

Chancengleichheitsplan

Berufliche Schulen

Regierungspräsidium Tübingen

2014

Männer und Frauen sind gleichberechtigt +++
 Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz +++ Der Staat
 fördert die tatsächliche Durchsetzung der
 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 und wirkt auf die Beseitigung bestehender
 Nachteile hin +++ Artikel 3 Absatz 2
 Grundgesetz +++ Männer und Frauen sind
 gleichberechtigt +++ Artikel 3 Absatz 2
 Grundgesetz +++ Der Staat fördert die tatsäch-
 liche Durchsetzung der Gleichberechtigung von
 Frauen und Männern und wirkt auf die Beseiti-
 gung bestehender Nachteile hin +++ Artikel 3
 Absatz 2 Grundgesetz +++ Männer und Frauen
 sind gleichberechtigt +++ Artikel 3 Absatz 2



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Inhalt

Einleitung	3
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	5
Analyse der Beschäftigtenstruktur	28
Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit	34
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39

Chancengleichheitsplan der beruflichen Schulen 2009 - 2014 im Regierungsbezirk Tübingen

Teil A: 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 die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Dienststellen des Landes, somit auch in den Schulen. Frauen und Männern ist der gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern zu ermöglichen. Die berufliche Entwicklung und Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu verbessern. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wird eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

Das ChancenG fordert außerdem für Männer und Frauen die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gilt auch in den Schulen die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit entscheidend zu verbessern.

Ein wichtiges Instrument, um die gesetzlich vorgegebenen Ziele zu erreichen, sind die Chancengleichheitspläne. 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

Für den Schulbereich werden vier Chancengleichheitspläne erstellt, je ein Chancengleichheitsplan pro Regierungsbezirk. Die Chancengleichheitspläne, die von Aufbau und Struktur her identisch sind, haben gemäß der gesetzlichen Vorgaben (§ 6 ChancenG) folgenden Inhalt:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs;
- beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur;
- die Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG und
- personelle, organisatorische, sowie fortbildende und qualifizierende Maßnahmen sollen die geringere Repräsentanz von Frauen abbauen (Fördermaßnahmen).

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

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

Auswertungen, denen kein Stichtag, sondern ein Zeitraum zugrunde liegt, umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2009 - 30.06.2014.

Die Regierungspräsidien haben die Daten für ihren jeweiligen Bezirk in eigener Zuständigkeit und Verantwortung erhoben und analysiert.

Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Formblatt 0 Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene

Zeitraum: 1. 7. 2009 – 30. 6. 2014 alle Schularten

Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	17.187	15.619	91	6.609	5.871	89
2. Realschulen	7.325	5.264	72	3.962	2.867	72
3. Sonderschulen	2.881	2.468	86	1.353	1.141	84
4. Gemeinschaftsschulen *	* Die Bewerberzahlen sind in den Lehrämtern unter Ziff. 1-3 und 5 enthalten			290	230	79
INSGESAMT	27.393	23.351	85	12.214	10.109	83
5. Gymnasien	12.961	8.668	67	6.164	4.128	67
6. Berufliche Schulen	6.040	2.339	39	4.335	2.374	55
SUMME	46.394	34.358	74	22.713	16.611	73
Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWRS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen	1.411	843	60	683	375	55
2. Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen	795	687	86	504	439	87
3. Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen	1.433	259	18	292	71	24
INSGESAMT	50.033	36.147	72	24.192	17.496	72

Formblatt 0.1 Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Zeitraum: 1. 7. 2009 – 30. 6. 2014 alle Schularten

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung an den Akademien	an Grund- und Hauptschulen	10.131	8.242	81
	an Werkrealschulen	3.891	2.384	61
	an Realschulen	13.556	8.074	60
	an Sonderschulen	13.143	9.543	73
	an Gemeinschaftsschulen	6.876	4.700	68
	an Gymnasien	24.677	12.453	50
	an Beruflichen Schulen	37.261	15.648	42
	schulart- und schultypenüberg	13.799	8.757	63
INSGESAMT	123.334	69.801	57	
Fortbildung für Fortbildnerinnen	an Grund- und Hauptschulen	1.263	1.021	81
	an Werkrealschulen	742	413	56
	an Realschulen	2.243	1.323	59
	an Sonderschulen	744	461	62
	an Gemeinschaftsschulen	774	496	64
	an Gymnasien	3.464	1.647	48
	an Beruflichen Schulen	1.159	599	52
	schulart- und schultypenüberg	1.561	961	62
INSGESAMT	11.950	6.921	58	
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	14.030	7.701	55
INSGESAMT		149.314	84.423	57

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS - Gewerbliche Schulen
RPT

Befristung Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamte	A16	17	1	6%
	A15	134	21	16%
	A14	392	92	23%
	A13	496	192	39%
insgesamt		1039	306	29%
Arbeitnehmer	E14	11	6	55%
	E13	58	21	36%
insgesamt		69	27	39%
insgesamt h.D.		1108	333	30%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamte	A13	113	37	33%
	A12	58	6	10%
	A11	121	10	8%
	A10	143	20	14%
insgesamt		435	73	17%
Arbeitnehmer	E13	11	1	9%
	E12	13	2	15%
	E11	3	0	0%
	E10	15	1	7%
	E 9	37	9	24%
insgesamt		79	13	16%
insgesamt g.D.		514	86	17%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
unbefristet Ergebnis		1624	421	26%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	14	2	14%
	E13	25	11	44%
insgesamt h.D.		39	13	33%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	3	0	0%
	E12	9	5	56%
	E11	4	3	75%
	E10	2	1	50%
	E 9	28	15	54%
insgesamt		46	24	52%
insgesamt g.D.		46	24	52%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
befristet Ergebnis		86	38	44%
INSGESAMT		1710	459	27%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS - Gewerbliche Schulen
 Dienststelle RPT

Befristung Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A16	1	0	0%
	A15	11	4	36%
	A14	94	51	54%
	A13	176	111	63%
insgesamt		282	166	59%
Arbeitnehmer	E14	5	4	80%
	E13	24	13	54%
insgesamt		29	17	59%
insgesamt h.D.		311	183	59%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A13	31	22	71%
	A12	8	4	50%
	A11	12	6	50%
	A10	10	5	50%
insgesamt		61	37	61%
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E12	6	2	33%
	E11	1	0	0%
	E10	3	0	0%
	E 9	16	8	50%
insgesamt		27	10	37%
insgesamt g.D.		88	47	53%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
unbefristet Ergebnis		401	232	58%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	12	1	8%
	E13	16	8	50%
insgesamt h.D.		28	9	32%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E12	6	4	67%
	E11	3	2	67%
	E10	1	1	100%
	E 9	18	10	56%
insgesamt g.D.		29	17	59%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
befristet Ergebnis		58	27	47%
INSGESAMT		459	259	56%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS - Gewerbliche Schulen
 Dienststelle RPT

