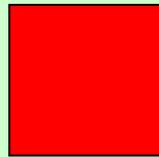
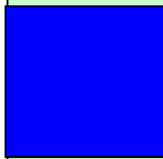


Chancengleichheitsplan 30.06.2014

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



Regierungspräsidium Karlsruhe

Einleitung

I. Allgemeines

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

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

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

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

II. Aufbau und Struktur

Mit In-Kraft-Treten des ChancenG haben sich die gesetzlichen Vorgaben für die Erstellung des Statistikeils der Chancengleichheitspläne (bisher Frauenförderpläne) geändert. Die landesweite Erhebung der Daten für den Chancengleichheitsplan erfolgt durch DIPSY. Teilweise wurden für den Schulbereich auch gesonderte Daten für die Auswertungen zur Verfügung gestellt.

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

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

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs,
 - beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur,
 - Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG und
 - personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen,
- mit welchen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (Maßnahmeteil). Bezogen auf die Bestandteile „Bestandsaufnahme“ und „beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur“ erfolgt eine weitere Differenzierung nach den Schularten (Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gemeinschaftsschulen und Sonderschulen).

Erhebungsstichtag für die Bestandsaufnahme ist der 30.06.2014.

Die Zeitraumauswertungen umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2009 - 30.06.2014.

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

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

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 GHWRGS-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

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

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

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 schultypenübergreifend	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 schultypenübergreifend	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 (Beschäftigte insgesamt)

