

Chancengleichheitsplan 30.06.2009

Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen
Regierungspräsidium Karlsruhe



Regierungspräsidium Karlsruhe

Einleitung

I. Allgemeines

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), das am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, konkretisiert den Verfassungsauftrag "Frauen und Männer sind gleichberechtigt".

Ziel des Gesetzes ist, Frauen und Männern den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern zu ermöglichen und die berufliche Entwicklung und Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu verbessern. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wird also eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

Das ChancenG fordert jedoch auch die Herstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zwar für Männer und für Frauen.

Ein wesentlicher Teil des ChancenG sind die Regelungen zum Chancengleichheitsplan als maßgebliches Instrument zur Erreichung dieser gesetzgeberischen Ziele. Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, hat nach den Vorgaben der §§ 5-7 des ChancenG einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

II. Aufbau und Struktur

Mit In-Kraft-Treten des ChancenG haben sich die gesetzlichen Vorgaben für die Erstellung des Statistikeils der Chancengleichheitspläne (bisher Frauenförderpläne) geändert. Darüber hinaus ergeben sich aber auch Veränderungen aufgrund der Umstellung des Datenerhebungsprogramms. Das bisher nur im Schulbereich eingesetzte Datenerhebungsprogramm wurde von DIPSY abgelöst, das nun landesweit die Erhebung der Daten für die Chancengleichheitspläne ermöglicht. Teilweise wurden für den Schulbereich auch gesonderte Daten für die Auswertungen zur Verfügung gestellt.

Im Gegensatz zu den Chancengleichheitsplänen für die Gymnasien und die Beruflichen Schulen, die vom Kultusministerium erarbeitet werden, wurde der vorliegende Chancengleichheitsplan für die GHWRS-Schulen vom Regierungspräsidium Karlsruhe erstellt, da die Personalverwaltungsbefugnis im Bereich der GHWRS-Schulen vollumfänglich bei den Regierungspräsidien liegt.

Der Chancengleichheitsplan hat gemäß den gesetzlichen Vorgaben (§ 5 ChancenG) folgenden Inhalt:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs,
- beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur,
- Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG und
- personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen, mit welchen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (Maßnahmeteil).

Bezogen auf die Bestandteile „Bestandsaufnahme“ und „beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur“ erfolgt eine weitere Differenzierung nach den Schularten (Grund- und Hauptschulen, Realschulen und Sonderschulen).

Erhebungstichtag für die Bestandsaufnahme ist der 30.06.2009.

Die Zeitraumauswertungen umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2004 - 30.06.2009.

Das Formblatt 0 "Einstellungen auf Landesebene" und das Formblatt 0.1. "Teilnahme an zentralen Fortbildungsveranstaltungen" wurden vom KM erstellt und dem Regierungspräsidium zur Verfügung gestellt.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Ein direkter Vergleich der Daten aus dem letzten Frauenförderplan vom 30.06.2004 ist nicht immer ohne weiteres möglich, da, wie bereits in der Einleitung dargestellt, zur Erstellung des Chancengleichheitsplans ein anderes Datenerhebungsprogramm als zur Erstellung der Frauenförderpläne verwendet wurde. Um dennoch die Entwicklung des Frauenanteils darstellen zu können, musste in den Formblättern I.1.a, I.1.b und I.1.c des letzten Frauenförderplans der Frauenanteil in einigen Besoldungsgruppen entsprechend den neuen Formblättern I.1. des Chancengleichheitsplans umgerechnet werden, da bei den neuen Formblättern die Beschäftigten in einer Besoldungsgruppe, die eine Zulage erhalten, im Gegensatz zu den alten Frauenförderplänen nicht mehr getrennt von den übrigen Beschäftigten in dieser Besoldungsgruppe ausgewiesen werden. Eine getrennte Aufstellung erfolgt erst im Formblatt I.3.

<p>Beschäftigte insgesamt (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Der Frauenanteil hat seit dem Frauenförderplan vom 30.06.2004 (im folgenden 3.FFP) bei allen drei Schularten weiter zugenommen. Die Gesamtzahl der Lehrerinnen (Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen) in den GHRS-Schulen erhöhte sich von 12.221 auf 13.641. Im Einzelnen stieg der Frauenanteil wie folgt:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Grund- und Hauptschulen (im Folgenden GHS)</td> <td style="text-align: right;">von 77 % auf 81 %</td> </tr> <tr> <td>Realschulen (im Folgenden RS)</td> <td style="text-align: right;">von 59 % auf 63 %</td> </tr> <tr> <td>Sonderschulen (im Folgenden SoS)</td> <td style="text-align: right;">von 74 % auf 78 %</td> </tr> </table> <p>Bei allen GHRS-Schulen fällt auf, dass die Zahl der Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis gegenüber den Zahlen aus dem 3. FFP deutlich gestiegen ist.</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">GHS</td> <td style="width: 35%;">von 304 auf 655</td> <td style="width: 50%;">Frauenanteil von 86 % auf 90 %</td> </tr> <tr> <td>RS</td> <td>von 68 auf 163</td> <td>Frauenanteil von 74 % auf 79 %</td> </tr> <tr> <td>SoS</td> <td>von 212 auf 343</td> <td>hier sank der Frauenanteil von 92 % auf 90 %.</td> </tr> </table> <p>Parallel dazu hat auch die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge in allen Schularten zugenommen.</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">GHS</td> <td style="width: 35%;">von 119 auf 289</td> <td style="width: 50%;">Frauenanteil von 80 % auf 93 %</td> </tr> <tr> <td>RS</td> <td>von 31 auf 84</td> <td>Frauenanteil von 39 % auf 73 %</td> </tr> <tr> <td>SoS</td> <td>von 31 auf 123</td> <td>Frauenanteil von 68 % auf 90 %</td> </tr> </table> <p>Dieser starke Anstieg hat drei Hauptursachen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Da in den vergangenen Jahren vermehrt junge Lehrerinnen eingestellt wurden, hat die Anzahl der Schwangerschaften deutlich zugenommen. 2. Die Einführung des Bundeselterngeldes 2006 hat dazu geführt, dass Lehrerinnen und auch Lehrer verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch machen, 12 Monate bzw. 14 Monate Elternzeit zu nehmen. 3. Durch den Wegfall der Deckelung der Schöpfungsmittel im Jahr 2007 standen hinreichend Mittel zur Verfügung, um befristete Arbeitsverträge für diese Schwangerschafts- bzw. Elternzeitvertretungen abschließen zu können. 	Grund- und Hauptschulen (im Folgenden GHS)	von 77 % auf 81 %	Realschulen (im Folgenden RS)	von 59 % auf 63 %	Sonderschulen (im Folgenden SoS)	von 74 % auf 78 %	GHS	von 304 auf 655	Frauenanteil von 86 % auf 90 %	RS	von 68 auf 163	Frauenanteil von 74 % auf 79 %	SoS	von 212 auf 343	hier sank der Frauenanteil von 92 % auf 90 %.	GHS	von 119 auf 289	Frauenanteil von 80 % auf 93 %	RS	von 31 auf 84	Frauenanteil von 39 % auf 73 %	SoS	von 31 auf 123	Frauenanteil von 68 % auf 90 %
Grund- und Hauptschulen (im Folgenden GHS)	von 77 % auf 81 %																								
Realschulen (im Folgenden RS)	von 59 % auf 63 %																								
Sonderschulen (im Folgenden SoS)	von 74 % auf 78 %																								
GHS	von 304 auf 655	Frauenanteil von 86 % auf 90 %																							
RS	von 68 auf 163	Frauenanteil von 74 % auf 79 %																							
SoS	von 212 auf 343	hier sank der Frauenanteil von 92 % auf 90 %.																							
GHS	von 119 auf 289	Frauenanteil von 80 % auf 93 %																							
RS	von 31 auf 84	Frauenanteil von 39 % auf 73 %																							
SoS	von 31 auf 123	Frauenanteil von 68 % auf 90 %																							