Befristung Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A16	16	1	6%
	A15	120	17	14%
	A14	293	39	13%
	A13	292	61	21%
insgesamt		721	118	16%
Arbeitnehmer	E14	6	2	33%
	E13	29	6	21%
insgesamt		35	8	23%
insgesamt h.D.		756	126	17%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A13	76	9	12%
	A12	50	2	4%
	A11	105	3	3%
	A10	127	10	8%
insgesamt		358	24	7%
Arbeitnehmer	E13	10	1	10%
	E12	3	0	0%
	E11	2	0	0%
	E10	12	1	8%
	E 9	21	1	5%
insgesamt		48	3	6%
insgesamt g.D.		406	27	7%
unbefristet Ergebnis		1162	153	13%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	2	1	50%
	E13	12	5	42%
insgesamt h.D.		14	6	43%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	2	0	0%
	E12	7	1	14%
	E11	1	1	100%
	E10	1	0	0%
	E 9	9	4	44%
insgesamt g.D.		20	6	30%
befristet Ergebnis		34	12	35%
INSGESAMT		1196	165	14%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart BS - Kaufmännische Schulen
Dienststelle RPT

Befristung Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A16	16	4	25%
	A15	92	23	25%
	A14	409	169	41%
	A13	527	306	58%
insgesamt		1044	502	48%
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E14	8	6	75%
	E13	34	19	56%
insgesamt		43	25	58%
insgesamt h.D.		1087	527	48%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A13	24	16	67%
	A12	5	5	100%
	A11	41	39	95%
	A10	23	23	100%
insgesamt		93	83	89%
	E12	4	2	50%
	E11	5	3	60%
	E 9	8	4	50%
insgesamt		17	9	53%
insgesamt g.D.		110	92	84%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
unbefristet Ergebnis		1198	620	52%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	16	4	25%
	E13	22	16	73%
insgesamt h.D.		38	20	53%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E12	11	10	91%
	E11	7	6	86%
	E10	2	1	50%
	E 9	2	2	100%
insgesamt g.D.		23	19	83%
befristet Ergebnis		61	39	64%
INSGESAMT		1259	629	50%

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

Stichtag **30.06.2014**
 Schulart **BS - Kaufmännische Schulen**
 Dienststelle **RPT**

Befristung Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamte	A16	4	2	50%
	A15	16	9	56%
	A14	167	111	66%
	A13	206	149	72%
insgesamt		393	271	69%
Arbeitnehmer	E14	4	3	75%
	E13	13	10	77%
insgesamt		17	13	76%
insgesamt h.D.		410	284	69%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamte	A13	14	13	93%
	A12	1	1	100%
	A11	26	26	100%
	A10	9	9	100%
insgesamt		50	49	98%
Arbeitnehmer	E12	5	3	60%
	E11	4	2	50%
	E 9	8	4	50%
insgesamt		17	9	53%
insgesamt g.D.		67	58	87%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
unbefristet Ergebnis		478	343	72%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	14	3	21%
	E13	18	13	72%
insgesamt h.D.		32	16	50%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E12	8	7	88%
	E11	7	6	86%
	E10	2	1	50%
	E 9	2	2	100%
insgesamt g.D.		19	16	84%
befristet Ergebnis		51	32	63%
INSGESAMT		529	375	71%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart BS - Kaufmännische Schulen
Dienststelle RPT

Befristung	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Laufbahngruppe				
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	12	2	17%
	A15	76	14	18%
	A14	233	53	23%
	A13	265	111	42%
insgesamt		586	180	31%
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E14	4	3	75%
	E13	15	6	40%
insgesamt		20	9	45%
insgesamt h.D.		606	189	31%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	8	1	13%
	A12	4	4	100%
	A11	14	12	86%
	A10	12	12	100%
insgesamt		38	29	76%
Arbeitnehmer	E11	1	1	100%
insgesamt g.D.		39	30	77%
unbefristet Ergebnis		645	219	34%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	1	1	100%
	E13	8	4	50%
insgesamt h.D.		9	5	56%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E12	1	1	100%
insgesamt g.D.		2	1	50%
befristet Ergebnis		11	6	55%
INSGESAMT		656	225	34%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS - Haus- und landw. Schulen
 Dienststelle RPT

Befristung	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Laufbahngruppe				
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	11	5	45%
	A15	69	35	51%
	A14	236	149	63%
	A13	294	216	73%
insgesamt		610	405	66%
Arbeitnehmer	E15	2	2	100%
	E14	14	12	86%
	E13	38	27	71%
insgesamt		54	41	76%
insgesamt h.D.		664	446	67%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	34	29	85%
	A12	17	15	88%
	A11	100	97	97%
	A10	30	27	90%
insgesamt		181	168	93%
Arbeitnehmer	E13	6	6	100%
	E12	34	32	94%
	E11	7	4	57%
	E10	20	18	90%
	E 9	17	4	24%
insgesamt		84	64	76%
insgesamt g.D.		265	232	88%
unbefristet Ergebnis		929	678	73%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	7	3	43%
	E13	26	16	62%
insgesamt h.D.		34	19	56%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	2	2	100%
	E12	11	8	73%
	E11	4	3	75%
	E10	15	9	60%
	E 9	15	7	47%
insgesamt g.D.		47	29	62%
befristet Ergebnis		81	48	59%
INSGESAMT		1010	726	72%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS - Haus- und landw. Schulen
 Dienststelle RPT

Befristung	Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet					
	höherer Dienst				
	Beamten/Beamte	A16	1	1	100%
		A15	11	10	91%
		A14	133	104	78%
		A13	152	126	83%
	insgesamt		297	241	81%
	Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
		E14	12	10	83%
		E13	23	18	78%
	insgesamt		36	29	81%
	insgesamt h.D.		333	270	81%
	gehobener Dienst				
	Beamten/Beamte	A13	20	20	100%
		A12	4	4	100%
		A11	78	77	99%
		A10	14	14	100%
	insgesamt		116	115	99%
	Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
		E12	24	24	100%
		E11	4	3	75%
		E10	11	9	82%
		E 9	17	4	24%
	insgesamt		57	41	72%
	insgesamt g.D.		173	156	90%
	unbefristet Ergebnis		506	426	84%
befristet					
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E14	6	2	33%
		E13	17	11	65%
	insgesamt h.D.		23	13	57%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	2	2	100%
		E12	10	7	70%
		E11	4	3	75%
		E10	13	9	69%
		E 9	12	6	50%
	insgesamt g.D.		41	27	66%
	befristet Ergebnis		64	40	63%
INSGESAMT			570	466	82%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart BS - Haus- und landw. Schulen
Dienststelle RPT