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GHWS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1	0	0%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	10	1	10%
	A14	132	48	36%
	A13+Z	152	77	51%
	A13	836	498	60%
	A12	8262	7303	88%
	A11	252	200	79%
	A10	139	97	70%
	A 9	227	134	59%
insgesamt		10010	8358	83%
Arbeitnehmer	E13	9	8	89%
	E11	170	152	89%
	E10	2	2	100%
	E 9	64	53	83%
insgesamt		245	215	88%
insgesamt g.D.		10255	8573	84%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%
	E 8	10	8	80%
insgesamt		11	9	82%
insgesamt m.D.		11	9	82%
Schultyp Ergebnis		10266	8582	84%
unbefristet Ergebnis		10266	8582	84%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E11	157	146	93%
	E10	2	2	100%
	E 9	10	10	100%
insgesamt		169	158	93%
insgesamt g.D.		169	158	93%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 9	8	8	100%
	E 8	168	144	86%
	E 6	21	20	95%
insgesamt		197	172	87%
insgesamt m.D.		197	172	87%
Schultyp Ergebnis		366	330	90%
befristet Ergebnis		366	330	90%
INSGESAMT		10633	8912	84%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GHWRS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte				
	A14	11	8	73%
	A13+Z	18	17	94%
	A13	179	152	85%
	A12	4203	4051	96%
	A11	138	134	97%
	A10	72	66	92%
	A 9	68	57	84%
insgesamt		4689	4485	96%
Arbeitnehmer				
	E13	4	3	75%
	E11	88	83	94%
	E10	1	1	100%
	E 9	35	32	91%
insgesamt		128	119	93%
insgesamt g.D.		4817	4604	96%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E 8	8	6	75%
insgesamt		8	6	75%
insgesamt m.D.		8	6	75%
Schultyp Ergebnis		4825	4610	96%
unbefristet Ergebnis		4825	4610	96%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E11	92	88	96%
	E10	2	2	100%
	E 9	4	4	100%
insgesamt		98	94	96%
insgesamt g.D.		98	94	96%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E 9	5	5	100%
	E 8	166	142	86%
	E 6	19	18	95%
insgesamt		190	165	87%
insgesamt m.D.		190	165	87%
Schultyp Ergebnis		288	259	90%
befristet Ergebnis		288	259	90%
INSGESAMT		5113	4869	95%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GHWRS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1	0	0%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	10	1	10%
	A14	120	40	33%
	A13+Z	131	57	44%
	A13	628	324	52%
	A12	2972	2221	75%
	A11	107	60	56%
	A10	55	22	40%
	A 9	116	42	36%
insgesamt		4139	2767	67%
Arbeitnehmer	E13	5	5	100%
	E11	77	64	83%
	E10	1	1	100%
	E 9	28	20	71%
insgesamt		111	90	81%
insgesamt g.D.		4250	2857	67%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%
	E 8	2	2	100%
insgesamt		3	3	100%
insgesamt m.D.		3	3	100%
Schultyp Ergebnis		4254	2860	67%
unbefristet Ergebnis		4254	2860	67%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E11	64	57	89%
	E 9	6	6	100%
insgesamt		70	63	90%
insgesamt g.D.		70	63	90%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 9	2	2	100%
	E 8	2	2	100%
insgesamt		4	4	100%
insgesamt m.D.		4	4	100%
Schultyp Ergebnis		74	67	91%
befristet Ergebnis		74	67	91%
INSGESAMT		4328	2927	68%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
RS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt h.D.		1	1	100%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	77	22	29%
	A14	98	33	34%
	A13	3468	2402	69%
	A12	1	1	100%
	A11	87	65	75%
	A10	56	39	70%
	A 9	62	43	69%
insgesamt		3849	2605	68%
Arbeitnehmer	E13	62	43	69%
	E11	2	0	0%
	E 9	5	3	60%
insgesamt		69	46	67%
insgesamt g.D.		3918	2651	68%
Schultyp Ergebnis		3919	2652	68%
unbefristet Ergebnis		3919	2652	68%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	69	49	71%
	E12	1	1	100%
	E 9	6	3	50%
insgesamt		76	53	70%
insgesamt g.D.		76	53	70%
Schultyp Ergebnis		76	53	70%
befristet Ergebnis		76	53	70%
INSGESAMT		3995	2705	68%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
RS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
	A15	4	1	25%
	A14	8	7	88%
	A13	1445	1223	85%
	A11	50	45	90%
	A10	27	23	85%
	A 9	19	16	84%
	insgesamt	1553	1315	85%
Arbeitnehmer				
	E13	34	27	79%
	E11	1	0	0%
	E 9	2	1	50%
	insgesamt	37	28	76%
insgesamt g.D.		1590	1343	84%
Schultyp Ergebnis		1590	1343	84%
unbefristet Ergebnis		1590	1343	84%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	49	40	82%
	E12	1	1	100%
	E 9	3	1	33%
	insgesamt	53	42	79%
insgesamt g.D.		53	42	79%
Schultyp Ergebnis		53	42	79%
befristet Ergebnis		53	42	79%
INSGESAMT		1643	1385	84%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
RS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	73	21	29%
	A14	89	26	29%
	A13	1620	830	51%
	A12	1	1	100%
	A11	36	19	53%
	A10	25	12	48%
	A 9	33	18	55%
insgesamt		1877	927	49%
Arbeitnehmer	E13	27	15	56%
	E11	1	0	0%
	E 9	3	2	67%
insgesamt		31	17	55%
insgesamt g.D.		1908	944	49%
Schultyp Ergebnis		1908	944	49%
unbefristet Ergebnis		1908	944	49%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	19	9	47%
	E 9	3	2	67%
insgesamt		22	11	50%
insgesamt g.D.		22	11	50%
Schultyp Ergebnis		22	11	50%
befristet Ergebnis		22	11	50%
INSGESAMT		1930	955	49%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
SoS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
	A15	1	0	0%
	A14	4	3	75%
	A13	8	3	38%
insgesamt		13	6	46%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		14	6	43%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
	A16	1	0	0%
	A15	27	14	52%
	A14	136	87	64%
	A13	1805	1503	83%
	A12	27	19	70%
	A11	239	179	75%
	A10	210	175	83%
	A 9	305	262	86%
insgesamt		2750	2239	81%
Arbeitnehmer				
	E13	23	18	78%
	E11	10	9	90%
	E10	13	11	85%
	E 9	123	115	93%
insgesamt		169	153	91%
insgesamt g.D.		2919	2392	82%
Schultyp Ergebnis		2933	2398	82%
unbefristet Ergebnis		2933	2398	82%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		2	1	50%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	17	15	88%
	E11	29	25	86%
	E10	6	3	50%
	E 9	42	37	88%
insgesamt		94	80	85%
insgesamt g.D.		94	80	85%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
einfacher Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt e.D.		1	0	0%
Schultyp Ergebnis		98	82	84%
befristet Ergebnis		98	82	84%
INSGESAMT		3031	2480	82%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
SoS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	1	0	0%
	A13	3	2	67%
insgesamt		4	2	50%
insgesamt h.D.		4	2	50%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	2	1	50%
	A14	21	16	76%
	A13	625	587	94%
	A12	12	12	100%
	A11	103	94	91%
	A10	112	105	94%
	A 9	124	117	94%
insgesamt		999	932	93%
Arbeitnehmer	E13	10	9	90%
	E11	1	1	100%
	E10	5	5	100%
	E 9	80	75	94%
insgesamt		96	90	94%
insgesamt g.D.		1095	1022	93%
Schultyp Ergebnis		1099	1024	93%
unbefristet Ergebnis		1099	1024	93%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt h.D.		1	1	100%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	8	7	88%
	E11	10	10	100%
	E10	2	1	50%
	E 9	23	22	96%
insgesamt		43	40	93%
insgesamt g.D.		43	40	93%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Schultyp Ergebnis		45	42	93%
befristet Ergebnis		45	42	93%
INSGESAMT		1144	1066	93%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
SoS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
A15	A15	1	0	0%
A14	A14	3	3	100%
A13	A13	4	1	25%
insgesamt		8	4	50%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		9	4	44%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
A16	A16	1	0	0%
A15	A15	25	13	52%
A14	A14	112	71	63%
A13	A13	700	533	76%
A12	A12	14	6	43%
A11	A11	116	72	62%
A10	A10	79	55	70%
A 9	A 9	130	96	74%
insgesamt		1177	846	72%
Arbeitnehmer				
E13	E13	11	7	64%
E11	E11	9	8	89%
E10	E10	8	6	75%
E 9	E 9	43	40	93%
insgesamt		71	61	86%
insgesamt g.D.		1248	907	73%
Schultyp Ergebnis		1257	911	72%
unbefristet Ergebnis		1257	911	72%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1	0	0%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
E13	E13	8	7	88%
E11	E11	18	14	78%
E10	E10	4	2	50%
E 9	E 9	19	15	79%
insgesamt		49	38	78%
insgesamt g.D.		49	38	78%
einfacher Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt e.D.		1	0	0%
Schultyp Ergebnis		50	38	76%
befristet Ergebnis		50	38	76%
INSGESAMT		1308	949	73%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GMS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A14	2	2	100%
	A13	13	9	69%
insgesamt		15	11	73%
insgesamt h.D.		15	11	73%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A15	3	2	67%
	A14	23	9	39%
	A13	24	15	63%
	A12	175	151	86%
	A11	3	3	100%
	A10	3	3	100%
	A 9	6	5	83%
insgesamt		237	188	79%
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E11	8	7	88%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		10	8	80%
insgesamt g.D.		247	196	79%
Schultyp Ergebnis		262	207	79%
unbefristet Ergebnis		262	207	79%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt h.D.		1	1	100%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E11	3	3	100%
insgesamt		4	4	100%
insgesamt g.D.		4	4	100%
Schultyp Ergebnis		5	5	100%
befristet Ergebnis		5	5	100%
INSGESAMT		267	212	79%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GMS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	2	2	100%
	A13	12	8	67%
insgesamt		14	10	71%
insgesamt h.D.		14	10	71%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	100%
	A14	2	0	0%
	A13	6	6	100%
	A12	84	82	98%
	A11	2	2	100%
	A10	1	1	100%
	A 9	4	4	100%
insgesamt		100	96	96%
Arbeitnehmer	E11	5	5	100%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		6	6	100%
insgesamt g.D.		106	102	96%
Schultyp Ergebnis		120	112	93%
unbefristet Ergebnis		120	112	93%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt h.D.		1	1	100%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E11	3	3	100%
insgesamt		3	3	100%
insgesamt g.D.		3	3	100%
Schultyp Ergebnis		4	4	100%
befristet Ergebnis		4	4	100%
INSGESAMT		124	116	94%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GMS
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
	A15	2	1	50%
	A14	21	9	43%
	A13	18	9	50%
	A12	85	63	74%
	A11	1	1	100%
	A10	2	2	100%
	A 9	2	1	50%
	insgesamt	131	86	66%
Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E11	3	2	67%
	insgesamt	4	2	50%
insgesamt g.D.		135	88	65%
Schultyp Ergebnis		135	88	65%
unbefristet Ergebnis		135	88	65%
befristet				
Schultyp				
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	insgesamt	1	1	100%
insgesamt g.D.		1	1	100%
Schultyp Ergebnis		1	1	100%
befristet Ergebnis		1	1	100%
INSGESAMT		136	89	65%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GHWRS
RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Schultyp			
Beamten/Beamtinnen			
gehobener Dienst	1181	1105	94%
insgesamt	1181	1105	94%
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	6	6	100%
insgesamt	6	6	100%
Schultyp Ergebnis	1187	1111	94%
Schultyp			
Beamten/Beamtinnen			
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	1	1	100%
Schultyp Ergebnis	1	1	100%
unbefristet Ergebnis	1188	1112	94%
befristet			
Schultyp			
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	1	1	100%
mittlerer Dienst	3	3	100%
insgesamt	4	4	100%
Schultyp Ergebnis	4	4	100%
befristet Ergebnis	4	4	100%
INSGESAMT	1192	1116	94%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag	30.06.2014
Schulart	RS
Dienststelle	RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Schultyp			
Beamten/Beamtinnen			
gehobener Dienst	419	363	87%
insgesamt	419	363	87%
Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	2	2	100%
Schultyp Ergebnis	421	365	87%
unbefristet Ergebnis	421	365	87%
befristet			
Schultyp			
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	1	0	0%
insgesamt	1	0	0%
Schultyp Ergebnis	1	0	0%
befristet Ergebnis	1	0	0%
INSGESAMT	422	365	86%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag 30.06.2014
Schulart SoS
Dienststelle RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Schultyp			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	1	0	0%
gehobener Dienst	574	461	80%
insgesamt	575	461	80%
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	2	2	100%
insgesamt	2	2	100%
Schultyp Ergebnis	577	463	80%
unbefristet Ergebnis	577	463	80%
befristet			
Schultyp			
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	2	2	100%
insgesamt	2	2	100%
Schultyp Ergebnis	2	2	100%
befristet Ergebnis	2	2	100%
INSGESAMT	579	465	80%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
GMS
RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Schultyp			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	6	6	100%
insgesamt	7	7	100%
Schultyp Ergebnis	7	7	100%
unbefristet Ergebnis	7	7	100%
INSGESAMT	7	7	100%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart GHWRS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Arbeitnehmer											
Schulleiter		E14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter		A15	10	1	10%	10	1	10%	0	0	-
		A14+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
		A14	108	38	35%	104	36	35%	4	2	50%
		A13+Z	199	105	53%	179	87	49%	19	18	95%
		A13	160	110	69%	137	88	64%	22	21	95%
		A12+Z	69	54	78%	52	39	75%	16	14	88%
Abteilungsleiter an Gesamtschulen		A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Stellvertretender Schulleiter		A14+Z	8	3	38%	6	2	33%	1	1	100%
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A13+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
		A13	175	95	54%	150	71	47%	21	20	95%
		A12+Z	98	79	81%	61	44	72%	34	32	94%
		A12	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%
Stellvertr. Abteilungsleiter an Gesamtschulen		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		A12+Z	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
2. Konrektor		A14	7	4	57%	3	0	0%	4	4	100%
		A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)		-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-