Bei den GHS kommt noch die hohe Anzahl von **pädagogischen Assistenten** hinzu, die erstmals zum 01.02.2008 befristet eingestellt werden konnten. Sie werden in der Entgeltgruppe E 6 beschäftigt. Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe bei 90 %.

Für alle Schularten gilt: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger liegt der Frauenanteil. Allerdings hat es in den letzten 5 Jahren auch hier fast überall weitere Fortschritte gegeben.

Bei den **GHS** ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 festzustellen. So stieg beispielsweise der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 und A 13 + Z von insgesamt 38 % im 3. FFP auf 52 %. In der Besoldungsgruppe A 14 stieg er von 20 % auf 30 %. Der Anteil der Fachlehrerinnen in A 9 ging von 68 % auf 61 % zurück. Der Anteil der Fachoberlehrerinnen nahm jedoch zu. In A 10 stieg er von 89 % auf 91 % und in A 11 stieg er sogar von 59 % auf 71 % an.

Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis ging in der Entgeltgruppe E 11 (früher BAT III) der Frauenanteil geringfügig von 90 % auf 89 % zurück. In den übrigen Gruppen stieg er jedoch an. Am stärksten war der Anstieg bei den Fachoberlehrerinnen in E 10 (früher BAT IV a) von 58 % auf 71 %, wobei jedoch die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe mit jetzt nur noch 7 Personen sehr gering ist.

Bei den **RS** ist eine Steigerung in der Besoldungsgruppe A 15 von 16 % auf 25 % zu verzeichnen. In der Besoldungsgruppe A 14 liegt der Frauenanteil jetzt bei 28 %. Im 3. FFP lag der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 14 und A 14 + Z noch bei 18 %.

Bei den an den RS unterrichtenden GHS -Lehrkräften in der Besoldungsgruppe A 12 handelt es sich wie im 3. FFP nur um Lehrerinnen.

Bei den Fachlehrerinnen in A 9 ging der Frauenanteil von 68 % auf 67 % zurück. Bei den Fachoberlehrerinnen ging in der Besoldungsgruppe A 10 der Frauenanteil von 88 % auf 81 % zurück, wohingegen er in der Besoldungsgruppe A 11 von 66 % auf 68 % leicht anstieg.

Bei den **SoS** gab es teilweise sehr deutliche Steigerungen vor allem in den oberen Besoldungsgruppen. So stieg der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 15 von 10 % auf 36 % und hat sich somit mehr als verdreifacht. In A 14 stieg er von 37 % auf 57 % und in A 13 von 72 % auf 77 %.

Der Frauenanteil der an SoS beschäftigten GHS-Lehrkräfte in A 12 blieb mit jetzt 85 % nur gering hinter den vorher 86 % zurück.

Bei den Fachoberlehrerinnen bzw. Fachoberlehrern stieg der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 10 von 72 % auf 77 %, wohingegen der Frauenanteil in A 11 mit jetzt 74 % gegenüber vorher 75 % nur geringfügig abgenommen hat.

Auch bei den Fachlehrkräften in A 9 kam es zu einem leichten Rückgang von 89 % auf 88 %.

<p>Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Bei allen Schularten stieg der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten.</p> <p>GHS von 54 % auf 63 %, RS von 34 % auf 42 % SoS von 63 % auf 69 %</p> <p>Auffallend ist, dass bei allen Schularten der Prozentsatz der Beamtinnen, die in Vollzeit arbeiten, deutlich geringer ist als der Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen, die in Vollzeit arbeiten. Dies wurde bereits beim 3. FFP festgestellt.</p> <p>GHS 62 % Beamtinnen und 82 % Arbeitnehmerinnen RS 41 % Beamtinnen und 73 % Arbeitnehmerinnen SoS 67 % Beamtinnen und 86 % Arbeitnehmerinnen</p>
<p>Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist bis auf den Bereich der SoS, der eine leichte Steigerung von 90 % auf 92 % aufzeigt, gleich geblieben. Bei den GHS liegt er bei 94 % und bei den RS bei 82 %.</p> <p>Bei allen Schularten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in den oberen Besoldungsgruppen jedoch unter dem Gesamtanteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der jeweiligen Schulart. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Teilzeitbeschäftigung immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt wird.</p>
<p>Beurlaubte Formblatt I.2.L)</p>	<p>Das oben Ausgeführte gilt auch für die Beurlaubungen. Von den insgesamt 2077 Beurlaubten in allen Schularten sind 88 % Frauen. Im 3. FFP lag dieser Anteil bei 87 %. Den höchsten Frauenanteil haben wir mit 93 % bei den GHS, bei den RS liegt er bei 87 % und bei den SoS ist er mit 78 % am niedrigsten.</p> <p>Eine Aufteilung nach dem Beurlaubungsgrund wird in den neuen Chancengleichheitsplänen nicht mehr vorgenommen.</p>
<p>Funktionsstelleninhaberinnen und – inhaber (Formblatt I.3.L)</p>	<p>Bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stieg der Frauenanteil bei den GHS von 39 % auf 51%.</p> <p>Erfreulich haben sich die Zahlen bei den Schulleitungsstellen entwickelt. In A 12 + Z konnte der Frauenanteil von bisher 51 % auf 73 % und in A 13 von bisher 49 % auf 61 % gesteigert werden. Auch in den Besoldungsgruppen A 13 + Z und A 14 gab es Steigerungen des Frauenanteils von 32 % auf 42 % bzw. von 21 % auf 31 %.</p> <p>In der Besoldungsgruppe A 15 ist von den jetzt 9 besetzten Schulleitungsstellen - so wie im 3. FFP - lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt. Auch die beiden Schulleitungsstellen in A 14 + Z sind mit Männern besetzt</p> <p>Die positive Entwicklung des Frauenanteils zeigt sich auch bei den Konrektoraten. Sieht man von dem Rückgang von 50 % auf 33 % in der Besoldungsgruppe A 14 ab, die jedoch mit nur 4 Stellen insgesamt sehr klein ist, so hat sich der Frauenanteil bei allen anderen Konrektoraten deutlich erhöht. Die größte Steigerung ist in A 13 von 39 % auf 54 % zu verzeichnen.</p> <p>Auch bei den übrigen Funktionsstellen wurde der Frauenanteil deutlich gesteigert.</p> <p>Bei den Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen stieg der Anteil von 25 % auf 34 % und bei den Fachberaterinnen von 43 % auf 54 %.</p>