Befristung	Laufbahngruppe	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet					
	höherer Dienst				
	Beamten/Beamte	A16	10	4	40%
		A15	58	25	43%
		A14	96	41	43%
		A13	111	61	55%
	insgesamt		275	131	48%
	Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
		E14	2	2	100%
		E13	11	8	73%
	insgesamt		14	11	79%
	insgesamt h.D.		289	142	49%
	gehobener Dienst				
	Beamten/Beamte	A13	11	6	55%
		A12	13	11	85%
		A11	21	19	90%
		A10	9	6	67%
	insgesamt		54	42	78%
	Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
		E12	9	7	78%
		E11	3	1	33%
		E10	8	8	100%
	insgesamt		24	20	83%
	insgesamt g.D.		78	62	79%
	unbefristet Ergebnis		367	204	56%
befristet					
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
		E14	1	1	100%
		E13	13	7	54%
	insgesamt h.D.		15	8	53%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E12	2	2	100%
		E10	2	0	0%
		E 9	3	1	33%
	insgesamt g.D.		7	3	43%
	befristet Ergebnis		22	11	50%
	INSGESAMT		389	215	55%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag **30.06.2014**
Schulart **BS - Gewerbliche Schulen**
Dienststelle **RPT**

Schultyp	Dienstverhältnis	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
	Laufbahngruppe			
Gewerbliche Schulen				
	Beamtinnen/Beamte			
	höherer Dienst	27	19	70%
	gehobener Dienst	10	10	100%
	insgesamt	37	29	78%
	Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	1	0	0%
	insgesamt	1	0	0%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		38	29	76%
Kaufmännische Schulen				
	Beamtinnen/Beamte			
	höherer Dienst	59	48	81%
	gehobener Dienst	5	5	100%
	insgesamt	64	53	83%
	Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	1	1	100%
	insgesamt	1	1	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		65	54	83%
Haus- und landw. Schulen				
	Beamtinnen/Beamte			
	höherer Dienst	32	28	88%
	gehobener Dienst	11	11	100%
	insgesamt	43	39	91%
	Arbeitnehmer			
	gehobener Dienst	2	2	100%
	insgesamt	2	2	100%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		45	41	91%
INSGESAMT		148	124	84%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS - Gewerbliche Schulen
RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	17	1	6%	16	1	6%	1	0	0%
	Stellv. Schulleiter	A15+Z	17	1	6%	16	1	6%	1	0	0%
	Fachberater	-	44	9	20%	37	7	19%	5	2	40%
	Abteilungsleiter	-	63	9	14%	59	8	14%	4	1	25%
	Geschäftsf. Schulleiter	-	6	1	17%	6	1	17%	0	0	-
	Lehrbeauftragter (Sem.)	-	21	2	10%	20	2	10%	1	0	0%
	insgesamt h.D.		168	23	14%	154	20	13%	12	3	25%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachberater-Zulage	-	9	1	11%	8	1	13%	1	0	0%
	TOL als Fachbetreuer	-	57	6	11%	49	2	4%	8	4	50%
	insgesamt		66	7	11%	57	3	5%	9	4	44%
Arbeitnehmer											
	TOL als Fachbetreuer	-	2		0%	1	0	0%	1	0	0%
	insgesamt		2		0%	1	0	0%	1	0	0%
	insgesamt g.D.		68	7	10%	58	3	5%	10	4	40%
Beschäftigte Ergebnis			236	30	13%	212	23	11%	22	7	32%
Bestellte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	zum Abteilungsleiter	-	5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%
	zum Fachberater	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
	zum stv. SL	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		8	2	25%	6	0	0%	2	2	100%
Arbeitnehmer											
	zum Abteilungsleiter	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt h.D.		9	2	22%	7	0	0%	2	2	100%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	-	4		0%	4	0	0%	0	0	-
	insgesamt		4		0%	4	0	0%	0	0	-
Arbeitnehmer											
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt g.D.		5		0%	5	0	0%	0	0	-
Bestellte Ergebnis			14	2	14%	12	0	0%	2	2	100%
INSGESAMT			250	32	13%	224	23	10%	24	9	38%

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

Stichtag

30.06.2014

Schulart

BS - Kaufmännische Schulen

Dienststelle

RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter	A16		13	4	31%	10	2	20%	3	2	67%
Stellv. Schulleiter	A15+Z		13		0%	12	0	0%	1	0	0%
Fachberater	-		31	8	26%	24	4	17%	7	4	57%
Abteilungsleiter	-		43	14	33%	35	9	26%	8	5	63%
Geschäftsf. Schulleiter	-		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
Fachleiter (Seminar)	A15		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
Lehrbeauftragter (Sem.)	-		12	4	33%	10	2	20%	2	2	100%
insgesamt			116	33	28%	94	19	20%	22	14	64%
Arbeitnehmer											
Stellv. Schulleiter	E15U		1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.			117	33	28%	95	19	20%	22	14	64%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Fachberater-Zulage	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
TOL Fachbetreuer	-		5	5	100%	4	4	100%	1	1	100%
Lehrbeauftragter (Sem.)	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt g.D.			7	7	100%	6	6	100%	1	1	100%
Beschäftigte Ergebnis			124	40	32%	101	25	25%	23	15	65%
Bestellte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
zum Abteilungsleiter	-		1		0%	1	0	0%	0	0	-
zum Fachberater	-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
zum SL	A16		1		0%	1	0	0%	0	0	-
zum SL	A15+Z		1		0%	1	0	0%	0	0	-
zum stv. SL	A15		1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.			5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%
Bestellte Ergebnis			5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%
INSGESAMT			129	41	32%	105	25	24%	24	16	67%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS - Haus- und landw. Schulen
 Dienststelle RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter	A16		9	4	44%	9	4	44%	0	0	-
Stellv. Schulleiter	A15+Z		11	7	64%	11	7	64%	0	0	-
	A15		1		0%	1	0	0%	0	0	-
Fachberater	-		24	10	42%	19	5	26%	5	5	100%
Abteilungsleiter	-		29	17	59%	23	12	52%	6	5	83%
Fachleiter (Seminar)	A15		2		0%	2	0	0%	0	0	-
Lehrbeauftragter (Sem.)	-		5	2	40%	5	2	40%	0	0	-
insgesamt			81	40	49%	70	30	43%	11	10	91%
Arbeitnehmer											
Abteilungsleiter	-		3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
insgesamt h.D.			84	42	50%	72	31	43%	12	11	92%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
FOL als Fachbetreuer	-		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
Fachberater-Zulage	-		4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%
TOL als Fachbetreuer	-		15	14	93%	11	10	91%	4	4	100%
insgesamt g.D.			21	20	95%	14	13	93%	7	7	100%
Beschäftigte Ergebnis			105	62	59%	86	44	51%	19	18	95%
Bestellte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
zum Abteilungsleiter	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
zum Fachberater	-		1		0%	1	0	0%	0	0	-
zum stv. SL	A15		1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
Bestellte Ergebnis			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
INSGESAMT			108	63	58%	89	45	51%	19	18	95%

Formblatt 1.4

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RPT

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
1. Gewerbliche Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	40	15	38
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	40	15	38
2. Kaufmännische Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	70	31	44
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	70	31	44
3. Haus- und landw. Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	24	10	42
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	24	10	42
SUMME 1 + 2 + 3	134	56	42

