

Chancengleichheitsplan

Gymnasien

Regierungspräsidium Tübingen

30.06.2014

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 be  + Artikel 3
Absatz 2 ind Frauen
sind gle **Baden-Württemberg** Absatz 2
REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN 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

Inhalt

Einleitung	3
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	5
Analyse der Beschäftigtenstruktur	14
Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen	18
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	23

Chancengleichheitsplan der Gymnasien im Regierungsbezirk Tübingen

2014

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 GHWGRS-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 Führungfortbildung 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 (insgesamt)

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPT

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen		
unbefristet	höherer Dienst	Beamten/Beamtinnen	A16	61	18	30%		
			A15	413	135	33%		
			A14	1742	911	52%		
			A13	2285	1577	69%		
			Insgesamt	4501	2641	59%		
		Arbeitnehmer	E15U	1	1	100%		
			E15	1	0	0%		
			E14	49	25	51%		
			E13	76	51	67%		
			Insgesamt	127	77	61%		
		insgesamt h.D.				4628	2718	59%
		unbefristet	gehobener Dienst	Beamten/Beamtinnen	A13	28	22	79%
					A11	13	13	100%
					A10	3	3	100%
					A 9	6	2	33%
Insgesamt	50				40	80%		
Arbeitnehmer	E13			4	3	75%		
	E12			1	0	0%		
	E11			11	6	55%		
	E10			3	3	100%		
	E 9			6	5	83%		
Insgesamt				25	17	68%		
insgesamt g.D.				75	57	76%		
unbefristet Ergebnis				4703	2775	59%		
befristet	höherer Dienst			Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
					E14	24	10	42%
		E13	77		62	81%		
		insgesamt h.D.	102		73	72%		
		gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E13	10	8	80%	
				E12	7	3	43%	
				E11	21	14	67%	
				E10	6	3	50%	
				E 9	8	6	75%	
				insgesamt g.D.	52	34	65%	
		mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 9	1	0	0%	
				E 8	1	1	100%	
				E 6	1	0	0%	
				insgesamt m.D.	3	1	33%	
		befristet Ergebnis				157	108	69%
INSGESAMT				4860	2883	59%		

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

Stichtag **30.06.2014**
Schulart **Gymnasien**
Dienststelle **RPT**

Befristung Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	2	2	100%
	A15	67	43	64%
	A14	729	547	75%
	A13	957	781	82%
insgesamt		1755	1373	78%
Arbeitnehmer	E14	19	12	63%
	E13	43	33	77%
insgesamt		62	45	73%
insgesamt h.D.		1817	1418	78%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	14	12	86%
	A11	8	8	100%
	A10	2	2	100%
insgesamt		24	22	92%
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E11	6	4	67%
	E10	3	3	100%
	E 9	6	5	83%
insgesamt		16	12	75%
insgesamt g.D.		40	34	85%
unbefristet Ergebnis		1857	1452	78%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	21	10	48%
	E13	64	54	84%
insgesamt h.D.		86	65	76%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	12	10	83%
	E12	7	3	43%
	E11	20	14	70%
	E10	5	3	60%
	E 9	8	6	75%
insgesamt g.D.		52	36	69%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 9	1	0	0%
	E 8	1	1	100%
	E 6	1	0	0%
insgesamt m.D.		3	1	33%
befristet Ergeb- nis		141	102	72%
INSGESAMT		1998	1554	78%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPT

Befristung Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A16	57	16	28%
	A15	329	87	26%
	A14	772	243	31%
	A13	873	431	49%
insgesamt		2031	777	38%
Arbeitnehmer	E15U	1	1	100%
	E15	1	0	0%
	E14	30	13	43%
	E13	24	13	54%
insgesamt		56	27	48%
insgesamt h.D.		2087	804	39%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A13	10	6	60%
	A11	5	5	100%
	A 9	3	0	0%
insgesamt		18	11	61%
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	1	0	0%
	E11	5	2	40%
insgesamt		7	3	43%
insgesamt g.D.		25	14	56%
unbefristet Ergebnis		2112	818	39%
befristet				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	2	0	0%
	E13	21	12	57%
befristet Ergebnis		23	12	52%
INSGESAMT		2135	830	39%