	<p>Neu in den Chancengleichheitsplan aufgenommen wurde die Funktion der Fachleiterin bzw. des Fachleiters im Seminar. Der Frauenanteil liegt hier bei 57 %.</p> <p>Der Gesamtanteil der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, stieg von 12 % auf 14 %. Der Anteil der Frauen an dieser Gruppe stieg von 80 % auf 84 %. Am größten ist ihr Anteil bei den Schulleitungen in A 13 mit 92 % (vorher 81 %) und bei den Konrektoraten in A 12 + Z mit 92 % (vorher 98 %).</p> <p>Im Bereich der RS stieg der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von 26 % auf 36 %. Bis auf die stellvertretende Schulleitung in A 14, wo ein Rückgang des Frauenanteils von 43 % auf 36 % zu verzeichnen ist und die Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin mit einem Rückgang von 52 % auf 48 %, erhöhte sich der Frauenanteil bei allen übrigen Funktionsstellen. Erfreulicherweise nahm auch bei den höher dotierten Schulleitungsstellen die Zahl der Schulleiterinnen zu (in A 15 von 19 % auf 26 % und in A 14 + Z von 23 % auf 50 %).</p> <p>Von der Möglichkeit, dass auch Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit arbeiten können, wurde bei den RS mit 18 % doppelt so oft Gebrauch gemacht wie im 3. FFP, als nur 9 % dieser Beschäftigten ihre Funktion in Teilzeit ausübten. Es fällt dabei jedoch auf, dass der Frauenanteil von 79 % auf 71 % zurückging.</p> <p>Die größte Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist im Bereich der SoS zu verzeichnen. Hier stieg der Anteil der Frauen 36 % auf 60 %. Sieht man von den Leitungen der Heimsonderschulen ab, die nach wie vor überwiegend männlich besetzt sind, so stieg der Frauenanteil bei den Schulleitungen in allen Besoldungsgruppen um 20 % oder mehr. Bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen ist in der Besoldungsgruppe A 14 + Z sogar ein Zuwachs von fast 40 % von 32 % auf 71 % zu verzeichnen.</p> <p>Die SoS liegen mit dem Anteil der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die in Teilzeit arbeiten, mit 19 % - so wie bereits im 3. FFP mit 13 % - an der Spitze der drei Schularten. Auch hier sind es ganz überwiegend die Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Ihr Anteil stieg von 71 % auf 90 %.</p> <p>Bei allen drei Schularten ist festzustellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Funktionen Schulleitung, stellv. Schulleitung und Abteilungsleitung deutlich geringer ist als der Gesamtanteil der in Teilzeit Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Schulart.</p>
<p>Vorbereitungsdienst (Formblatt I.4)</p>	<p>Der sehr hohe Frauenanteil hat sich gegenüber den 81 % aus dem 3. FFP nur geringfügig verringert, bleibt aber mit jetzt 80 % nach wie vor sehr hoch. Dies ist vor allem auf die hohen Frauenanteile bei den GHS (89 %) und den SoS (83 %) zurückzuführen. Auch bei den RS hat sich der Frauenanteil bei den Anwärterinnen LA von 67 % auf jetzt 70 % erhöht.</p>
<p>Einstellungen (Formblatt I.5)</p>	<p>In allen drei Schularten wurden -so wie bereits in den vergangenen Jahren - deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt.</p>

	<p>Der Frauenanteil bei den unbefristeten Einstellungen sieht in den einzelnen Schularten folgendermaßen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - GHS = 88 % - RS = 71 % - SoS = 83 % <p>Bei den befristeten Einstellungen ist der Frauenanteil noch größer.</p>
<p>Beförderungen/Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.7.L)0</p>	<p>Zusätzlich zu den alle 4 Jahre zu erstellenden Frauenförderplänen wurde jährlich eine Kontrollstatistik erstellt. Für die Auswertung der Daten im alten Formblatt 1.6. wurde bei der Erstellung der Frauenförderpläne der Zeitraum von der Erstellung der letzten Kontrollstatistik bis zum Stichtag zur Erstellung des jeweiligen Frauenförderplans zu Grunde gelegt, also ein Jahr.</p> <p>Da der im § 7 ChancenG vorgesehene Zwischenbericht aus technischen Gründen zum 30.06.2007 nicht erstellt werden konnte, umfasst der Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2009 einen Zeitraum von 5 Jahren. Ein direkter Vergleich mit den Zahlen aus dem 3. FFP ist daher nicht möglich.</p> <p>Lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen um Funktionsstellen im Bereich der GHS in der Zeit vom 1.7.2000 bis zum 30.06.2004 insgesamt bei 53 %, so stieg er auf 64 %.</p> <p>Im Bereich der RS nahm der Frauenanteil bei den Bewerbungen von 28 % auf 44 % zu.</p> <p>Bei den SoS fällt der Zuwachs von 50 % auf jetzt 70 % noch deutlicher aus.</p>
<p>Formblatt 1.8b</p>	<p>Der Frauenanteil bei den Fortbildungen für Lehrkräfte ist in allen Schularten sehr hoch. Er liegt bei den GHS und den RS sogar über dem Anteil von Frauen bei den Beschäftigten in der jeweiligen Schulart. Bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen bzw. Multimediaberatern, ist er mit 39 % sehr niedrig.</p>

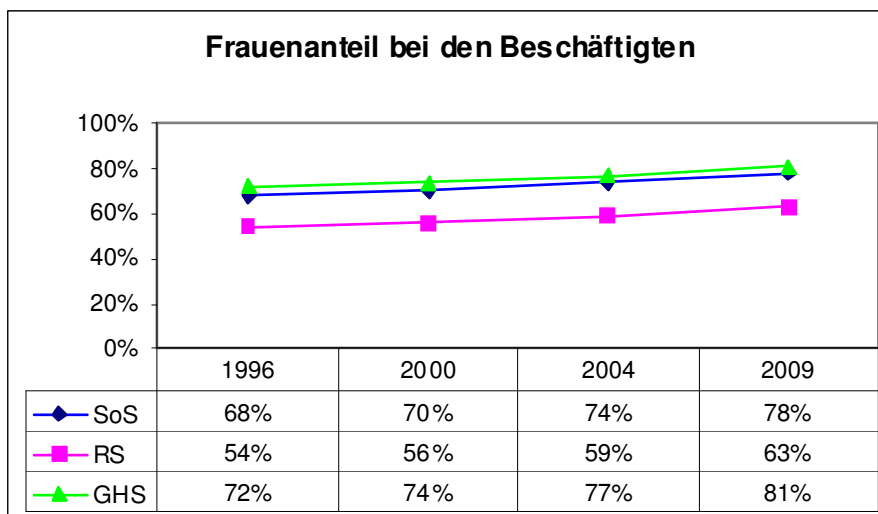
Personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen (Maßnahmeteil)

A. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Absatz 2 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) soll in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Aufgaben ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie weniger vertreten sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

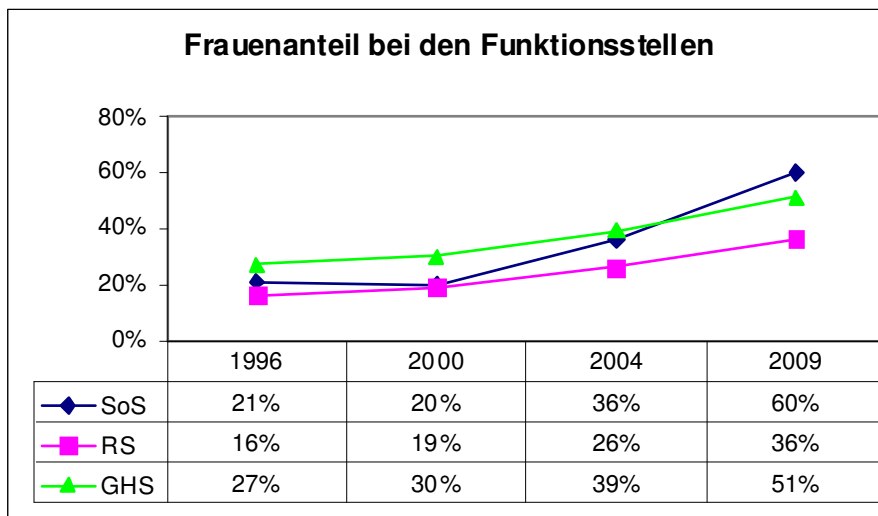
B. Personalentwicklung

In den Jahren seit Erstellung des 1. Frauenförderplans im Jahr 1996 ist beim Frauenanteil an den Beschäftigten in allen drei Schularten ein stetiger Anstieg zu verzeichnen.

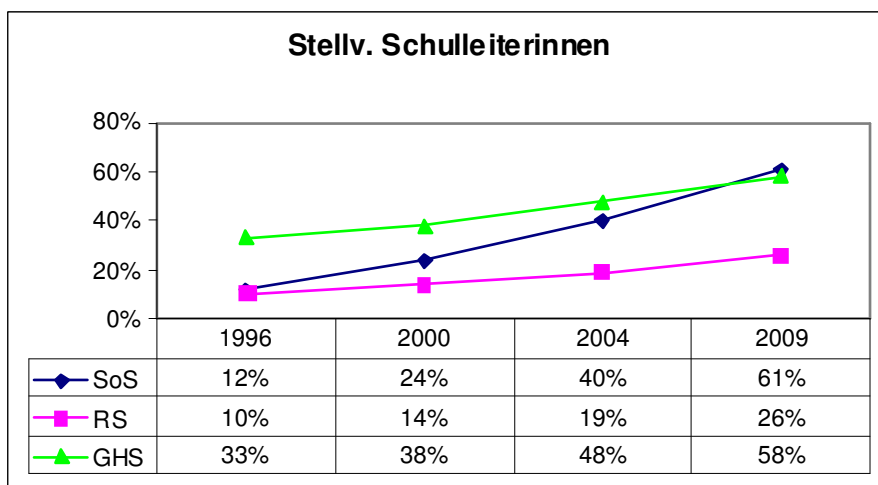
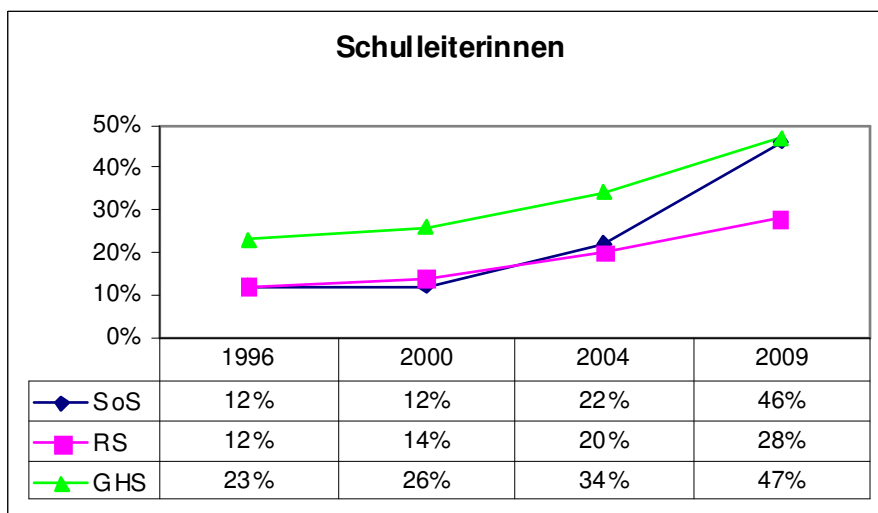


In allen drei Schularten sind Frauen im jeweiligen Eingangsamts zum 30.06.2009 nicht mehr unterrepräsentiert. Daher beschränken sich die Zielvorgaben aus Punkt A im Wesentlichen auf Beförderungen und die Besetzung von Funktionsstellen.

Auch bei den Funktionsstellen stieg der Frauenanteil kontinuierlich an.



Bei den Schulleiterinnen und stellv. Schulleiterinnen sieht die Entwicklung folgendermaßen aus:



Bei näherer Betrachtung der Zahlen fällt jedoch auf, dass wir mit Ausnahme der unteren Besoldungsgruppen in vielen Funktionen vor allem in den oberen Besoldungsgruppen von einem hälftigen Anteil der Frauen oder gar von einem ihrer Repräsentanz in der Lehrerschaft entsprechenden Prozentsatz teilweise noch deutlich entfernt sind.