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart BS - Gewerbliche Schulen
 Dienststelle RPT

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	217	98	45%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis	217	98	45%	0	0	-
gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	45	14	31%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	35	6	17%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis	80	20	25%	0	0	-
insgesamt		297	118	40%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	20	8	40%	28	8	29%
	höherer Dienst Ergebnis	20	8	40%	28	8	29%
gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	5	0	0%	15	7	47%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	14	2	14%	11	7	64%
	gehobener Dienst Ergebnis	19	2	11%	26	14	54%
insgesamt		39	10	26%	54	22	41%
		336	128	38%	54	22	41%
INSGESAMT		336	128	38%	54	22	41%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart BS - Kaufmännische Schulen
 Dienststelle RPT

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	276	165	60%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		276	165	60%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	7	5	71%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	7	7	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		14	12	86%	0	0	-
insgesamt		290	177	61%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	9	4	44%	31	12	39%
höherer Dienst Ergebnis		9	4	44%	31	12	39%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	11	9	82%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst Ergebnis		0	0	-	12	9	75%
insgesamt		9	4	44%	43	21	49%
INSGESAMT		299	181	61%	43	21	49%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Zeitraum 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart BS - Haus- und landw. Schulen
 Dienststelle RPT

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	158	108	68%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		158	108	68%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	7	4	57%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		7	4	57%	0	0	-
insgesamt		165	112	68%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	11	9	82%	30	17	57%
höherer Dienst Ergebnis		11	9	82%	30	17	57%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	2	2	100%	17	12	71%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	5	1	20%
gehobener Dienst Ergebnis		2	2	100%	22	13	59%
insgesamt		13	11	85%	52	30	58%
INSGESAMT		178	123	69%	52	30	58%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart BS - Gewerbliche Schulen
 Dienststelle RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte														
höherer Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	Schulleiter	A16	7		0%	7	0	0%	0	0	-	9	0	0%
	Stellv. Schulleiter	A15+Z	12	1	8%	12	1	8%	0	0	-	16	1	6%
	Fachberater	A15	17	5	29%	14	3	21%	3	2	67%	39	15	38%
	Abteilungsleiter	A15	31	5	16%	30	5	17%	0	0		38	7	18%
	Geschäftsf. Schulleiter	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0		2	1	50%
	Lehrbeauftragter (Seminar)	-	6		0%	6	0	0%	0	0		6		0%
insgesamt h.D.			75	12	16%	71	10	14%	3	2	67%	110	24	22%
gehobener Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	Fachberater-Zulage	-	6	1	17%	6	1	17%	0	0		6	1	17%
	TOL als Fachbetreuer	A12	35	5	14%	31	2	6%	4	3	75%	50	6	12%
insgesamt			41	6	15%	37	3	8%	4	3	75%	56	7	13%
Arbeitnehmer														
	TOL als Fachbetreuer	E11	1		0%	1	0	0%	0	0		1		0%
insgesamt			1		0%	1	0	0%	0	0		1	0	0%
insgesamt g.D.			42	6	14%	38	3	8%	4	3	75%	57	7	12%
Beschäftigte Ergebnis			116	18	16%	109	13	12%	7	5	71%	167	31	19%
Bestellte														
höherer Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	zum Abteilungsleiter	A15	25	2	8%	24	1	4%	1	1	100%	31	3	10%
	zum Fachberater	A15	14	5	36%	12	3	25%	2	2	100%	25	11	44%
	zum Schulleiter	A16	5		0%	5	0	0%	0	0		6	0	0%
	zum stv. Schulleiter	A15+Z	10	1	10%	10	1	10%	0	0		11	1	9%
insgesamt			54	8	15%	51	5	10%	3	3	100%	73	15	21%
Arbeitnehmer														
	zum Abteilungsleiter	E15	1		0%	1	0	0%	0	0		2		0%
insgesamt			1		0%	1	0	0%	0	0		2		0%
insgesamt h.D.			55	8	15%	52	5	10%	3	3	100%	75	15	20%
gehobener Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	A12	28	3	11%	26	2	8%	2	1	50%	39	3	8%
insgesamt			28	3	11%	26	2	8%	2	1	50%	39	3	8%
Arbeitnehmer														
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	E11	1		0%	1	0	0%	0	0		1		0%
insgesamt			1		0%	1	0	0%	0	0		1		0%
insgesamt g.D.			29	3	10%	27	2	7%	2	1	50%	40	3	8%
Bestellte Ergebnis			84	11	13%	79	7	9%	5	4	80%	115	18	16%
INSGESAMT			200	29	15%	188	19	10%	12	9	75%	282	49	17%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart BS - Kaufmännische Schulen
 Dienststelle RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	7	1	0%	7	1	14%	0	0	-	10	1	10%
	Stellv. Schulleiter	A15+Z	4		0%	4	0	0%	0	0	-	6	0	0%
	Fachberater	A15	17	6	35%	15	4	27%	2	2	100%	36	11	31%
	Abteilungsleiter	A15	21	7	33%	21	7	33%	0	0	-	28	7	25%
	Geschäftsf. Schulleiter	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Fachleiter (Seminar)	A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
	Lehrbeauftragter (Sem.)	-	7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	7	4	57%
	insgesamt		59	20	34%	57	18	32%	2	2	100%	90	25	28%
	Arbeitnehmer													
	Stellv. Schulleiter	E15U	1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt h.D.		60	20	33%	58	18	31%	2	2	100%	91	25	27%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Fachberater-Zulage	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	TOL als Fachbetreuer	A12	4	4	100%	3	3	100%	1	1	100%	6	6	100%
	insgesamt g.D.		5	5	100%	4	4	100%	1	1	100%	7	7	100%
	Beschäftigte Ergebnis		65	25	38%	62	22	35%	3	3	100%	98	32	33%
Bestellte														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	zum Abteilungsleiter	A15	17	3	18%	17	3	18%	0	0	-	23	4	17%
	zum Fachberater	A15	13	6	43%	9	2	22%	4	4	100%	30	12	40%
	zum Schulleiter	A16	7	1	17%	7	1	14%	0	0	-	9	1	11%
		A15+Z	1		0%	1	0	0%	0	0	-	2		0%
	zum stv. Schulleiter	A15+Z	2		0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
		A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-	5	0	0%
	insgesamt h.D.		40	10	24%	36	6	17%	4	4	100%	69	17	25%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
	insgesamt g.D.		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
	Bestellte Ergebnis		42	12	28%	37	7	19%	5	5	100%	73	21	29%
	INSGESAMT		107	37	34%	99	29	29%	8	8	100%	171	53	31%