	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	54	21	39%	39	9	23%	15	12	80%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	33	14	42%	33	14	42%	0	0	-
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A13	11	8	73%	9	6	67%	1	1	100%
		A12	30	19	63%	27	16	59%	3	3	100%
		A11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Fachberater	-	116	77	66%	86	48	56%	30	29	97%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	91	76	84%	53	38	72%	31	31	100%
insgesamt			1183	716	61%	961	509	53%	203	190	94%
Arbeitnehmer											
	Schulleiter	E13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Stellvertretender Schulleiter	E11	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			8	7	88%	6	5	83%	2	2	100%
insgesamt g.D.			1191	723	61%	967	514	53%	205	192	94%
Schultyp Ergebnis			1192	723	61%	968	514	53%	205	192	94%
Beschäftigte Ergebnis			1192	723	61%	968	514	53%	205	192	94%
Bestellte											
Schultyp											
gehobener Dienst											
Beamten/Beamtinnen											
	Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A13+Z	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%
		A13	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
		A12	2	1	50%	1	1	100%	1	0	0%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A13	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
		A12+Z	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			14	10	71%	8	6	75%	6	4	67%
Arbeitnehmer											
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A12+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt g.D.			15	11	73%	9	7	78%	6	4	67%
Schultyp Ergebnis			15	11	73%	9	7	78%	6	4	67%
Bestellte Ergebnis			15	11	73%	9	7	78%	6	4	67%
INSGESAMT			1207	734	61%	977	521	53%	211	196	93%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart RS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Schultyp											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter		A15	71	22	31%	67	21	31%	4	1	25%
		A14+Z	10	3	30%	9	2	22%	1	1	100%
Abteilungsleiter an Gesamtschulen		A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Stellvertretender Schulleiter		A14+Z	72	23	32%	66	18	27%	5	5	100%
		A14	11	6	55%	11	6	55%	0	0	-
		A13	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		-	18	10	56%	14	7	50%	4	3	75%
Geschäftsführender Schulleiter		-	18	6	33%	17	6	35%	1	0	0%
Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung		A13	12	7	58%	10	5	50%	2	2	100%
Fachberater		-	58	23	40%	46	13	28%	9	9	100%
Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung		-	57	32	56%	40	18	45%	12	10	83%
insgesamt			330	133	40%	282	96	34%	39	32	82%
insgesamt g.D.			330	133	40%	282	96	34%	39	32	82%
Schultyp Ergebnis			330	133	40%	282	96	34%	39	32	82%
Beschäftigte Ergebnis			330	133	40%	282	96	34%	39	32	82%
Bestellte											
Schultyp											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)		-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist		A15	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist		A14+Z	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
insgesamt			5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%
insgesamt g.D.			5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%
Schultyp Ergebnis			5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%
Bestellte Ergebnis			5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%
INSGESAMT			335	135	40%	286	97	34%	40	33	83%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart SoS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte Schultyp gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte	Schulleiter	A16	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
		A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		A15	24	11	46%	22	10	45%	2	1	50%	
		A14+Z	44	27	61%	42	26	62%	2	1	50%	
		A14	16	12	75%	13	10	77%	3	2	67%	
	Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A14	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		A14+Z	22	12	55%	15	7	47%	7	5	71%	
		A14	38	26	68%	31	20	65%	5	5	100%	
		A13	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	8	4	50%	6	2	33%	2	2	100%	
	Geschäftsführender Schulleiter	-	4	3	75%	4	3	75%	0	0	-	
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A13	13	10	77%	12	9	75%	1	1	100%	
	FOL als Stufenleiter an einer SoS für geist.od.köorp. Beh.	-	32	27	84%	15	12	80%	15	13	87%	
	TOL Stufenleiter der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	
	Fachberater	-	29	22	76%	17	11	65%	10	9	90%	
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	22	16	73%	16	10	63%	6	6	100%	
	Fachschulrat als Abteilungsleiter	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	insgesamt			262	177	68%	201	125	62%	55	47	85%
	Arbeitnehmer											
	TOL Stufenleiter der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	

insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt g.D.			263	177	67%	202	125	62%	55	47	85%
Schultyp Ergebnis			263	177	67%	202	125	62%	55	47	85%
Beschäftigte Ergebnis			263	177	67%	202	125	62%	55	47	85%
Bestellte											
Schultyp											
gehobener Dienst											
Beamten/Beamte											
Best. TOL Stufenleiter d. Werkstufe an e.SoS f.geist.Beh.	-		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A14+Z		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A14		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
insgesamt g.D.			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
Schultyp Ergebnis			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
Bestellte Ergebnis			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
INSGESAMT			266	178	67%	205	126	61%	55	47	85%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart GMS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachberater	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt h.D.			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
		A14+Z	9	3	33%	8	3	38%	1	0	0%
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	5	1	20%	5	1	20%	0	0	-
		A14	9	5	56%	8	5	63%	1	0	0%
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Fachberater	-	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			31	16	52%	26	13	50%	5	3	60%
insgesamt g.D.			31	16	52%	26	13	50%	5	3	60%
Schultyp Ergebnis			32	17	53%	26	13	50%	6	4	67%
Beschäftigte Ergebnis			32	17	53%	26	13	50%	6	4	67%
INSGESAMT			32	17	53%	26	13	50%	6	4	67%

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: GHWRGS
 Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn: gehobener Dienst	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anwärter/innen LA an GHWRGS	743	643	87
Anwärter/innen LA an Sonderschulen	253	206	81
Technische Lehreranwärter/innen	10	5	50
Anwärter/innen LA an RS	369	256	69
Fachlehreranwärter/innen (alle Schularten)	338	253	75
Anwärter/innen LA an GMS			
INSGESAMT	1.713	1.363	80

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag **30.06.2014**
 Schulart **GHWRS**
 Dienststelle **RPK**

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamten/Beamte							
gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	1679	1503	90%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	98	54	55%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		1777	1557	88%	0	0	-
insgesamt		1777	1557	88%	0	0	-
Arbeitnehmer							
gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	52	47	90%	115	107	93%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	10	6	60%	4	4	100%
	Wissenschaftliche Lehrer/in	2	1	50%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		64	54	84%	119	111	93%
mittlerer Dienst							
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	12	11	92%
	Pädagogische Assistent/in	5	3	60%	100	86	86%
mittlerer Dienst Ergebnis		6	4	67%	112	97	87%
insgesamt		70	58	83%	231	208	90%
Schultyp Ergebnis		1847	1615	87%	231	208	90%
INSGESAMT		1847	1615	87%	231	208	90%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart RS
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamten/Beamte							
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1035	759	73%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	20	10	50%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		1055	769	73%	0	0	-
insgesamt		1055	769	73%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	26	14	54%	58	39	67%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	2	67%	6	3	50%
gehobener Dienst Ergebnis		29	16	55%	64	42	66%
insgesamt		30	17	57%	64	42	66%
Schultyp Ergebnis		1085	786	72%	64	42	66%
INSGESAMT		1085	786	72%	64	42	66%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart SoS
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	0	0%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		1	0	0%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	524	449	86%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	159	131	82%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		683	580	85%	0	0	-
insgesamt		684	580	85%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	1	1	100%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	1	100%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	19	16	84%	40	35	88%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	16	13	81%	29	24	83%
	Pädagogische Assistent/in	1	1	100%	1	0	0%
gehobener Dienst Ergebnis		36	30	83%	70	59	84%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	1	100%
insgesamt		36	30	83%	72	61	85%
außertarifliche Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
einfacher Dienst	Pauschalbeschäftigte/r	0	0	-	1	0	0%
einfacher Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
insgesamt		0	0	-	2	0	0%
Schultyp Ergebnis		720	610	85%	74	61	82%
INSGESAMT		720	610	85%	74	61	82%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart GMS
 Dienststelle RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	11	7	64%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		11	7	64%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	70	54	77%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		71	55	77%	0	0	-
insgesamt		82	62	76%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	1	1	100%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	1	100%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	3	2	67%	3	3	100%
gehobener Dienst Ergebnis		3	2	67%	3	3	100%
insgesamt		3	2	67%	4	4	100%
Schultyp Ergebnis		85	64	75%	4	4	100%
INSGESAMT		85	64	75%	4	4	100%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart GHS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Schultyp gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte	Schulleiter	A15	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	7	2	29%
		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	1	33%
		A14	32	16	50%	31	15	48%	1	1	100%	58	34	59%
		A13+Z	85	50	59%	73	40	55%	12	10	83%	175	114	65%
		A13	66	50	76%	51	36	71%	14	13	93%	115	83	72%
		A12+Z	50	40	80%	32	23	72%	18	17	94%	65	54	83%
	Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-	16	5	31%
		A14	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	8	4	50%
		A13+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	5	3	60%
		A13	93	46	49%	85	39	46%	6	6	100%	149	108	72%
		A12+Z	80	67	84%	50	39	78%	30	28	93%	127	103	81%
		A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Stellvertr. Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	2	67%
		A12+Z	3	3	100%	3	3	100%	0	0	-	3	3	100%
	2. Konrektor	A14	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%	12	8	67%
		A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	1	33%
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%