So sind Frauen in den einzelnen Schularten noch in folgenden Funktionen im Sinne des § 4 Absatz 5 Satz 1 des ChancenG unterrepräsentiert:

GHS

<u>Funktion</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>	<u>Anzahl der Stellen</u>	<u>Anteil der Frauen</u>
Schulleiterin/Schulleiter	A 15	9	11 %
	A 14 Zulage	2	0 %
	A 14	148	31 %
	A 13 Zulage	216	42 %
stellv. Schulleitung	A 14 Zulage	4	25 %
	A 14	3	33 %
FOL als Fachbetreuer		53	34 %
Fachber. Schulaufsicht, FL		5	20 %

RS

<u>Funktion</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>	<u>Anzahl der Stellen</u>	<u>Anteil der Frauen</u>
Schulleitung	A 15	76	25 %
	A 14 Zulage	11	45 %
stellv. SL	A 15	1	0 %
	A 14 Zulage	67	24 %
	A 14	11	36 %
FOL als Fachbetreuerin		21	48 %
Fachleiterin am Seminar		19	42 %
Fachberaterin		41	46 %

SoS

<u>Funktion</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>	<u>Anzahl der Stelle</u>	<u>Anteil der Frauen</u>
Schulleiterin/Schulleiter	A 16	1	0 %
	A 15 Zulage	1	0 %
	A 15	25	32 %
	A 14 Zulage	43	49 %

Der Anstieg bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist nicht zuletzt auch auf die regionalen Angebote zur Personalentwicklung zurückzuführen, die seit Jahren von den Staatlichen Schulämtern angeboten wurden. Im Rahmen einer Reihe von mehreren eintägigen regionalen Fortbildungen wurde Lehrerinnen, die sich für Führungsaufgaben interessieren, die Möglichkeit gegeben, das eigene Potential zu erkunden und sich auf die mögliche Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten. Diese Veranstaltungen richteten sich sowohl an Lehrkräfte beider Geschlechter als auch nur an Frauen. Die Referentinnen und Referenten kamen aus der Schule und allen Ebenen der Schulverwaltung. Die Rückmeldungen zu diesen Veranstaltungen zeugen von großer Akzeptanz. Dadurch, dass diese Veranstaltungen regional und somit schulort- bzw. wohnortnah durchgeführt wurden, war es auch Beschäftigten mit Familienpflichten möglich, daran teilzunehmen.

C. Förderung von Chancengleichheit durch personelle und organisatorische Maßnahmen

Nach § 6 Absatz 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine geringe Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

§ 2 ChancenG nimmt hierbei insbesondere die Vorgesetzten in die Pflicht, das Prinzip von Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrem Verantwortungsbereich sowohl bei der Personalführung und Personalentwicklung, also auch bei ihren Fachaufgaben zu berücksichtigen.

Den Schulleiterinnen und Schulleitern sowie den Personalverantwortlichen in der Schulverwaltung kommt hierbei eine Schlüsselfunktion zu.

1. Verantwortungsbereich Schule

Schulleitungen haben die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt zu fördern, indem sie ihnen, gerade auch, wenn sie eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind, den Aufbau einer attraktiven, von einem breiten Aufgabenspektrum geprägten Berufsbiographie ermöglichen.

Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, in denen sie Kompetenzen erwerben und Fähigkeiten sammeln bzw. in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen können.

Dies geschieht insbesondere durch die stärkere Einbindung von Lehrerinnen in die Bereiche Organisation, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und innere Schulentwicklung. Dadurch ergibt sich für die Lehrerinnen die Chance zu testen, ob die eigenen Vorstellungen von diesen Tätigkeiten mit der Realität übereinstimmen und ob eine zielgerichtete Weiterentwicklung gewollt ist. Feed-back-Gespräche und Mitarbeitergespräche sind für eine gezielte Personalentwicklung dabei unerlässlich.

2. Verantwortungsbereich Schulaufsicht

Im Rahmen von Dienstbesprechungen sollten die Staatlichen Schulämter Schulleiterinnen und Schulleiter regelmäßig auf die besondere Verantwortung hinweisen, die sie bei der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern haben.

Bei Bedarf sollten sie neu bestellten Schulleiterinnen die Möglichkeit geben, sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächsrunden mit ihrer neuen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben auseinander zu setzen. Erfahrene Schulleiterinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schulverwaltung können ihnen so in einem begleitenden Prozess Unterstützung zukommen lassen und ihnen bei schwierigen Entscheidungen mit ihrem persönlichen Wissen zur Seite stehen. Potentiellen Bewerberinnen kann so die Angst genommen werden, bei Problemen, die bei der Übernahme einer neuen Funktion auftreten können, allein gelassen zu sein.

Untere und obere Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Anzustreben ist auch die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung.

Solche Tätigkeiten sollten - soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist - ausgeschrieben werden und Frauen sollten durch gezielte persönliche Ansprache auf diese Tätigkeiten bzw. Ausschreibungen hingewiesen werden.

Damit eine weitere Steigerung des Frauenanteils bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erreicht werden kann, sollte eine Regelung zur angestrebten Steigerung des Frauenanteils bei Funktionsstellen in die Zielvereinbarungen zwischen dem Regierungspräsidium Karlsruhe und der Abteilung 7 Schule und Bildung einerseits und der Abteilung 7 Schule und Bildung mit den Staatlichen Schulämtern andererseits aufgenommen werden.

D. Förderung von Chancengleichheit durch Fortbildung

Die ständige berufliche Fortbildung ist ein wichtiges Element, um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern und den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist.

Im Rahmen der „Qualitätsoffensive Bildung“ werden seit Beginn des Schuljahres 2009/2010 im Rahmen der Führungskräfteentwicklung im Schulbereich Vorbereitungs- und Qualifizierungsseminare für Lehrkräfte angeboten. Für diese Seminare hat das Kultusministerium gemeinsam mit der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung ein umfangreiches Konzept entwickelt und für die Umsetzung erhebliche finanzielle Mittel bereit gestellt.

Dabei werden zwei Hauptziele verfolgt:

- es soll eine größere Anzahl von Lehrkräften mit Potential für Führungsaufgaben zur Übernahme solcher Aufgaben gewonnen werden;
- diese sollen auf die Übernahme entsprechender Funktionen gezielt vorbereitet werden.

Die neue Konzeption zur Führungskräfteentwicklung besteht im Wesentlichen aus einem zweistufigen Angebot.

Auf einen **Informationstag**, der dezentral über die Schulverwaltung organisiert wird, folgt in der ersten Stufe ein **Orientierungsseminar**, das Lehrkräften, die an einer beruflichen Weiterentwicklung interessiert sind und noch keine Funktionsstelle bekleiden, die Möglichkeit bietet, ihre eigenen Fähigkeiten einzuschätzen und sich mit ihren Zielen

auseinander zu setzen. Sie können sich so für weitere Entwicklungsperspektiven im schulischen System entscheiden. Der Orientierungskurs dauert drei Tage und wird von einer externen Fachperson geleitet. In der Regel unterstützen drei weitere Beobachterinnen und/oder Beobachter den/die Trainer/in bei der Beobachtung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Kurs gliedert sich in drei Phasen:

- Erarbeitung des persönlichen Zielprofils;
- Entwicklung des eigenen Fähigkeitsprofils;
- Abgleich des Fähigkeiten- und Zielprofils mit möglichen Tätigkeitsfeldern.