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

Stichtag

01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart

BS - Haus- und landw. Schulen

Dienststelle

RPT

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte														
höherer Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	Schulleiter	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Stellv. Schulleiter	A15+Z	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-	12	4	33%
		A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	Fachberater	A15	9	3	33%	6	0	0%	3	3	100%	30	11	37%
	Abteilungsleiter	A15	17	8	47%	13	4	31%	4	4	100%	21	9	43%
	Fachleiter (Seminar)	A15	2		0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	Lehrbeauftragter (Sem.)	-	5	1	20%	5	1	20%	0	0	-	5	1	20%
	insgesamt		42	16	38%	35	9	26%	7	7	100%	72	26	36%
Arbeitnehmer														
	Abteilungsleiter	E15	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt h.D.			43	17	40%	35	9	26%	8	8	100%	73	27	37%
gehobener Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	FOL als Fachbetreuer	A11+AZ	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	9	9	100%
	Fachberater-Zulage	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	TOL als Fachbetreuer	A12	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	3	3	100%
	insgesamt g.D.		5	5	100%	3	3	100%	2	2	100%	13	13	100%
Beschäftigte Ergebnis			48	22	46%	38	12	32%	10	10	100%	86	40	47%
Bestellte														
höherer Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	zum Abteilungsleiter	A15	17	8	47%	12	3	25%	5	5	100%	20	9	45%
	zum Fachberater	A15	7	2	29%	5	0	0%	2	2	100%	25	9	36%
	zum stv. Schulleiter	A15+Z	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	8	2	25%
		A15	2		0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%
	insgesamt		31	12	39%	24	5	21%	7	7	100%	56	20	36%
Arbeitnehmer														
	zum Abteilungsleiter	E15	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt h.D.			32	13	41%	24	5	21%	8	8	100%	57	21	37%
gehobener Dienst														
Beamten/Beamtinnen														
	zum Fachbetreuer (TL/TOL)	A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt g.D.		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Bestellte Ergebnis			33	14	42%	25	6	24%	8	8	100%	58	22	38%
INSGESAMT			81	36	44%	63	18	29%	18	18	100%	142	62	44%

Formblatt 1.8a**AUFSTIEG**

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RPT

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
1. Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte	43	2	5%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	2	1	50%
INSGESAMT	45	3	7%
2. Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte	4	3	75%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	4	3	75%
3. Haus- und landw. Schulen			
Beamtinnen/Beamte	19	15	79%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	2	2	100%
INSGESAMT	21	17	81%
SUMME 1 + 2 + 3	70	23	33%

Formblatt 1.8b

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

Zeitraum: 1.07. 2009 - 30. 06. 2014

Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen

Dienststelle: RPT

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gewerblichen Schulen	2.379	189	8%
	an Kaufmännischen Schulen	887	473	53%
	an Haus- und Landw. Schulen	638	401	63%
	schultypenübergreifend	3.423	2.016	59%
	INSGESAMT	7.327	3.079	42%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an beruflichen Schulen	616	145	24%
	schulartübergreifend*	1.853	552	30%
	INSGESAMT	2.469	697	28%
	I N S G E S A M T	9.796	3.776	37%

Schulartübergreifende Fortbildung*	Fortbildung für Lehrkräfte	4.282	2.054	48%
	INSGESAMT	4.282	2.054	48%

* alle Schularten einschließlich GHRS-Schulen und Gymnasien

Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Frauenanteil hat seit dem Chancengleichheitsplan vom 30. 6. 2009 in allen Schularten auch in Führungspositionen weiter zugenommen. Diese Entwicklung zeigt, dass im Bereich des Regierungspräsidiums Tübingen ein Bewusstseinswechsel stattfindet, der sicher nicht zuletzt auf die gemeinsamen Bemühungen aller Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen in allen schulischen Ebenen zurückzuführen ist.

Die Institution der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerinnen an den Schulen, an den Staatlichen Schulämtern sowie in den Regierungspräsidien und im Kultusministerium hat sich bewährt.

Trotz des gestiegenen Frauenanteils insgesamt darf nicht übersehen werden, dass Frauen in fast allen schulischen Führungsbereichen immer noch stark unterrepräsentiert sind. Dabei kann für alle Schularten festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen mit steigender Besoldungsgruppe sinkt.

I. Frauenanteil an beruflichen Schulen insgesamt

Der Frauenanteil an den Beruflichen Schulen hat gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (2004-2009) weiter kontinuierlich zugenommen und ist von insgesamt 46% im Jahr 2009 auf 50% im Jahr 2014 gestiegen. Dabei ist der größte Zuwachs bei den gewerblichen Schulen zu verzeichnen, wobei Frauen in diesem Bereich nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Insgesamt ist der Frauenanteil mit 72% bei Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen weiterhin am höchsten.

Schultyp	2009	2014
Gewerblich	21%	27%
Kaufmännisch	47%	50%
Haus- u. Landwirtschaftl.	71%	72%

II. Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen

Bei den Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten liegt der Frauenanteil in fast allen Bereichen über 50%. Er beträgt an den gewerblichen Schulen 56%, an den

Kaufmännischen 71% und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich 82%. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ist besonders hoch. Er beträgt an den Gewerblichen Schulen 47%. Gegenüber 2009 ist dies ein Anstieg um 18% (2009 29%). Ein leichter Anstieg des Frauenanteils bei Teilzeitbeschäftigungen ist auch an den Kaufmännischen Schulen zu beobachten, von 56% in 2009 auf 63% in 2014. An den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit 63% ebenfalls stark gestiegen gegenüber 47% im Jahr 2009.

Der Anteil der Frauen bei Beurlaubungen beträgt 84%. Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber 2009 mit 76%. Auf die drei Typen des Beruflichen Schulwesens bezogen ergibt sich folgendes Bild: An Gewerblichen Schulen sind 76% der Beurlaubten Frauen, gegenüber 51% in 2009. An Kaufmännischen Schulen sind es 83% gegenüber 78% im Jahr 2009 und an Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen sind 91% der Beurlaubten Frauen, im Vergleich zu 93% im Jahr 2009.

III. Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vorbereitungsdienst bzw. bei den Einstellungen

Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag 30.06.2014 wurden 134 Personen in den Vorbereitungsdienst übernommen, davon waren 56 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42%. Bei der letzten Erhebung 2009 betrug der Frauenanteil noch 54%.

Einstellungen

Bei den unbefristeten Einstellungen beträgt der Anteil der Frauen insgesamt 53%. Das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Stichtag 30.06.2009, als der Frauenanteil noch 45% betrug.

An den Gewerblichen Schulen wurde mit 38% der kleinste Frauenanteil eingestellt, allerdings deutlich mehr als im letzten Berichtszeitraum (2009: 24%). An den Kaufmännischen Schulen wurden 61% Frauen unbefristet eingestellt gegenüber 54% im Jahr 2009. An den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen waren es 69% gegenüber 66% in 2009. Es wird sichtbar, dass der Frauenanteil im Eingangsbereich an allen drei Schultypen deutlich zugenommen hat.