	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	30	11	37%	25	7	28%	5	4	80%	94	30	32%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	23	12	52%	22	12	55%	1	0	0%			
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A13	6	4	67%	6	4	67%	0	0	-	51	35	69%
		A12	35	25	71%	28	19	68%	7	6	86%			
		A11	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Fachberater	-	154	98	64%	117	63	54%	37	35	95%	191	134	70%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	111	92	83%	75	57	76%	36	35	97%	114	95	83%
insgesamt			792	528	67%	620	369	60%	169	157	93%	1203	822	68%
Arbeitnehmer														
	Schulleiter	E13	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	5	3	60%
	Stellvertretender Schulleiter	E11	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	4	2	50%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			6	5	83%	4	3	75%	2	2	100%	10	6	60%
insgesamt g.D.			798	533	67%	624	372	60%	171	159	93%	1213	828	68%
Schultyp Ergebnis			798	533	67%	624	372	60%	171	159	93%	1213	828	68%
Beschäftigte Ergebnis			798	533	67%	624	372	60%	171	159	93%	1213	828	68%
Bestellte														
Schultyp														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung zum 2. Konrektor	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	6	2	33%
	Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	15	5	33%	12	3	25%	3	2	67%	52	22	42%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	3	0	0%
		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%
		A14	15	7	47%	15	7	47%	0	0	-	32	18	56%
		A13+Z	49	34	69%	41	27	66%	7	6	86%	89	55	62%
		A13	51	38	75%	40	28	70%	11	10	91%	82	60	73%
		A12+Z	25	19	76%	12	8	67%	13	11	85%	32	28	88%
		A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	1	33%
		A14	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	8	4	50%
		A13+Z	6	3	50%	6	3	50%	0	0	-	11	6	55%

	A13	34	25	74%	26	18	69%	7	7	100%	62	48	77%
	A12+Z	41	34	83%	26	21	81%	15	13	87%	56	52	93%
	A12	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-			
insgesamt		248	172	69%	190	122	64%	56	49	88%	438	297	68%
Arbeitnehmer													
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist												
	A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%
	A12+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	3	2	67%
insgesamt g.D.		250	174	70%	191	123	64%	57	50	88%	441	299	68%
Schultyp Ergebnis		250	174	70%	191	123	64%	57	50	88%	441	299	68%
Bestellte Ergebnis		250	174	70%	191	123	64%	57	50	88%	441	299	68%
INSGESAMT		1048	707	67%	815	495	61%	228	209	92%	1654	1127	68%

	Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	3	1	33%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A15	28	7	25%	28	7	25%	0	0	-	68	25	37%
		A14+Z	5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%	10	3	30%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A14+Z	31	12	39%	25	6	24%	6	6	100%	56	24	43%
		A14	11	6	55%	9	4	44%	2	2	100%	21	10	48%
	insgesamt		77	26	34%	68	17	25%	9	9	100%	159	63	40%
	insgesamt g.D.		77	26	34%	68	17	25%	9	9	100%	159	63	40%
	Schultyp Ergebnis		77	26	34%	68	17	25%	9	9	100%	159	63	40%
	Bestellte Ergebnis		77	26	34%	68	17	25%	9	9	100%	159	63	40%
	INSGESAMT		295	122	41%	255	84	33%	40	38	95%	499	237	47%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart SoS
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Schultyp gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
		A15	7	2	29%	7	2	29%	0	0	-	11	4	36%
		A14+Z	21	15	71%	21	15	71%	0	0	-	32	21	66%
		A14	6	5	83%	6	5	83%	0	0	-	8	6	75%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	2	67%
		A14+Z	11	6	55%	8	5	63%	2	1	50%	17	11	65%
		A14	27	18	67%	25	16	64%	2	2	100%	41	30	73%
		A13	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%			
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	3	0	0%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-			
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A13	8	6	75%	8	6	75%	0	0	-	10	9	90%
		A 9	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	FOL als Stufenleiter an einer SoS für geist.od.körp. Beh.	-	9	8	89%	5	4	80%	4	4	100%	16	14	88%
	TOL Stufenleiter der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	Fachberater	-	32	27	84%	25	20	80%	7	7	100%	35	29	83%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	9	8	89%	4	3	75%	5	5	100%	9	8	89%

	Fachschulrat als Abteilungsleiter	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			145	104	72%	123	84	68%	21	20	95%	190	137	72%
Arbeitnehmer														
	TOL Stufenleiter der Werkstufe an e. SoS für geistig Beh.	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
insgesamt g.D.			146	104	71%	124	84	68%	21	20	95%	192	137	71%
Schultyp Ergebnis			146	104	71%	124	84	68%	21	20	95%	192	137	71%
Beschäftigte Ergebnis			146	104	71%	124	84	68%	21	20	95%	192	137	71%
Bestellte														
Schultyp														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	3	2	67%
	Best. TOL Stufenleiter d. Werkstufe an e. SoS f. geist. Beh.	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
		A15	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-	5	2	40%
		A14+Z	9	8	89%	9	8	89%	0	0	-	16	14	88%
		A14	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	3	3	100%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	2	67%
		A14+Z	6	3	50%	5	3	60%	1	0	0%	11	7	64%
		A14	19	11	58%	17	9	53%	2	2	100%	26	17	65%
		A13	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-			
insgesamt			48	30	63%	45	28	62%	3	2	67%	69	47	68%
insgesamt g.D.			48	30	63%	45	28	62%	3	2	67%	69	47	68%
Schultyp Ergebnis			48	30	63%	45	28	62%	3	2	67%	69	47	68%
Bestellte Ergebnis			48	30	63%	45	28	62%	3	2	67%	69	47	68%
INSGESAMT			194	134	69%	169	112	66%	24	22	92%	261	184	70%