Am dritten Tag des Kurses erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein persönliches Feedback-Gespräch, welches den Abgleich der Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung, die Erläuterungen der Beobachtungen und Schlussfolgerungen der Beobachterin bzw. des Beobachters und die Klärung der potenziellen Entwicklungsfelder und -perspektiven umfasst. Das Orientierungsseminar dient ausschließlich der Selbstklärung. Die Ergebnisse des Seminars verbleiben bei der Kursteilnehmerin bzw. beim Kursteilnehmer.

Lehrkräften, die sich für die Übernahme einer Aufgabe im Bereich „Schulleitung“ entschieden haben, steht dann in einer zweiten Stufe der Besuch der Vorqualifizierung Schulleitung offen. Lehrkräfte, die eine Aufgabe im Bereich Fachberatung/Fortbildung übernehmen möchten, können die Vorqualifizierungsseminare Fachberatung/Fortbildung besuchen. Die Schulverwaltung wird über die Teilnahme an diesen Vorqualifizierungsmaßnahmen informiert.

Vorqualifizierung „Schulleitung“

Grundlage für die Konzeption der Vorqualifizierung „Schulleitung“ war das „Generelle Anforderungsprofil für Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Baden-Württemberg“ mit den dort formulierten Grundanforderungen. Die Vorqualifizierung greift wesentliche Aspekte dieses Anforderungsprofils auf und bietet handlungsorientierte Bausteine zur Entwicklung und Festigung der personalen Kompetenz, sowie der Sach- und Sozialkompetenz an.

Sie umfasst drei Säulen, und zwar vier Lernmodule in Seminarform, dazu als Erfahrungs- und Entwicklungsfelder eine Projektdurchführung und Praktika sowie die Teilnahme an einer kollegialen Fallberatung.

Es werden bewusst unterschiedlich organisierte Lernformen angeboten: Einerseits stark vorstrukturierte Seminare (1. Säule) und andererseits selbstorganisierte Elemente wie das Projekt, Praktika und Inspirationstage (2. Säule). Darüber hinaus soll die Teilnahme an einer Kollegialen Fallberatung (3. Säule) eine fortlaufende Reflexion des eigenen Entwicklungsprozesses gewährleisten und gleichzeitig das Kennenlernen einer effektiven Form des professionellen Austauschs in einer Gruppe ermöglichen.

Der Hauptprozess der Vorqualifizierung „Schulleitung“ umfasst die Teilnahme an vier jeweils 2 ½ tätigen Lernmodulen, in denen wesentliche Aspekte von Schulleitung und Führung thematisiert werden.

Im **Modul S 1 „Lust auf Führung“** beschäftigen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem zentralen Thema Führung. Sie setzen sich mit der Führungsrolle auseinander und reflektieren ihre eigenen Führungserfahrungen.

Im **Modul S 2 „Prozess- und Projektmanagement“** lernen sie Methoden des Projekt- sowie Prozessmanagements kennen, wenden sie an und entwickeln Ideen für ein eigenes Projekt an der Schule.

Der zentrale Bereich der kommunikativen Kompetenz wird im **Modul S 3 „Erfolgreich führen heißt erfolgreich kommunizieren“** intensiv bearbeitet. Dabei werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf typische Gesprächssituationen von Schulleiterinnen und Schulleitern vorbereitet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Kennenlernen und dem Üben der Leitungskommunikation.

Im **Modul S 4 „Schule als Organisation - Schule und ihre Partner - von der Vision zur Umsetzung“** steht der Blick auf Schule als System und Möglichkeiten der Schulentwicklung im Vordergrund. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer üben das systemische Denken, das die erfolgreiche Führung einer Schule unterstützt.

Großes Gewicht hat darüber hinaus die Implementierung praktischer Erfahrungsmöglichkeiten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen in Absprache mit der Schulleitung, wenn erforderlich auch dem entsprechenden Staatlichen Schulamt, schulische Projekte eigenverantwortlich entwickeln und durchführen. Zum Beispiel können sie eine Schulleiterin/einen Schulleiter oder eine Führungskraft in einem Wirtschaftsunternehmen einige Tage begleiten und so erfahren, was Leitung im Berufsalltag bedeutet. Für diese Phase sind insgesamt 5 Tage vorgesehen, die - wenn möglich - in der unterrichtsfreien Zeit liegen sollen.

Außerdem werden Inspirationstage mit dem Besuch von Einrichtungen mit besonderen Leitungskonzepten, seien es schulische oder außerschulische Einrichtungen, angeregt.

Praktische Erfahrungen dieser Art können besonders nachhaltig die Handlungskompetenz erweitern. Diese Teile der Vorqualifizierung sind dazu geeignet die Entwicklung und Entscheidungsfindung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu fördern.

Die kollegialen Fallberatungen werden mit den vier Modulen zeitlich verbunden. Sie beginnt mit einer eintägigen Einführung im Anschluss an das Modul S 1. Im Rahmen der Module S 2, S 3 und S 4 treffen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils selbstorganisiert für einen halben Tag zur selbstständigen Durchführung kollegialer Fallberatung.

Als Abschluss der Vorqualifikation findet eine **Potenzialanalyse** statt, die unter der Beteiligung der Landesakademie von den Regierungspräsidien bzw. den Staatlichen Schulämtern durchgeführt wird. Die Teilnahme an dieser Potenzialanalyse ist freiwillig. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten im Anschluss ein qualifiziertes Zertifikat, eine Mehrfertigung geht in die Personalakte ein.

Neben den an Führungsaufgaben interessierten Lehrkräften werden die Module S 1 und S 4 im Bereich der GHRS-Schulen auch Konrektorinnen und Konrektoren sowie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern der Heimsonderschulen angeboten. Für diesen Personenkreis wird somit erstmals ein berufsbegleitendes Fortbildungsangebot bereit gestellt.

Vorqualifizierung „Fachberatung/Fortbildung“

Diese Qualifizierungsmaßnahme richtet sich an Lehrkräfte mit mehrjähriger Unterrichtserfahrung, die Interesse an einer Tätigkeit in Ausbildung, Fortbildung und (Fach-) Beratung haben. Sie besteht aus drei Modulen:

Modul F 1 „Gruppen leiten und moderieren“

Modul F 2 „Beraten und Beurteilen“

Modul F 3 „Handeln in Situationen“.

Im ersten Modul lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Grundlagen von Erwachsenenbildung kennen und setzen sich mit Aspekten des Rollenwechsels für eine Tätigkeit in Ausbildung und Fortbildung auseinander.

Im zweiten Modul geht es um den Kontext von Beratungs- und Beurteilungsprozessen von Unterricht und konkreten Beratungssituationen.