IV. Analyse der Beschäftigtenstruktur in Funktionsstellen

Besoldungsgruppe A15

An allen drei Schultypen ist der Frauenanteil bei Abteilungsleitungen leicht gestiegen. An den Gewerblichen Schulen ist der Frauenanteil von 11% (2009) auf 20% (2014) angestiegen, bei den kaufmännischen Schulen von 24% in 2009 auf 33% im Jahr 2014 und an den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen stieg der Frauenanteil bei Abteilungsleiterinnen von 54% (2009) auf 59 % im Jahr 2014.

Ähnlich sieht es bei den Fachberatern aus. Hier ist der Frauenanteil an den Gewerblichen Schulen von 8% (2009) auf 20% angestiegen und an den Kaufmännischen Schulen von 23% (2009) auf 26% im Jahr 2014. An den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen ist der Frauenanteil bei den Fachberatern allerdings leicht zurückgegangen von 47% (2009) auf 42% in 2014.

Besoldungsgruppe A16 und A 15+Z

Bei den Schulleitern blieb der Frauenanteil an Gewerblichen Schulen konstant bei 6% (2009 und 2014), bei den Stellvertretern hingegen stieg er von 0 auf 6% (2014). An den Kaufmännischen Schulen stieg der Frauenanteil bei Schulleitungen von 25% (2009) auf 31% (2014), bei den Stellvertretern sank er von 7% (eine Frau) auf 0. An den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen stieg der Frauenanteil bei Schulleitungen von 27% auf 44%. Bei den Stellvertretern stieg er von 50% auf 64%.

In der Summe aller Funktionsstellen liegt der Frauenanteil bei 33%. Das ist gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum ein Anstieg von 12% (2009: 21%). Der Frauenanteil bei Funktionsstellen liegt im Gewerblichen Bereich traditionell niedrig bei 13% (2009: 8%), im Kaufmännischen Bereich liegt er bei 28% (2009: 25%) und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich bei 59% (2009: 47%). Die Auswertung zeigt, dass sich der Frauenanteil an Funktionsstellen in allen drei Schultypen erhöht hat. Dennoch liegt er nach wie vor weit hinter dem Frauenanteil insgesamt. Da die Zahl der Lehrerinnen an den Beruflichen Schulen erst in den letzten 10 – 15 Jahren deutlich gestiegen ist, hat sich diese Entwicklung noch nicht bis in die Führungsebene fortgesetzt.

Bewerbungen

In der Summe aller Bewerbungen auf Funktionsstellen ist der Frauenanteil deutlich gestiegen, von 21% im letzten Erhebungszeitraum auf 31% 2014. Am deutlichsten war der Anstieg im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich von 26% in 2009 auf 44% in 2014.

Aufstieg

Beim Aufstieg lag der Frauenanteil im Gewerblichen Bereich bei 7%, im Kaufmännischen Bereich bei 75% und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich bei 81%. Dies entspricht insgesamt einem Frauenanteil von 57%.

Fortbildungen

Mit der Einführung von LFB-online im Jahr 2012 ergibt sich eine gesicherte Datenbasis für die Auswertung im Bereich Fortbildung der Lehrkräfte. 42% der Teilnehmer an Fortbildungen für Lehrkräfte im Erhebungszeitraum 01.07.2009 – 30.06.2014 waren weiblich. Bei den Fortbildungen für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen lag der Anteil der Frauen bei 37%. Der Frauenanteil bei Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen liegt bei 48%.

Einige Daten im Überblick:

Frauenanteil an beruflichen Schulen im Eingangsbereich 2009 und 2014 (höherer Dienst)

Gewerbliche Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
Vorbereitungsdienst	43%	38%
A 13	34%	39%
A 14	18%	23%

Kaufmännische Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
Vorbereitungsdienst	54%	44%
A 13	55%	58%

A 14	32%	41%
------	-----	-----

Haus-und Landwirtschaftliche Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
Vorbereitungsdienst	67%	42%
A 13	73%	73%
A 14	56%	63%

Im Vorbereitungsdienst ist der Frauenanteil in allen drei Schultypen gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum zurückgegangen. Demgegenüber ist im Eingangsbe-
reich (A13 und A14) ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen und im
HLS-Bereich eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen.

Frauenanteil an beruflichen Schulen in Führungspositionen 2009 und 2014

Gewerbliche Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
A 16 SL	6%	6%
A 15 Stv	8%	14%
A 15 AL	18%	47%
A 15 Fachberater	17%	33%

Kaufmännische Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
A 16 SL	25%	31%
A 15 Stv	21%	28%
A 15 AL	42%	33%
A 15 Fachberater	33%	35%

Haus-und landwirtschaftliche Schulen		
Besoldungsgruppe	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
A 16 SL	33%	44%

A 15 Stv	47 %	50 %
A 15 AL	55 %	47 %
A 15 Fachberater	29 %	33 %

Frauenanteil an beruflichen Schulen bei Teilzeitbeschäftigten (unbefristet)

Schultyp	2009	2014
Gewerblich	52%	58%
Kaufmännisch	72%	72%
Haus- u. Landwirtschaftl.	83%	84%

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist im Erhebungszeitraum ebenfalls geringfügig gestiegen. Insgesamt lässt sich sagen, dass Teilzeitbeschäftigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor weibliche Phänomene sind.

Teil D: Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der beruflichen Schulen

A. Zielvorgaben

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. Im Bereich der gewerblichen Schulen sind laut Statistik Frauen im Rahmen der Einstellungen immer noch unterrepräsentiert. Wesentlicher Grund ist der traditionell nach wie vor deutlich geringere Frauenanteil in den gewerblich-technischen Studiengängen, die den Zugang zur Laufbahn des höheren Lehramts an gewerblichen Schulen ermöglichen. Dennoch wird in diesem Bereich weiterhin angestrebt, den Anteil von Frauen - unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese - kontinuierlich zu steigern.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

B. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an beruflichen Schulen

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der beruflichen Schulen ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 23 % (30.06.2009) auf 34 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Die Frauenanteile sind aber je nach Schulart (gewerblich, kaufmännisch, haus- und landwirtschaftlich) sowie nach Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Frauenanteil mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb trotz des positiven Trends unverzichtbar.

Die Entwicklung während der Geltungsdauer des letzten Chancengleichheitsplans ergibt sich im Einzelnen aus dem Zahlenteil und der Analyse der Beschäftigtenstruktur. Auch im Rahmen der Schulleitungsbereiche ist während der Geltungsdauer der letzten Pläne eine positive Entwicklung eingetreten, allerdings ist dort weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Einzige Ausnahme bildet der Frauenanteil von Schulleiterinnen im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich beim Regierungspräsidium Karlsruhe.

Da an kaufmännischen und Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen deutlich mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamtsamt beschäftigt sind, ist in diesen Bereichen eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Im Bereich der gewerblichen Schulen muss die besondere Problematik eines deutlich geringeren Frauenanteils insgesamt gesehen werden; auch im Eingangsamtsamt des höheren Dienstes der gewerblichen Schulen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Steigerungsraten zeigen jedoch auch hier eine positive Entwicklung auf.