Schultyp gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte													
	Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	4	2	50%
insgesamt		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	6	3	50%
insgesamt g.D.		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	6	3	50%
Schultyp Ergebnis		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	6	3	50%
Bestellte Ergebnis		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	6	3	50%
INSGESAMT		35	18	51%	31	16	52%	4	2	50%	29	15	52%

Formblatt 1.8a GHWRGS

AUFSTIEG

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Grund- und Hauptschulen			
Beamtinnen/Beamte	7	3	43
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	7	3	43
2. Realschulen			
Beamtinnen/Beamte	2	1	50
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	2	1	50
3. Sonderschulen			
Beamtinnen/Beamte	7	5	71
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	7	5	71
4. Gemeinschaftsschulen			
Beamtinnen/Beamte	1	1	100
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	1	1	100
SUMME 1 + 2 + 3 + 4	17	10	59

Formblatt 1.8b GHWRGS Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: GHWRGS

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte			
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	
Regionale Fortbildung	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	15.934	13.567	85%	
	an Realschulen	5.750	3.284	57%	
	an Sonderschulen	5.577	4.146	74%	
	an Gemeinschaftsschulen	1.096	846	77%	
	schulart- und schultypenübergreifend	17.537	13.771	79%	
	INSGESAMT	45.894	35.614	78%	
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Grund- und Hauptschulen	217	123	57%	
	an Werkrealschulen	127	45	35%	
	an Realschulen	544	218	40%	
	an Sonderschulen	385	225	58%	
	an Gemeinschaftsschulen	73	39	53%	
	schulart- und schultypenübergreifend	5.535	4.090	74%	
	INSGESAMT	6.881	4.740	69%	
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Grund- und Hauptschulen	469	369	79%	
	an Werkrealschulen	291	145	50%	
	an Realschulen	953	506	53%	
	an Sonderschulen	419	299	71%	
	an Gemeinschaftsschulen	231	125	54%	
		INSGESAMT	2.363	1.444	61%
		I N S G E S A M T	55.138	41.798	76%
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	12.794	7.761	61%	
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen				
	INSGESAMT	12.794	7.761	61%	

Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Für die Gemeinschaftsschulen kann kein Vergleich zu dem letzten Chancengleichheitsplan vom 30.06.2009 erfolgen, da diese Schulart zum Schuljahr 2012/2013 neu eingeführt wurde. Zum Stichtag 30.06.2014 gab es im Regierungsbezirk Karlsruhe 15 Gemeinschaftsschulen. In der 1. Tranche (Schuljahr 2012/2013) waren es 4 Gemeinschaftsschulen und in der 2. Tranche (Schuljahr 2013/2014) waren es 11.

Das besondere an einer Gemeinschaftsschule ist, dass sie in der Sekundarstufe 1 (Klasse 5 – 10) eine verpflichtende Ganztageschule ist, dies bedeutet, dass an drei oder vier Tagen der Woche ein Ganztagesbetrieb herrscht. Da in einer Gemeinschaftsschule auf drei Niveaus unterrichtet wird, setzt sich das Kollegium aus Lehrkräften des Haupt-, Realschulbereichs und des Gymnasiums zusammen.

