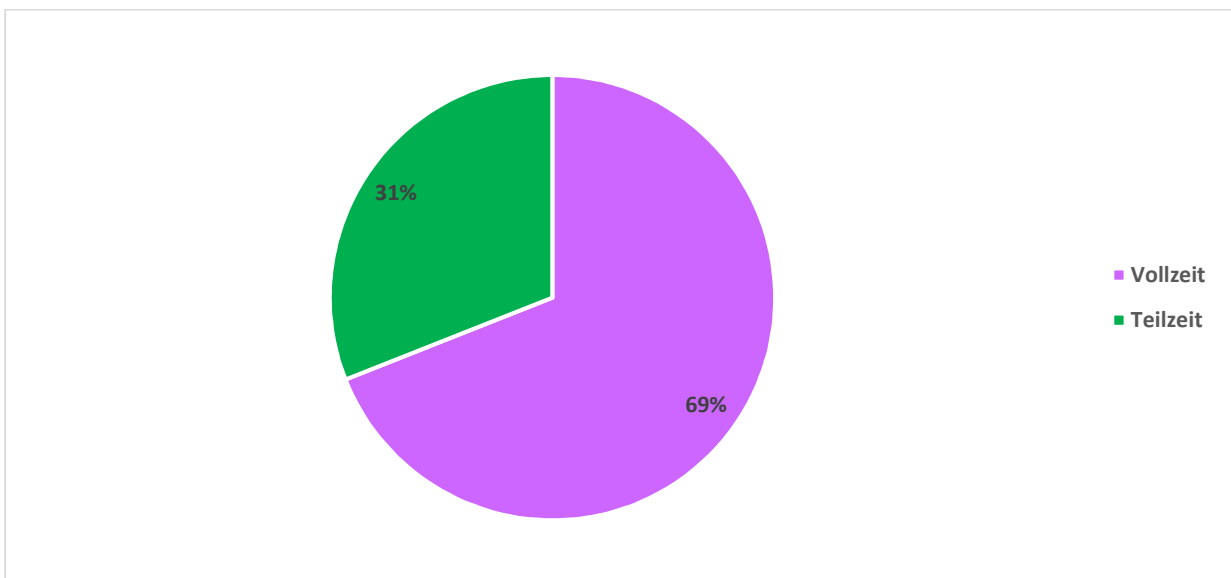


Abbildung 23: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Setzt man dies ins Verhältnis zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtanzahl der Beschäftigten in Höhe von 61 % (s. Abbildung 12) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich unterrepräsentiert sind.

7.3 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Seminarbereich

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind die ab der Ebene der Bereichsleiterfunktion aufwärts.

Von den 281 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 130 Frauen und 151 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46 %. Es liegt somit eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich vor.

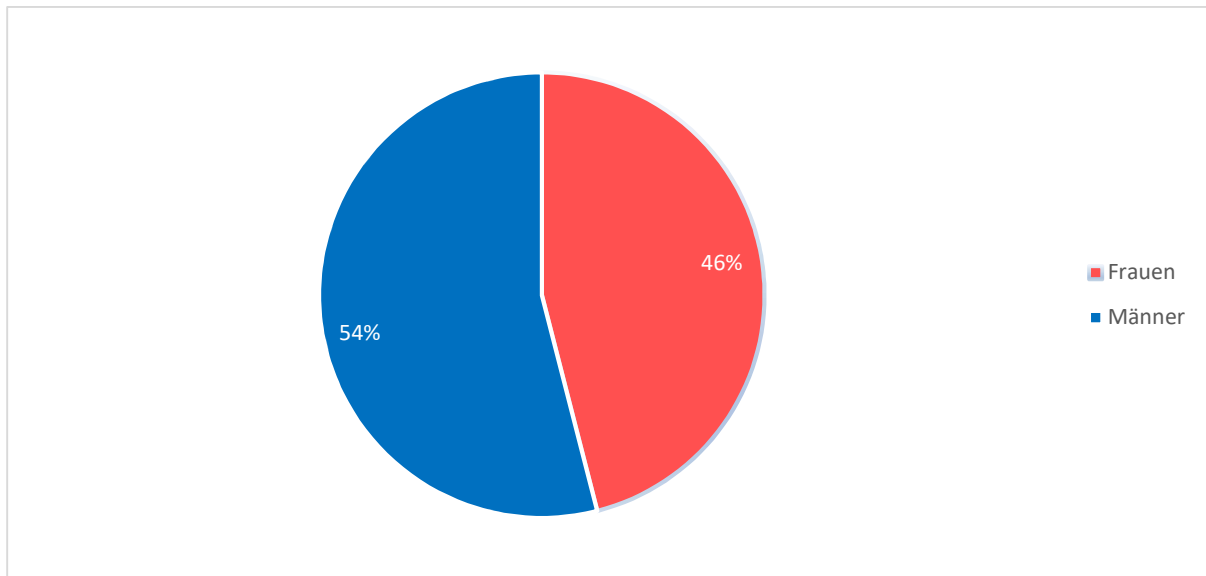


Abbildung 24: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den 281 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 34 Beschäftigte in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 12 %. Verglichen mit der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt (31 %) wird erkennbar, dass die Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind.

8. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2020 waren keine Personen in Ausbildung beim ZSL beschäftigt.

9. Gremien

Gemäß § 13 Absatz 3 ChancenG besteht das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Gremien entsprechend § 13 Absatz 1 ChancenG auf 50 % zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremien-sitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

Gremien in diesem Sinne sind nach §13 Absatz 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsorgane, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Vorliegend wurden ausschließlich Gremiensitze berücksichtigt, auf deren Besetzungsauswahl das ZSL tatsächlich Einfluss nehmen kann (bspw. nicht, wenn anderen Institutionen oder Gremien ein Vorschlagsrecht zusteht).

Am ZSL waren keine Beschäftigten Mitglied eines Gremiums.

II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

Unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG wird das ZSL folgende Zielvorgaben beachten:

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellung

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen gemäß § 4 Absatz 6 ChancenG unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen diesbezüglich insgesamt in keiner Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. Auch in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen insgesamt nicht unterrepräsentiert. Folgende einzelne Bereiche weisen eine Unterrepräsentanz von Frauen auf:

Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

- Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10: in diesem Bereich stellen Frauen insgesamt nur einen Anteil von 13 % dar.

Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

- Besoldungsgruppe B3 der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: in diesem Bereich stellen Frauen nur einen Anteil von 40 % dar.

Seminare:

Laufbahngruppe des mittleren Dienstes:

- Entgeltgruppen E3/E4: hier liegt der Frauenanteil nur bei 31 %.

Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

- Besoldungsgruppen A14 und A15: hier liegt der Frauenanteil bei 41 % und 48 %.

Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

- Besoldungs-/ Entgeltgruppe A15/E15: der Frauenanteil beträgt hier 40 %.

Vor diesem Hintergrund ist bei Neueinstellungen für die Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 in der Laufbahn des gehobenen Dienstes, für die Besetzung von Abteilungsleiterstellen sowie die Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Seminaren und die Besetzung von Dienstposten in den Besoldungsgruppen A14 und A15 in den Seminaren auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten. Sind in diesen Bereichen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden, § 6 Absatz 2 Satz 2 ChancenG.

2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen im folgenden Bereich in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer:

Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

- Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10: in diesem Bereich stellen Frauen insgesamt nur einen Anteil von 13 % dar.

Positionen mit Vorgesetzten- Leitungsaufgaben:

- Besoldungsgruppe B 3: in diesem Bereich stellen Frauen nur einen Anteil von 40 % dar.

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Seminaren:

- Auch in diesem Bereich stellen Frauen nur einen Anteil von 46 % aller Personen, denen diese Aufgaben übertragen wurden, dar.

Vor diesem Hintergrund ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besoldungs- und Entgeltgruppe A11/E10 einerseits und andererseits bei Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowohl in Seminaren, als auch in der Besoldungsgruppe B3 anzustreben.

Anzustreben ist eine paritätische Verteilung in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10. Dies kann jedoch nicht durch Beförderungen erreicht werden, da die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen in naher Zukunft für Beförderungen nach A11 nicht vorliegen werden.

Vor diesem Hintergrund ist für Beförderungen kein Ziel vorzugeben.

In der Besoldungsgruppe B3 kann ein paritätisches Verhältnis nicht durch Beförderung erreicht werden.

III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen

Gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG ist 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.

Im ZSL sind Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Besoldungsgruppe B3
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an Seminaren
- Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen von E3/E4 an den Seminaren

Zum Stichtag 30.06.2020 waren 8 Beschäftigte in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 vertreten. 7 Stellen waren zum Stichtag unbesetzt. Es wird darauf hingewirkt die freien Stellen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG Frauen bei der Besetzung von Stellen, vorrangig zu berücksichtigen, um ein paritätisches Verhältnis anzustreben.

Grundsätzlich ist sicherzustellen, dass die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert wird. Mit den nachfolgenden Maßnahmen soll dies gestärkt werden.

1. Geschlechtergerechte Sprache

Es ist darauf zu achten, dass im allgemeinen Schriftverkehr nach Möglichkeit geschlechtsneutral formuliert wird. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet.

2. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Die Frauen fördernden Vorgaben im Hinblick auf die Stellenausschreibung, die Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche sowie die Einstellung/den beruflichen Aufstieg entsprechend den §§ 9ff des ChancenG werden beachtet.

Ergänzend sollen Vorgesetzte qualifizierte Frauen motivieren, sich verstärkt auf Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Dabei sollen ggf. geäußerte Hinderungsgründe für die Übernahme einer entsprechenden Stelle beleuchtet und mögliche Lösungswege aufgezeigt werden.

Entsprechend den Zielvorgaben dieses Chancengleichheitsplans ist bei Neueinstellungen für den gehobenen Dienst in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10, bei Leitungsaufgaben in den Seminaren und in der Besoldungsgruppe B3 auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten, soweit genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Die Vorgaben gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG bleiben stets gewahrt.