Erhebungsvordruck I.2 L Beurlaubte

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPT

Befristung	Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet	Beamtinnen/Beamte			
	höherer Dienst	715	490	69%
	gehobener Dienst	8	7	88%
	insgesamt	723	497	69%
	Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	1	0	0%
	insgesamt	1	0	0%
unbefristet Ergebnis		724	497	69%
INSGESAMT		724	497	69%

Erhebungsvordruck I.3.L

Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 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		60	18	30%	57	16	28%	2	2	100%
	A15+Z		8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%
	A15		2	1	50%	0	0	-	0	0	-
Stellv. Schulleiter	A15+Z		55	10	18%	52	8	15%	2	2	100%
	A15		10	1	10%	9	1	11%	1	0	0%
Fachberater	-		109	33	30%	89	23	26%	16	8	50%
Abteilungsleiter	-		184	65	35%	133	35	26%	42	28	67%
Geschäftsf. Schulleiter	-		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
Fachleiter (Seminar)	A15		14	9	64%	14	9	64%	0	0	-
	A14		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Lehrbeauftragter (Sem.)	-		62	37	60%	50	28	56%	10	7	70%
insgesamt			509	178	35%	416	123	30%	74	48	65%
Arbeitnehmer											
Stellv. Schulleiter	E15U		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Abteilungsleiter	-		2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
insgesamt			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
insgesamt h.D.			512	180	35%	418	124	30%	75	49	65%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
FOL als Fachbetreuer	-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt g.D.			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Beschäftigte Ergebnis			513	181	35%	418	124	30%	76	50	66%
Bestellte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
zum Abteilungsleiter	-		18	12	67%	11	5	45%	6	6	100%
zum Fachberater	-		4	2	50%	2	1	50%	2	1	50%
zum Schulleiter	A16		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
zum stv. Schulleiter	A15+Z		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
	A15		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			26	15	58%	17	7	41%	8	7	88%
Arbeitnehmer											
zum Abteilungsleiter	-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Bestellte Ergebnis			27	16	59%	17	7	41%	9	8	89%
INSGESAMT			540	197	36%	435	131	30%	85	58	68%

Formblatt 1.4

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 Dienststelle: RPT

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Höherer Dienst			
Studienreferendar/in	772	521	67%
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen LA an Gymnasien			
INSGESAMT	772	521	67%

Erhebungsvordruck I.5

Einstellungen

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 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	1016	690	68%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		1016	690	68%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	5	2	40%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		5	2	40%	0	0	-
insgesamt		1021	692	68%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	27	19	70%	59	36	61%
höherer Dienst Ergebnis		27	19	70%	59	36	61%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	4	100%	35	21	60%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	10	8	80%
gehobener Dienst Ergebnis		4	4	100%	45	29	64%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	3	1	33%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	3	1	33%
insgesamt		31	23	74%	107	66	62%
INSGESAMT		1052	715	68%	107	66	62%

Erhebungsvordruck I.7.L

Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 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		15	6	40%	15	6	40%	0	0	-	31	9	29%
	A15+Z		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	3	2	67%
	A14		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-			
Stellv. Schulleiter	A15+Z		15	6	40%	14	6	43%	0	0	-	36	17	47%
	A15		5	0	0%	5	0	0%	0	0	-	4	0	0%
	A14		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-			
Fachberater	-		46	13	28%	39	9	23%	5	4	80%	62	20	32%
Abteilungsleiter	-		103	34	33%	85	19	22%	17	14	82%	82	30	37%
Geschäftsf. Schulleiter	-		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
Fachleiter (Seminar)	A15		6	4	67%	6	4	67%	0	0	-	14	8	57%
	A14		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-			
	A13		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
Prozessbegleiter	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
Lehrbeauftragter (Sem)	-		58	38	66%	36	17	47%	22	21	95%	61	36	59%
insgesamt			259	105	41%	211	65	31%	44	39	89%	295	123	42%
Arbeitnehmer														
Abteilungsleiter	-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%			
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%			
Beschäftigte Ergebnis			260	106	41%	211	65	31%	45	40	89%	295	123	42%
Bestellte														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
zum Abteilungsleiter	-		84	32	38%	64	17	27%	17	13	76%			
zum Fachberater	-		39	12	31%	34	8	24%	5	4	80%			
zum Schulleiter	A16		15	6	40%	15	6	40%	0	0	-			
	A15+Z		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-			
zum stv. Schulleiter	A15+Z		16	5	31%	15	4	27%	1	1	100%			
	A15		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-			
	A14		1	0	0%	0	0	-	1	0	0%			
insgesamt			161	57	35%	134	37	28%	24	18	75%			
Arbeitnehmer														
zum Abteilungsleiter	-		2	2	100%	0	0	-	2	2	100%			
Bestellte Ergebnis			163	59	36%	134	37	28%	26	20	77%			
INSGESAMT			423	165	39%	345	102	30%	71	60	85%	295	123	42%