Junge Lehrerinnen aller Schultypen der beruflichen Schulen müssen für Führungspositionen gezielt vorbereitet und gewonnen werden.

2. Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben deshalb - unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt und systematisch zu fördern. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, in denen sie Führungskompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln. Den Schulleiterinnen und Schulleitern kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z. B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungsaufgaben. Dabei ist anzustreben, dass diese Aufgaben nicht zu einer unangemessenen (zeitlichen) Mehrbelastung führen, sondern entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird.

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.

Ergänzend sollen Frauen verstärkt bei Tagungen und Fortbildungen und durch gezielte 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 Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen auch verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Angestrebt wird die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung. Frauen sollen durch gezielte persönliche Ansprache oder - soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist - durch Ausschreibung auf solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hingewiesen werden.

Abordnungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschreiben.

Als sinnvolle Ergänzung zu den beschriebenen Maßnahmen wurden Informationen zu allen Bereichen gebündelt und auf der Homepage des Kultusministeriums unter der Rubrik „Informationen für Frauen in Führungspositionen“ veröffentlicht. Auf dieser Homepage finden sich Informationen rund um die Tätigkeit einer Schulleitung bzw. weiterer Funktionsämter.

Das Ministerium führt weiterhin mit den Personalverantwortlichen und fachlichen Beraterinnen der oberen Schulaufsichtsbehörden regelmäßige Gespräche zur Frauenförderung.

3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

Bei Bewerbungsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit in Bereichen mit Unterrepräsentanz frühzeitig, d.h. noch im Entschei-

dungsprozess, beteiligt wird. Dies gilt auch bei schulbezogenen Ausschreibungen und schulbezogenen Einstellungsverfahren. Sie ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gemäß § 9 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, das Recht an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, soweit eine gemischtgeschlechtliche Bewerberlage vorliegt. Ferner darf bei der Auswahl unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Aspekt der Familienplanung nicht zum Nachteil der Frauen einbezogen werden.

4. Fortbildende bzw. für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizierende Maßnahmen

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

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein 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. Seit Erstellung der letzten Pläne wurde diese Seminarreihe novelliert.

Folgende Fortbildungen werden nunmehr angeboten:

Vier frei wählbare Module:

- Die Hürde nehmen - die Bewerbung professionell angehen
- Training für professionelle Gesprächsführung
- Konfliktmanagement
- Rhetorik und Präsentation

Feste Lehrgangsreihe mit integriertem Praktikum:

- Baustein 1: Erfolgreich führen - ich mache mich auf den Weg
- Drei- bis fünftägiges Praktikum: Dieses erfolgt auf den Besuch des Bausteins 1 und ist verbindlich für alle Teilnehmerinnen der Reihe. Es kann in Absprache mit

der Führungskraft vor Ort und in Abstimmung mit dem Stundenplan in Form von Ganz- oder Halbtagen absolviert werden und sich über mehrere Wochen erstrecken, endet aber vor Beginn von Baustein 2.

- Baustein 2: Schulleben gestalten - von der Vision zur Umsetzung
- Baustein 3: Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis

Sowohl die frei wählbaren Module als auch die Lehrgangreihe erfreuen sich nach wie vor reger Nachfrage.

Seit Beginn des Schuljahrs 2015/2016 wird von den Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämtern die neue landesweite Konzeption „Vorqualifizierungsangebote Führungskräfteentwicklung“ umgesetzt. Die Konzeption beinhaltet Informations-, Orientierungs- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Gesprächsangebote seitens der Schulverwaltung. Mit diesem Maßnahmenbündel sollen interessierte Lehrkräfte – Frauen wie Männer - ermutigt werden, sich auf eine Schulleitungsstelle zu bewerben und auf dem Weg dorthin qualifiziert begleitet und unterstützt werden.

Die neuen Vorqualifizierungsangebote machen das Programm „Frauen fit für Führung“ jedoch keineswegs überflüssig, vielmehr ergänzen sich beide Programme. Aufgrund der aktuellen Geschlechterrelation in schulischen Führungspositionen werden auch in Zukunft spezifische Angebote für die Zielgruppe Frauen für sinnvoll und notwendig erachtet.

Auch für Wiedereinsteigende und Beurlaubte werden Fortbildungen angeboten.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden informieren in geeigneter Weise über weitere Fortbildungen, die von ihnen veranstaltet und verantwortet werden.

Die Mittel für die Fortbildung von Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen wurden im Jahr 2011 von bislang 4.326 € auf 24.000 € erhöht. Davon stehen den Regierungspräsidien Mittel in Höhe von 16.000 € für die Fortbildung von Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen an Schulen und Seminaren zur Verfügung. Sie können flexibel und nach Bedarf zur Durchführung regionaler Fortbildungsveranstaltungen, aber auch zur Abdeckung von Reisekosten für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen anderer Träger genutzt werden. Die deutliche Mittelerhöhung trägt zur Qualifizierung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Ansprechpartnerinnen bei und leistet so einen weiteren wichtigen Beitrag für die Förderung von Frauen sowie der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben ist Aufgabe der Schulleitung und gehört größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb. Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sind, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende darf sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

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

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung, sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig für diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die zeitliche Lage unteilbarer und die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch für die Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungen im Besonderen. Die Schulleitung erörtert bei Bedarf mit der Beauftragten für Chancengleichheit, der örtlichen Personalvertretung und soweit erforderlich der Vertrauensperson der Schwerbehinderten die Rahmenbedingungen, die an der Schule für Teilzeitbeschäftigte Anwendung finden sollen.

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

b.

Eine weitere deutliche Ausweitung greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und –inhabern in Teilzeit zwischen 50 Prozent und 100 Prozent zu arbeiten. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhältige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung 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.

Die Möglichkeit des Jobsharing wurde auch auf schulische Funktionsstellen ausgeweitet. Dadurch sollte über die bisher möglichen Teilzeitvarianten hinaus eine weitere Alternative geschaffen werden, eine Führungsposition in der Schule mit halbem Deputat wahrzunehmen. Das Jobsharing sieht vor, dass eine Funktionsstelle auf Dauer mit zwei Personen mit exakt halbem Lehrauftrag (50 Prozent) besetzt wird. Beide Personen werden aus dieser Funktionsstelle zu gleichen Teilen besoldet. Auf diese festen Rahmenbedingungen müssen die Teilnehmenden am Jobsharing vorab hingewiesen werden. Um eine gewisse Kontinuität und Planungssicherheit zu haben, wird das Jobsharing in der Regel auf drei Jahre festgelegt. Mit der Ernennung in das Funktionsamt stehen der Beamtin/dem Beamten die Bezüge aus dem Funktionsamt im Umfang der Arbeitsleistung zu. Eine Beamtin bzw. ein Beamter kann nicht zwei (Status) Ämter gleichzeitig wahrnehmen. Kommt für Beamtinnen und Beamte daher aktuell oder in absehbarer Zeit ein Beschäftigungsumfang von mehr als 50 Prozent in einem Funktionsamt in Betracht, sind die "normalen" Teilzeitmodelle flexibler als das Jobsharing.