Das dritte Modul ist ein Trainings- und Feedbackmodul. Hierbei sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Feedback erhalten und geben, sowie in Situationen aus Bereichen der Module F 1 und F 2 ihre Handlungskompetenz in praktischen Übungen erweitern.

Mit diesem neuen ehrgeizigen Konzept zur Gewinnung und Qualifizierung von Führungskräften geht die Landesregierung neue Wege. Dies hat auch Auswirkungen auf die bisher angebotenen Fortbildungen im Bereich der Personalentwicklung.

1. Die bislang durchgeführten **Orientierungsseminare** werden ersetzt durch die neuen Orientierungsseminare. Auch für diese neu gestalteten Orientierungsseminare soll - wie bisher auch bei den alten Orientierungsseminaren - ein Kurs nur für Lehrerinnen angeboten werden.

2. Die Themenbereiche „Projektmanagement in der Schule“, „Führen in der Organisation Schule“, „Eine neue Aufgabe? Ich bringe es auf die Reihe! Vom Umgang mit Zeit und Stress“ und „Kann ich Sie mal sprechen? Training für professionelle Gesprächsführung“ aus der bisher angebotenen Reihe **„Frauen fit für Führung“** sollen ersetzt werden durch die neu konzipierten Module S 1 bis S 4. Zur Förderung von Bewerbungen von Frauen soll jedoch für alle vier Module S 1 bis S 4 im Bereich der Vorqualifizierung „Schulleitung“ jeweils ein Kurs nur für Frauen angeboten werden.

Das bisher angebotene Modul, „Die Hürde nehmen- die Bewerbung professionell angehen“, soll erhalten bleiben.

Das Modul „Zeit- und Stressmanagement“ wird im Rahmen der berufsbegleitenden Führungfortbildung standardmäßig durchgeführt. Auch hier soll für das Thema ein Kurs nur für Frauen angeboten werden.

3. Um Dopplungen im Fortbildungsangebot zu vermeiden, wurde die Position 887 der bei Kapitel 0436 Titelgruppe 68 des Staatshaushaltsplan veranschlagten Mittel für die regionale Lehrerfortbildung gestrichen. Dies hat zur Folge, dass die in den vergangenen Jahren von den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien sehr erfolgreich durchgeführten regionalen Veranstaltungen für Lehrkräfte, die an Führungsaufgaben interessiert sind, entfallen. An diesen Veranstaltungen nahmen insbesondere jene Beschäftigten teil, die wegen familiärer Verpflichtungen - und dies

sind nach wie vor in erster Linie Frauen - nicht in der Lage waren, die zentralen, wohn- bzw. dienstortfern und nur mehrtägig angebotenen Orientierungsseminare und die Fortbildungen „Frauen fit für Führung“ zu besuchen. Das bisherige regionale Fortbildungsangebot gab auch ihnen die Möglichkeit, sich einerseits intensiv über die Anforderungsprofile der einzelnen Funktionsstellen zu informieren und in einem weiteren Schritt für sich abzuklären, in welche Richtung die eigene berufliche Weiterentwicklung gehen sollte.

Die im neuen Konzept vorgesehene, regional und eintägig angebotene Informationsveranstaltung, reicht dazu nicht aus, da sie die speziellen Bedürfnisse dieses Personenkreises, die über das Kennenlernen der einzelnen Funktionen hinaus gehen, nicht ausreichend berücksichtigen kann.

Man wird sehr kritisch beobachten müssen, ob es für Beschäftigte mit Familienpflichten möglich sein wird, an diesen mehrtägigen Veranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung teilzunehmen, oder ob dieser Personenkreis durch die äußeren Rahmenbedingungen vom Besuch dieser Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen sein wird.

Sollte dies der Fall sein, so stünde dies nicht im Einklang mit dem ChancenG.

Im § 4 Absatz 4 ChancenG und der dazugehörigen amtlichen Begründung heißt es:

dass nicht nur bei der Durchführung, sondern bereits bei der Ausgestaltung von Fort- und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen die räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen sind. Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen besteht eher die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungen in der Dienststelle selbst oder in räumlicher Nähe zum Dienstort.

E. Förderung von Chancengleichheit durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen **und** für Männer ist für die Chancengleichheit sehr wichtig und wurde daher auch im § 1 ChancenG ausdrücklich als eines der Ziele des Gesetzes aufgenommen.

Die im vorliegenden Chancengleichheitsplan genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es vor allem Frauen sind, die in der Familienphase im Beruf kürzer treten bzw. sich ganz beurlauben lassen, um die Familienarbeit übernehmen zu können. Bei der Frage der Vereinbarkeit geht es nicht nur um die Belange von Beschäftigten mit Kindern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zu einem wichtigen Thema auch für die Schulleitungen werden. Über zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden in häuslicher Pflege - traditionell überwiegend von Ehefrauen, Töchtern, Schwiegertöchtern - betreut. Aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung ist einerseits mit einer Zunahme der Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen zu rechnen, andererseits führt die notwendige Erwerbsbeteiligung von Frauen und die längere Lebensarbeitszeit dazu, dass Pflege- und Betreuungsaufgaben zusätzlich zur Erwerbsarbeit übernommen werden müssen. Auch hier geht es, wie bei der Betreuung von Kindern darum, Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen der Schule, als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen.

So können Lehrkräfte, die Familienarbeit leisten, bei der Schulleitung einen Antrag auf eine familiengerechte Gestaltung ihres Stundenplans stellen, sofern dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beabsichtigt die Schulleitung, diesem Antrag nicht zu entsprechen, so ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen (§13 ChancenG).

Diese Regelung gilt für Vollzeit- und für Teilzeitbeschäftigte sowie für Männer und Frauen.

Auch bei der Gestaltung der Stundenpläne muss darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Hier sollen in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerin Rahmenregelungen getroffen werden, die es den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu verbinden. Sie führen zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit zu mehr Motivation.

Da die Bedingungen von Ort zu Ort und von Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sind, können keine für alle Schulen allgemein gültigen Lösungen für familienfreundliche Rahmenbedingungen festgeschrieben werden. Hilfreich beim Erstellen dieser Rahmenregelungen ist die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungen) und teilbaren Dienstaufgaben. Neben dem geteilten Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheime. Hier könnten die Rahmenregelungen beispielsweise vorsehen, dass teilbare Dienstaufgaben von Teilzeitbeschäftigten nur proportional zu ihrer Unterrichtsverpflichtung oder alternierend wahrgenommen werden.

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig auf diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch auf die zeitliche Lage unteilbarer Dienstaufgaben.