Formblatt 1.8a

Aufstieg

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 Dienststelle: RPT

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte	3	2	67%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	3	2	67%

Formblatt 1.8b

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

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart/Schultyp: Gymnasien
 Dienststelle: RPT

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insges.	davon Frauen	Anteil Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gymnasien	18.878	10.409	55%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Gymnasien	371	156	42%
	schulartübergreifend*	1.853	552	30%
	INSGESAMT	21.102	11.117	53%

Schulartübergreifende Fortbildung	Fortbildung für Lehrkräfte	4.582	2.540	55%
	INSGESAMT	4.582	2.540	55%

* alle Schularten einschließlich GHR-Schulen und Berufliche Schulen

Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Frauenanteil hat seit dem Chancengleichheitsplan vom 30.6.2009 bei allen Schularten, auch in Führungspositionen, kontinuierlich zugenommen. Im gymnasialen Bereich stieg der Frauenanteil von 54 % im Jahr 2009 (2520 Frauen) auf 59% im Jahr 2014 (2883 Frauen). 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 auf 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 in Führungspositionen darf nicht übersehen werden, dass Frauen in fast allen schulischen Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind. Dabei kann für alle Schularten festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen mit steigender Besoldungsgruppe sinkt.

Frauenanteil Beschäftigte insgesamt

Der Frauenanteil insgesamt an den Gymnasien hat gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan von 2009 weiter kontinuierlich zugenommen, von 54% im Jahr 2009 auf 59% im Jahr 2014.

Prozentualer Frauenanteil im Eingangsbereich 2009 und 2014

	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
Vorbereitungsdienst	58%	67%
A 13	66%	69%
A 14	42%	52%

Der deutlichen Überrepräsentanz der Frauen im Eingangsbereich steht eine ebenso deutliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen gegenüber, mit Ausnahme der Fachleiter am Seminar.

Prozentualer Frauenanteil in Führungspositionen 2009 und 2014

	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
A 16 SL	20%	30%
A 15 Stv	14%	18%
A 15 AL	27%	35%
A 15 Fachberater	30%	30%

Der Frauenanteil in Schulleitungen ist im entsprechenden Zeitraum von 20% auf 30% gestiegen und bei den Stellvertretungen von 14% auf 18%. Bei den Fachberatern in der Schulaufsicht blieb der Frauenanteil konstant bei 30%. Der Frauenanteil in der Abteilungsleitung stieg ebenfalls von 27% auf 35%.

Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten (unbefristete Verträge)

	Stand 30.06. 2009	Stand 30.06 2014
Gym	75%	78%

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.

Auswertung im Einzelnen:

Beschäftigte insgesamt (Formblatt I.1 L)	Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Berichtszeitraum von 4654 (2009) auf 4860 (2014) gestiegen. Der Frauenanteil ist in diesem Zeitraum von 54% auf 59 % angestiegen.		
	Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis im höheren Dienst ist ein Rückgang von 177 auf 127 zu verzeichnen. Hier ging der Frauenanteil von 64% auf 61% zurück.		
	Mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nimmt der Frauenanteil immer noch ab. Aber auch hier ergaben sich vor allem bei den verbeamteten Lehrkräften zum Teil deutliche Steigerungen.		
		2009	2014
	insgesamt	54%	59%
	A 13	66%	69%