Diese Teilzeitangebote sind ein wichtiger Beitrag zu der im Chancengleichheitsgesetz verankerten Verpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf weiter zu verbessern und werden von den Frauen im Schuldienst des Landes sehr gut angenommen.

Alle Teilzeitbeschäftigten erhalten seit dem Schuljahr 2014/2015 nach § 4 der Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO eine Altersermäßigung entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang an der Schule. Zuvor erhielten beispielsweise Teilzeitbeschäftigte mit einem Lehrauftrag unter 50 Prozent keine Altersermäßigung. Teilzeitbeschäftigte mit einem Teilzeitfaktor von z.B. 60 Prozent oder 70 Prozent wurden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte mit hälftigem Lehrauftrag.

Ergänzend zu den o.g. Teilzeitmöglichkeiten für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sollen im Rahmen der Beförderung von Studienrätinnen und Studienräten an beruflichen Schulen die Schulleitungen regelmäßig darauf hingewiesen werden, dass bei der Besetzung von A14-Stellen im Ausschreibungsverfahren Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten genauso wie die von vollbeschäftigten Bewerberinnen und Bewerbern zu behandeln sind. Insbesondere ist auch auf die Möglichkeit hinzuweisen, eine A14-Stelle mit zwei Teilzeitkräften (ggf. auch unterhältig) zu besetzen.

c.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, für Kinder Betreuungsangebote zu schaffen. Dies gilt sowohl für die Kleinkindbetreuung, als auch für Betreuungsangebote an Schulen. Der Anfang Dezember 2011 zwischen der Landesregierung und den kommunalen Landesverbänden unterzeichnete Pakt für Familien mit Kindern war ein wichtiger Schritt, um beim dringend nötigen Ausbau der Angebote für unter dreijährige Kinder voranzukommen. Seither ist Dynamik in den Ausbau der Kleinkindbetreuung gekommen. Mit diesem Pakt hat die Landesregierung den Kommunen 2012 und 2013 insgesamt 640 Millionen Euro zusätzlich für die Förderung der Betriebsausgaben der Kleinkindbetreuung zur Verfügung gestellt. Ab 2014 trägt das Land inklusive der Bundesmittel 68 Prozent der Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung.

Die Zuweisungen des Landes an die Kommunen für die Betriebsausgabenförderung der Kleinkindbetreuung betragen im Jahr 2015 - einschließlich der Bundesmittel - voraussichtlich insgesamt rd. 659 Mio. Euro. Sie sind zweckgebunden für die Förderung von Kindern unter drei Jahren in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen zu verwenden. Diese Zahlen unterstreichen eindrucksvoll die gemeinsamen großen Anstrengungen von Land und Kommunen, ein bedarfsgerechtes und qualitativvolles Angebot für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Baden-Württemberg bereitzustellen.

Laut Statistischem Landesamt wurden zum Stichtag 1. März 2015 in Baden-Württemberg 78.729 Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Das entspricht einer Betreuungsquote von 27,8 Prozent.

Mittelfristig will Baden-Württemberg die Betreuungsquote steigern. Dabei kann es im Flächenland Baden-Württemberg nicht um die Erfüllung einer starren Quote ge-

hen, sondern um die tatsächliche Nachfrage vor Ort. Sie kann in den großen Städten bei 40 bis 60 Prozent und darüber liegen; in anderen Regionen auch deutlich darunter. Auch hier gilt: jeder geschaffene Platz muss ein guter Platz sein.

Der Ausbau der Ganztagschulen soll vielfältige Möglichkeiten, auf Kinder und Jugendliche und deren Interessen und Begabungen individuell einzugehen, eröffnen. Der erweiterte Zeitrahmen in der Ganztagschule schafft zusätzliche Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie mehr Chancengerechtigkeit.

Das neue Ganztagschulkonzept ermöglicht es vor allem auch kleinen Grundschulen einen Ganztagsbetrieb einzurichten. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm beteiligen. Dafür wird je nach Anträgen mit Kosten von bis zu rund 158 Millionen € gerechnet. Durch den flächendeckenden Ausbau soll es jedem Kind möglich sein, eine Ganztagschule zu besuchen. Ganztagschulen können in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet werden. Eltern haben die Wahlfreiheit, ob sie ihr Kind an einer Ganztagschule anmelden. Vor allem berufstätigen Eltern sollen dadurch unterstützt werden. Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen insbesondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

Durch das mehr an Zeit an einer Ganztagschule kann auf die Kinder besser individuell eingegangen werden. Nur mit Ganztagsangeboten an möglichst vielen Schulen wird es gelingen, herkunftsbedingte Benachteiligungen aufzulösen und gelingende Bildungsbiographien von Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen. Die Ganztagschule ist ein wesentlicher Schritt zur besseren und kontinuierlichen Entwicklung der Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Deshalb möchte die Landesregierung, dass mehr Schulen zu Ganztagschulen werden. In einem ersten Schritt sollen sich Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen zu Ganztagschulen weiterentwickeln können, damit nach dem Ausbau der Betreuung im frühkindlichen Bereich und der Betreuung der Kinder im Kindergartenalter keine Betreuungslücke entsteht.

Im Schuljahr 2014/15 haben in einer ersten Tranche 172 Schulen eine Ganztagschule nach den neuen schulgesetzlichen Regelungen eingeführt, wobei darunter auch Umsteller aus dem vorigen Modell der Ganztagschule waren. Über 11.000 Schülerinnen und Schüler nahmen an den Ganztagsangeboten dieser neuen Ganztagschulen teil.

Im laufenden Schuljahr 2015/16 haben weitere 119 Schulen eine Ganztagschule nach dem neuen § 4a des Schulgesetzes eingerichtet. Mit der Option, einen Teil der Lehrerwochenstunden im Ganztagsbetrieb zu monetarisieren und für Angebote außerschulischer Partner zu verwenden, wird zugleich das gesellschaftliche Umfeld der Schulen stärker einbezogen und den Kindern werden zusätzliche Möglichkeiten eröffnet.

Der Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen wird eine hohe Priorität beigemessen, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Bedarfsgerechte und flexible Betreuungsangebote sollen betroffenen Eltern eine echte Wahlfreiheit eröffnen, ob die Betreuung ihres Kindes innerhalb oder auch außerhalb der eigenen Familie erfolgen soll.

Die außerschulische Betreuung wird auch weiterhin vom Land gefördert. Eltern, die ihr Kind nicht an einer Ganztagschule haben, oder denen die betreute Zeit ihrer Kinder nicht ausreicht, können auf kommunale Angebote zurückgreifen. Die Einrichtung dieser Betreuungsprogramme (Verlässliche Grundschule, flexible Nachmittagsbetreuung, Horte) ist eine Aufgabe der Kommune.