Beschäftigte insgesamt (Formblatt I.1.L)	<p>Der Frauenanteil hat seit dem letzten Chancengleichheitsplan vom 30.06.2009 weiter zugenommen. Die Gesamtzahl der Lehrerinnen (Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen) in den GHWRGS-Schulen erhöhte sich weiter von 13.641 auf 14.309.</p> <p>Im Einzelnen stieg der Frauenanteil wie folgt:</p> <table><tr><td>Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (im Folgenden GHWRs)</td><td>von 81 % auf 84 %</td></tr><tr><td>Realschulen (im Folgenden RS)</td><td>von 63 % auf 68 %</td></tr><tr><td>Sonderschulen (im Folgenden SoS)</td><td>von 78 % auf 82 %</td></tr></table> <p>In den Gemeinschaftsschulen (im Folgenden GS) beträgt er 79 %.</p> <p>Ist die Zahl der Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis im letzten Chancengleichheitsplan weiter angestiegen, so ist nun ein Rückgang in allen GHWRGS-Schulen zu verzeichnen.</p> <table><tr><td>GHWRs</td><td>von 655 auf 622</td><td>Frauenanteil von 90 % auf 89 %</td></tr><tr><td>RS</td><td>von 163 auf 146</td><td>Frauenanteil von 79 % auf 68 %</td></tr><tr><td>SoS</td><td>von 343 auf 268</td><td>Frauenanteil von 90 % auf 87 %</td></tr></table> <p>Bei den GMS sind 15 Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis und der Frauenanteil beträgt 80 %.</p> <p>Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge hat nur in den GHWRs weiter zugenommen, bei den RS und SoS sank er wieder. Der Frauenanteil sank jedoch in allen Schularten mehr oder weniger stark.</p> <table><tr><td>GHWRs</td><td>von 289 auf 366</td><td>Frauenanteil von 93 % auf 90 %</td></tr><tr><td>RS</td><td>von 84 auf 76</td><td>Frauenanteil von 73 % auf 70 %</td></tr><tr><td>SoS</td><td>von 123 auf 98</td><td>Frauenanteil von 90 % auf 84 %</td></tr></table> <p>Bei den GMS hatten fünf Lehrkräfte einen befristeten Vertrag zum Stichtag, der Frauenanteil beträgt 100 %.</p> <p>Parallel dazu nahm auch die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge in allen Schularten zu.</p> <table><tr><td>GHWRs</td><td>von 119 auf 289</td><td>Frauenanteil von 80 % auf 93 %</td></tr><tr><td>RS</td><td>von 31 auf 84</td><td>Frauenanteil von 39 % auf 73 %</td></tr><tr><td>SoS</td><td>von 31 auf 123</td><td>Frauenanteil von 68 % auf 90 %</td></tr></table> <p>Wie zum Zeitpunkt des letzten Chancengleichheitsplans zum 30.06.2009 ist die Anzahl der Schwangerschaften hoch, und es standen hinreichend Mittel zur Verfügung, um befristete Arbeitsverträge für die Schwangerschafts- bzw. Elternzeitvertretungen abschließen zu können.</p> <p>Bei den GHWRs kommt noch die hohe Anzahl von pädagogischen Assistentinnen und Assistenten hinzu. Sie werden in den Entgeltgruppen E 6 und E 8 beschäftigt. In E 9 sind Erzieherinnen von Grundschulförderklassen. Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe bei 87 %.</p> <p>Unterteilt man die einzelnen Besoldungsgruppen ergibt sich folgendes Bild.</p>	Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (im Folgenden GHWRs)	von 81 % auf 84 %	Realschulen (im Folgenden RS)	von 63 % auf 68 %	Sonderschulen (im Folgenden SoS)	von 78 % auf 82 %	GHWRs	von 655 auf 622	Frauenanteil von 90 % auf 89 %	RS	von 163 auf 146	Frauenanteil von 79 % auf 68 %	SoS	von 343 auf 268	Frauenanteil von 90 % auf 87 %	GHWRs	von 289 auf 366	Frauenanteil von 93 % auf 90 %	RS	von 84 auf 76	Frauenanteil von 73 % auf 70 %	SoS	von 123 auf 98	Frauenanteil von 90 % auf 84 %	GHWRs	von 119 auf 289	Frauenanteil von 80 % auf 93 %	RS	von 31 auf 84	Frauenanteil von 39 % auf 73 %	SoS	von 31 auf 123	Frauenanteil von 68 % auf 90 %
Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (im Folgenden GHWRs)	von 81 % auf 84 %																																	
Realschulen (im Folgenden RS)	von 63 % auf 68 %																																	
Sonderschulen (im Folgenden SoS)	von 78 % auf 82 %																																	
GHWRs	von 655 auf 622	Frauenanteil von 90 % auf 89 %																																
RS	von 163 auf 146	Frauenanteil von 79 % auf 68 %																																
SoS	von 343 auf 268	Frauenanteil von 90 % auf 87 %																																
GHWRs	von 289 auf 366	Frauenanteil von 93 % auf 90 %																																
RS	von 84 auf 76	Frauenanteil von 73 % auf 70 %																																
SoS	von 123 auf 98	Frauenanteil von 90 % auf 84 %																																
GHWRs	von 119 auf 289	Frauenanteil von 80 % auf 93 %																																
RS	von 31 auf 84	Frauenanteil von 39 % auf 73 %																																
SoS	von 31 auf 123	Frauenanteil von 68 % auf 90 %																																

E 9	8 befristete Einstellungen	Frauenanteil 100 %
E 8	168 befristete Einstellungen	Frauenanteil 86 %
E 6	21 befristete Einstellungen	Frauenanteil 95 %

Für alle Schularten bis auf die **GMS** gilt: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger liegt der Frauenanteil.
Bei den **GMS** mag das darin begründet sein, dass es zum Stichtag erst 15 **GMS** gab.

Bei den **GHWRs** ist eine Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 12, A 13 (A 13 und A 13 + Z) und A 14 zu sehen. In A 12 stieg der Frauenanteil von 83 % auf 88 %, in den Besoldungsstufen A 13 und A 13 + Z war eine Erhöhung von 52 % auf 58 % zu verzeichnen, in A 14 von 30 % auf 36 %. Der Anteil der Fachlehrerinnen in A 9 zeigte – wie schon im letzten Chancengleichheitsplan – einen weiteren Rückgang, betrug er 2009 61 %, so beträgt er zum Stichtag 2014 59 %. Ebenso ist ein deutlicher Rückgang bei den Fachoberlehrerinnen in A 10 festzustellen. Der Frauenanteil ging um 21 Prozentpunkte von 91 % auf 70 % zurück. In A 11 erhöhte sich der Frauenanteil von 71 % auf 79 % und stieg somit auch weiter an.

Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis blieb der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E 11 bei 89 % konstant im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan. In E 10 stieg der Frauenanteil weiter an, von 71 % auf 100 %, wobei die Gesamtzahl der Beschäftigten mit 2 Personen weiter gesunken ist. In E 9 sank er von 87 % auf 83 % leicht. In E 13 betrug der Frauenanteil zum Stichtag 89 %. In allen Laufbahngruppen ist ein hoher Frauenanteil zu erkennen.

Bei den **RS** ist eine Steigerung in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und A 15 zu verzeichnen. Die Frauenanteile stiegen in A 13 von 64 % auf 69 %, in A 14 von 28 % auf 34 % und in A 15 von 25 % auf 29 %. In A 12 beträgt die Anzahl der Beschäftigten nur noch eine weibliche Person. Jedoch sind die Frauen in den Besoldungsgruppen von A 14 und A 15 noch stark unterrepräsentiert. Bei den Fachlehrerinnen in A 9 erhöhte sich der Frauenanteil leicht, von 67 % auf 69 %. Wohingegen er bei den Fachoberlehrerinnen in A 10 und A 11 sank. In A 10 von 81 % auf 70 % und in A 11 von 81 % auf 75 %.

Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis stellt man einen hohen Frauenanteil von 70 % fest.

Bei den **SoS** setzte sich der Trend des letzten Chancengleichheitsplanes weiter fort. Es gab teilweise sehr deutliche Steigerungen vor allem in den oberen Besoldungsgruppen.

So erhöhte sich der Frauenanteil im höheren Dienst in A 14 von 71 % auf 75 %. Im gehobenen Dienst stieg er in A 15 von 36 % auf 52 %, in A 14 von 57 % auf 64 % und in A 13 von 77 % auf 83 %.