Die Weiterentwicklung der Qualität in der Schule verstärkt die Notwendigkeit zu regelmäßiger Kooperation und Teamarbeit innerhalb des Kollegiums. In der neuen Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen wurde daher festgelegt, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter langfristig im voraus Zeitfenster festlegt, in denen Teamarbeit und Kooperation stattfinden kann. Die langfristige Festlegung dieser Zeiten hat den Vorteil, dass sich die Lehrkräfte diese Zeitfenster freihalten können und dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird. Wenn dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen, sollten unterrichtsfreie Tage von Lehrkräften nicht an Tagen mit Zeitfenstern gelegt werden.

Es müssen nicht alle Kooperationszeiten grundsätzlich von allen Teilzeitlehrkräften wahrgenommen werden. In diesem Bereich gibt es für die Schulleitung einen Spielraum, um zu verhindern, dass es bei den Teilzeitbeschäftigten zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung kommt. Welche Kooperationszeiten von welchen Lehrkräften zu besuchen sind, hängt immer von den konkreten Verhältnissen vor Ort

ab. Es wird auch Kooperationszeiten geben (müssen), die von allen Lehrerinnen und Lehrern besucht werden müssen.

Auch bei der Verteilung der Lehraufträge auf die einzelnen Wochentage sollte auf Teilzeitbeschäftigte Rücksicht genommen werden. Hier sollten in der einzelnen Schule Regelungen getroffen werden, unter welchen Voraussetzungen bei einem reduzierten Deputat unterrichtsfreie Tagen gewährt werden können. 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 bzw. Schulhalbjahr Sorge getragen werden.

Die Staatlichen Schulämter werden auch künftig in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auf diese wichtige Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinweisen und im Rahmen ihrer schulaufsichtlichen Verpflichtungen die Umsetzung familienfreundlicher Rahmenbedingungen einfordern.

Teilzeit und Funktionsstellen

Seit Anfang der 90er Jahre wurden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung auch für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber kontinuierlich ausgeweitet. So können alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innerhalb der Elternzeit unterhältig arbeiten, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt, bzw., wenn kein zwingender dienstlicher Grund dagegen spricht, ihre Beschäftigung im Umfang von 50 % bis 73,17 % ausüben.

Außerhalb der Elternzeit gelten z.Zt. folgende Regelungen:

- Schulleitungen an Sonderschulen
 - Schulen bis zu 180 Schülerinnen und Schülern = $\frac{3}{4}$ Deputat
 - Schulen über 180 Schülerinnen und Schülern = volles Deputat
- Schulleitungen sonstiger Schulen
 - Schulen bis zu 360 Schülerinnen und Schülern = $\frac{3}{4}$ Deputat
 - Schulen über 360 Schülerinnen und Schülern = volles Deputat

Konrektorinnen und Konrektoren können ihre Arbeitszeit auf Antrag um ein Viertel reduzieren.

Die Tätigkeit einer Fachberaterin/eines Fachberaters kann mit einem halben Deputat ausgeübt werden.

In allen drei Schularten gab es gegenüber dem 3. FFP Steigerungen beim Anteil der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die in Teilzeit arbeiten. An der Spitze liegen die SoS mit einem Anteil von 19 %. Es sind in allen GHRS-Schulen allerdings überwiegend die Frauen, die in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten.

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 Stelle mit jeweils exakt einem halben Lehrauftrag auszufüllen und die Teilzeitbeschäftigung während des Jobsharings beizubehalten. Um eine gewisse Kontinuität zu gewährleisten, ist die Dauer auf mindestens drei Jahre festgelegt.

Alle ausgeschriebenen Stellen für Stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter können im Jobsharing besetzt werden. Allerdings machen nur sehr wenige Beschäftigte, die Interesse an der Ausübung dieser Funktion haben, von der Möglichkeit des Jobsharings Gebrauch.

Betreuungsangebote

Betreuungsangebote für Kinder sind eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Rahmen des Konzepts „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ der Landesregierung wurden die **Betreuungsangebote für Schulkinder** in den letzten Jahren weiterentwickelt und bedarfsorientiert ausgebaut. Betreuungsangebote im schulischen Umfeld sind derzeit die Angebote im Rahmen der Verlässlichen Grundschule, des Horts, der flexiblen Nachmittagsbetreuung und der Ganztagschule.

Mit dem Ziel, ein flächendeckendes und bedarfsorientiertes Netz von **Ganztagschulen** zu schaffen, beschloss der Ministerrat am 20. Februar 2006 den Ausbau von Ganztagschulen an allen allgemein bildenden Schulen und den GHRS-Schulen mit besonderer pädagogischer und sozialer Aufgabenstellung. Dieser Beschluss gilt jetzt auch für die neuen Werkrealschulen. Seit dem Schuljahr 2007/2008 werden neben den Ganztagschulen mit besonderer pädagogischer und sozialer Aufgabenstellen „Ganztagschulen in offener Angebotsform“ in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet. Beide Ganztagschultypen können in gebundener oder teilgebundener Form geführt werden. Sie unterscheiden sich in der Dauer des Schultages und der verpflichtenden Teilnahme der Schülerinnen und Schüler sowie in der Höhe der zusätzlich zugeteilten Lehrerwochenstunden pro Ganztagsklasse. Zum Schuljahr 2008/2009 wurden im Regierungsbezirk bereits 79 Schulen als Ganztagschulen geführt. Diese Zahl ist steigend.

Für **Kinder von 3 bis 6 Jahren** hat das Land den seit 1999 uneingeschränkt geltenden Rechtsanspruch auf Betreuung zeitnah umgesetzt. Auch die Öffnungszeiten der Einrichtungen wurden flexibler und insgesamt länger.

Für **Kinder unter 3 Jahren** wurden in den letzten Jahren die Betreuungsangebote merklich ausgebaut. Dies war nicht zuletzt auch durch die Einführung des Elterngeldes 2007 erforderlich geworden, da die Eltern nach dem Bezug von Elterngeld über 12 bzw. 14 Monate auf eine zuverlässige und qualitätvolle Betreuung ihrer Kinder ab dem zweiten Lebensjahr angewiesen sind. So konnten in Baden-Württemberg im März 2009 bereits 16 % der Kinder unter 3 Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreut werden. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede vor allem zwischen ländlichen Regionen und Städten. Die Landesregierung unternimmt beim bedarfsgerechten Ausbau dieser Betreuungsangebote auch weitere besondere Anstrengungen. Ziel ist es, bis 2013 einen landesdurchschnittlichen Versorgungsgrad von 34 % zu erreichen. Beim quantitativen Ausbau der Betreuungsangebote dürfen jedoch qualitative Aspekte nicht vernachlässigt werden. Handlungsbedarf besteht nicht nur hinsichtlich der notwendigen Bereitstellung von deutlich mehr Betreuungsplätzen sondern auch

bei der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Städte und Gemeinden sind hier besonders gefordert, Bildung und Betreuung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt ihrer Planungen zu stellen und die derzeit viel diskutierten Bildungslandschaften zu gestalten.