	<table border="1"> <tr> <td>A 14</td> <td>42%</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>Referendare</td> <td>58%</td> <td>67%</td> </tr> </table> <p>Betrachtet man die Erhöhung des Frauenanteils bei den A14-Stellen, so stellt man fest, dass diese mit 52% jetzt nicht mehr unterrepräsentiert sind.</p> <p>Die Anzahl der Lehrkräfte im gehobenen Dienst ist sowohl bei den verbeamteten Lehrkräften als auch bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis rückläufig. Bei den verbeamteten Lehrkräften sank die Anzahl von 123 auf 50. Entsprechend ging auch der Frauenanteil von 85% auf 80% zurück. Bei den Arbeitnehmern ging die Zahl von 51 auf 25 zurück, dabei blieb der Frauenanteil annähernd konstant: 69% 2009 gegenüber 68% 2014.</p> <p>Es fällt auf, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ebenfalls konstant geblieben ist. Waren es zum 30.06.2009 161 befristete Arbeitsverhältnisse, so sind es jetzt 157. Der Frauenanteil ist jedoch von 63% auf 69% gestiegen.</p>	A 14	42%	52%	Referendare	58%	67%									
A 14	42%	52%														
Referendare	58%	67%														
Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)	Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Frauenanteil von 29% auf 39%. Von den insgesamt 157 Lehrkräften mit einem befristeten Arbeitsvertrag arbeiten nur 23 Personen in Vollzeit. Der Frauenanteil beträgt hier 52%.															
Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)	Von den insgesamt 2883 weiblichen Lehrkräften an den Gymnasien arbeiten mehr als die Hälfte (1554) in Teilzeit, während von den 1997 Männern nur 444, also etwa ein Viertel in Teilzeit arbeiten. Mit 78% liegt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Er ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum mit 74% noch leicht gestiegen.															
Beurlaubte (Formblatt I.2.L)	Die Gesamtzahl der Beurlaubten ist von 651 auf 724 leicht angestiegen. Der Frauenanteil erhöhte sich von 66% auf 69% und liegt damit immer noch sehr hoch.															
Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber (Formblatt I.3.L)	Bei den Beschäftigten/Bestellten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben setzt sich beim Frauenanteil der positive Trend der letzten Jahre fort. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2009</th> <th>2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 16 SL</td> <td>20%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>A 15 Stv.</td> <td>14%</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>A 15 AL</td> <td>27%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>A 15 Fachber.</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Diese positive Entwicklung zeigt sich bei allen Funktionsstellen.</p>		2009	2014	A 16 SL	20%	30%	A 15 Stv.	14%	18%	A 15 AL	27%	35%	A 15 Fachber.	30%	30%
	2009	2014														
A 16 SL	20%	30%														
A 15 Stv.	14%	18%														
A 15 AL	27%	35%														
A 15 Fachber.	30%	30%														