3. Fortbildung

Die Fortbildungsmaßnahmen sind so gestaltet, dass eine Teilnahme auch für beurlaubte Beschäftigte möglich ist, um die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

Qualifizierungsmaßnahmen werden so gestaltet, dass sie auch unter einer Doppelbelastung von Beruf und Familie bzw. Pflege wahrgenommen werden können.

4. Personalentwicklungsmaßnahmen

Führungskräfte aller Ebenen haben die Aufgabe, Frauen mit Führungspotenzial zu identifizieren, gezielt zu fördern und ihnen Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen. Insbesondere durch die Übertragung von Verantwortlichkeiten und die Vergabe herausgehobener Tätigkeiten sollen Frauen die Möglichkeit erhalten, sich für höherwertige Funktionen sowie den Aufstieg zu qualifizieren. Frauen sollen – gerade auch wenn sie eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind – Aufgaben übertragen werden, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln können.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung sollen die Führungskräfte den Mitarbeitenden folgende Möglichkeiten bieten:

- Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven vor und bei Bedarf auch während und nach der Beurlaubung,

- auf Wunsch Zusenden von Informationen über die Programme des Fortbildungsangebots im ZSL

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die im Rahmen der Bestandsaufnahme erhobenen Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung verdeutlichen, dass in erster Linie Frauen (89 % der Teilzeitbeschäftigten) ihren Beschäftigungsanteil reduzieren.

Ziel des ZSL ist daher, einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten. Durch nachfolgende Maßnahmen soll die Unterstützung der Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben einerseits, sowie die Sicherung der Personalressource des ZSL andererseits gefördert werden.

5.1 Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle

Dienststellen räumen auf Antrag eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der Arbeitszeit ein, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer pflegebedürftigen nahen angehörigen Person erforderlich ist und keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zu beteiligen, falls beabsichtigt ist, den Antrag abzulehnen. Eine Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

Durch flexible und passgenaue Teilzeitmodelle wird der jeweiligen Lebenssituation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Rechnung getragen. Dies betrifft sowohl den Umfang als auch die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage. Das ZSL ist bestrebt, alle Möglichkeiten zur Flexibilisierung auszuschöpfen, um entsprechenden Anträgen der Beschäftigten zu entsprechen.

5.2 Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Eine besondere Bedeutung kommt der Möglichkeit der Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu. Dies führt nicht nur zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen auf diesen Funktionen, sondern fördert auch ein chancengerechtes Selbstverständnis auf Vorgesetzten- und Beurteilungsebene.

5.3 Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung schafft durch die gleitende Arbeitszeit und verschiedene Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten und erheblichen Freiraum für eine persönliche Arbeitszeitgestaltung. Eine familienfreundliche Urlaubsplanung wird nach Möglichkeit unterstützt.

5.4 Homeoffice

Das ZSL ermöglicht unter den Voraussetzungen der Hausverfügung Arbeitszeit Homeoffice als besondere Arbeitsform. Hierdurch werden sowohl Frauen als auch Männer unterstützt, familiäre Anforderungen mit den dienstlichen Belangen des Arbeitgebers für beide Seiten in Einklang zu bringen. Auch Teilzeitbeschäftigte können Homeoffice wahrnehmen, was im Einzelfall auch eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit fördern kann.

5.5 Kinderbetreuung

Eine zuverlässige, flexible, wohnort- oder arbeitsplatznahe Betreuung für Kinder ist ein maßgeblicher Aspekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei dienstlicher Notwendigkeit unterstützt das ZSL bei der Suche eines Kita-Platzes.

In Fällen einer unvorhergesehenen Betreuungssituation und gleichzeitig erforderlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz können Elternteile ihr Kind im Ausnahmefall auch am Arbeitsplatz betreuen, sofern dies die Arbeit nicht erheblich beeinträchtigt. Voraussetzung ist eine entsprechende Absprache mit der oder dem Vorgesetzten.

6. Dienstliche Beurteilung

Vorgesetzte und Personen mit Leitungsfunktion werden für die Komplexität der Vereinbarung von Beruf und Familie/Pflege sensibilisiert und zum neuen Beurteilungswesen geschult, das besagt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten und Beurlaubung um Familien- und Pflegeaufgaben nachzukommen nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen.

Am ZSL gibt es keine Beförderungsrunden, sodass sich kein erhöhter Kontrollbedarf hinsichtlich der Chancengleichheit bei der Punktevergabe im Vergleich zwischen den Beschäftigten eines Statusamts am ZSL ergibt. Bei einer Regelbeurteilungsrunde werden der Beauftragten für Chancengleichheit eine anonymisierte Auswertung der jeweiligen Laufbahngruppe zur Verfügung gestellt, aus welcher sich auch das Geschlecht der beurteilten Beschäftigten ergibt. Ein Rückschluss auf die Auswirkungen einer Teilzeit- oder Homeofficebeschäftigung ergibt sich hieraus nicht.

Das ZSL berücksichtigt des Weiteren bei der Eignungsbeurteilung die im Bewerbungsverfahren eingebrachten und durch Familien- bzw. Pflegeaufgaben und Ehrenamt erlangten überfachlichen Kompetenzen gem. § 11 Abs. 2 ChancenG.

IV. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.