	<p>Die Zahl der Schulleiterinnen stieg von 20% (2009) auf 30% (2014). Der Anteil der stellvertretenden Schulleiterinnen stieg von 14% auf 18% an.</p> <p>Der Zuwachs bei den Abteilungsleiterinnen (Fachleiterinnen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben) beträgt 8 Prozentpunkte und stieg somit von 27% auf 35%. Der Frauenanteil bei Fachberaterinnen in der Schulaufsicht blieb konstant bei 30%.</p> <p>Der Frauenanteil bei den Fachleiterinnen am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung stieg signifikant von 29% auf 64%.</p> <p>Von den insgesamt 540 Personen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben üben nur 85 ihre Funktion in Teilzeit aus. Auch hier sind es mit 68% mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. 2009 lag der Frauenanteil in Teilzeit lediglich bei 48%.</p> <p>Die Funktion eines Schulleiters üben nur zwei Frauen in Teilzeit aus. Dasselbe gilt für die Funktion des stellvertretenden Schulleiters. Deutlich häufiger werden die Funktion einer Fachberaterin/eines Fachberaters in der Schulaufsicht und die Funktion einer Abteilungsleiterin/eines Abteilungsleiters in der Schule in Teilzeit ausgeübt. Von insgesamt 109 Fachberatern/innen arbeiten 16 in Teilzeit und davon sind 50% Frauen. Von den insgesamt 184 Abteilungsleitern/innen arbeiten 42 in Teilzeit, davon sind 67% Frauen.</p>
<p>Vorbereitungsdienst (Formblatt I.4)</p>	<p>Die Gesamtzahl der Studienreferendarinnen und Studienreferendare ist von 874 auf jetzt 521 gesunken. Der Frauenanteil stieg von 58% auf 67%.</p>
<p>Einstellungen (Formblatt I.5)</p>	<p>Es wurden insgesamt 1016 Lehrkräfte im höheren Dienst unbefristet eingestellt. Dabei stieg der Frauenanteil von 63% auf 68%. Im gehobenen Dienst wurden 5 Lehrkräfte unbefristet eingestellt, davon 2 Frauen.</p>
<p>Beförderungen/Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.7.L)</p>	<p>Vergleicht man die aktuellen Bewerbungszahlen von Frauen auf Funktionsstellen mit den Zahlen von 2009, so stellt man fest, dass der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf die Funktion eines Schulleiters von 25% auf 29% leicht angestiegen ist. Bei den Bewerbungen auf die Funktion eines stellvertretenden Schulleiters stieg der Frauenanteil von 26% auf 47%. Bei den Bewerbungen auf die Funktion eines Fachberaters in der Schulaufsicht blieb der Frauenanteil konstant bei 32%, während er bei den Bewerbungen auf die Funktion eines Fachleiters zur Koordination schulfachlicher Aufgaben von 32% auf 37%</p>

	angestiegen ist. Bei den Bewerbungen auf die Stelle einer Lehrbeauftragten ist der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren von 11% auf 42% signifikant gestiegen.
Aufstieg (Formblatt 1.8a)	Am Aufstiegsprogramm haben 3 Beschäftigte teilgenommen, davon waren 2 Frauen.
Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen (Formblatt 1.8b)	Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte liegt bei 55% und entspricht damit dem Frauenanteil insgesamt.

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

I. 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.

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.

II. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an Gymnasien

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der Gymnasien ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 31,7 % (30.06.2009) auf 36,3 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Die Frauenquoten sind aber je nach einzelnen Führungspositionen und Besoldungsgruppen

sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb auch 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. Kritisch zu betrachten und begleiten sind insbesondere Schulleitungsbereiche, in denen während der Geltungsdauer der letzten Pläne keine positive Entwicklung eingetreten ist und weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Da an Gymnasien mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamts beschäftigt sind, ist eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Diese jungen Lehrerinnen 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, durch welche sie Kompetenzen 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. Transparenz über die Verteilung der Leitungszeit ist wünschenswert.

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. Fer-

ner 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 Netzbildung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung.

Obere und untere 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.

Eine Methode, um gezielt Nachwuchskräfte zu fördern und bei einem eventuellen Aufstieg in eine Führungsposition zu unterstützen, ist darüber hinaus das Mentoring. Im schulischen Bereich wird neuen Schulleiterinnen und Schulleitern während der Probezeit ein Mentoring angeboten, um sie in ihrem neuen Führungsamt zu begleiten. Diese Form der Unterstützung wurde in der zum Schuljahr 2015/2016 in Kraft getretenen Rahmenkonzeption zur regionalen Probezeitbegleitung neuer Schulleiterinnen und Schulleiter verankert.

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 Entscheidungsprozess, 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 Lehrgangreihe 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 wer-

den 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 sein können, 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 Gesamtlehrerkonferenz kann Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben geben.

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 familien- und pflegegerechter Rahmenbedingungen einfordern.

b.

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger 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. Vor dem Schuljahr 14/15 erfolgte keine anteilige Berechnung der Altersermäßigung. 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 Gymnasien 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 unterhälftig) 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 gehen, 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 Euro 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 berufstätige 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.

Impressum

Herausgeber: Regierungspräsidium Tübingen
 Abteilung 7 - Schule und Bildung

Druck: Regierungspräsidium Tübingen
 Hausdruckerei

Internet: www.rp-tuebingen.de

Auflage: 85 Exemplare

Tübingen, April 2017