Der Anteil der GHWRs-Lehrkräfte in A 12 nahm deutlich ab. Waren es zum 30.06.2009 noch 115, so sind es zum Zeitpunkt vom 30.06.2014 nur noch 27. Der Frauenanteil sank von 85 % auf 70 %.

Bei den Fachoberlehrerinnen stieg der Frauenanteil an. In A 11 von 74 % auf 75 % und in A 10 von 77 % auf 83 %. Der Anteil an Fachlehrerinnen nahm jedoch etwas ab, von 88 % auf 86 %.

Auffällig ist bei den **SoS** der geringe Frauenanteil von 38 % in A 13 im höheren Dienst. Weiterhin zeigt sich, dass der Frauenanteil tendenziell höher wird, je niedriger die Laufbahngruppe ist. Auch bei den befristet eingestellten Arbeitnehmer ist der Frauenanteil in den **SoS** hoch, ein Prozentsatz von 84 %.

Aufgrund der neuen Schulart **GMS** kann nur eine Ist-Zustands-Erhebung und kein Vergleich durchgeführt werden.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil in A 14 100 % (jedoch ist die Zahl der Beschäftigten mit 2 Personen sehr gering), in A 13 liegt er bei 69 %. Im gehobenen Dienst liegt er in A 15 bei 67 %, in A 14 bei 39 %, in A 13 bei 63 % und in A 12 bei 86 %. In A 12 kommen die 175 Personen aus dem GHWRs-Bereich. Bei den Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer in A 11 und A 10 sind es insgesamt 6 weibliche Beschäftigte. Der Frauenanteil bei den Fachlehrerinnen beträgt 83 %. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den unbefristeten Beschäftigten bei 79 %. Bei den befristeten Arbeitnehmern gab es nur fünf weibliche Personen.

<p>Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Bei allen Schularten stieg der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten wie schon im letzten Chancengleichheitsplan 2009 an.</p> <p>GHWS von 63 % auf 68 %, RS von 42 % auf 49 % SoS von 69 % auf 73 % Bei den GMS liegt der Frauenanteil bei 65 %.</p> <p>Bei den RS ist ungefähr jede zweite Lehrkraft eine Frau.</p> <p>Auffallend ist, dass bei allen Schularten im gehobenen Dienst der Prozentsatz der Beamtinnen, die in Vollzeit arbeiten, deutlich geringer ist als der Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen, die in Vollzeit arbeiten. Dieser Trend setzt sich in den letzten beiden - Chancengleichheitsplan und Frauenförderplan – Auswertungen fort.</p> <p>GHWS 67 % Beamtinnen und 81 % Arbeitnehmerinnen RS 49 % Beamtinnen und 55 % Arbeitnehmerinnen SoS 72 % Beamtinnen und 86 % Arbeitnehmerinnen Bei den GMS sind es 66 % Beamtinnen und 50 % Arbeitnehmerinnen, jedoch ist hier die Anzahl der Beschäftigten mit 3 Personen recht gering.</p>
<p>Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)</p>	<p>Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist in allen Bereichen geringfügig gestiegen. Bei den GHWS von 94 % auf 95 %, bei den RS von 82 % auf 84 % und bei den SoS von 92 % auf 93 %. Bei den GMS liegt der Frauenanteil bei 94 % und somit am höchsten von allen GHWRGS-Schulen.</p> <p>Bei den GHWS, RS und SoS liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in den oberen Besoldungsgruppen (bis auf die A 14 Beamtinnen bei den RS) jedoch unter dem Gesamtanteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der jeweiligen Schulart. In A 15 in den GHWS gibt es keine Teilzeitbeschäftigten. In den RS ist in allen Bereichen außer A 15, E 11 und E 9 ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen.</p> <p>Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Teilzeitbeschäftigung immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt wird.</p>
<p>Beurlaubte (Formblatt I.2.L)</p>	<p>Die Anzahl der Beurlaubten hat im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan von 2077 auf 2218 zugenommen. Der Gesamtfrauenanteil beträgt 84 %. In den GMS sind von 7 Beschäftigten 100 % Frauen. Der Frauenanteil in den GHWS liegt bei 94 %, bei den RS ist es wiederum weniger. Er liegt bei 86 %, den niedrigsten Frauenanteil haben die SoS mit 80 %. Dieser Trend ließ sich auch schon im letzten Chancengleichheitsplan feststellen.</p>
<p>Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber (Formblatt I.3.L)</p>	<p>Wie im letzten Chancengleichheitsplan stieg der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bei den GHWS weiter an, von 51 % auf 61 %. Erfreulich haben sich die Zahlen bei den Schulleitungsstellen entwickelt. In A 12 + Z konnte der Frauenanteil von 73 % weiter auf 78 % und in A 13 von 61 % auf 69 % gesteigert werden. Auch in den Besoldungsgruppen A 13 + Z, A14 und A14 + Z erhöhte sich der Frauenanteil von 42 % auf 53 %, von 31 % auf 35 % und von 0 % auf 50 %. In A 14 + Z ist zum Stichtag eine der zwei Schulleitungsstellen mit einer Frau besetzt worden. Lediglich in A 15 ist ein geringer Rückgang von 11 % auf 10 % zu verzeichnen.</p> <p>Die positive Entwicklung des Frauenanteils zeigt sich auch bei den Konrektoraten. Sieht man von dem Rückgang von 33 % auf 0 % in der Besoldungsgruppe A 14 ab, die jedoch mit nur einer Stelle insgesamt sehr klein ist, so hat sich der Frauenanteil bei allen anderen Konrektoraten deutlich erhöht. Die größter Steigerung ist in A 12 + Z von 62 % auf 81 % zu verzeichnen. In A 14 + Z stieg der Frauenanteil von 25 % auf 38 %. In A 14 ging der Anteil von 33 % auf 0 % zurück, wobei die Personenanzahl von drei auf eine Person zurückging.</p> <p>Auch bei den übrigen Funktionsstellen wurde der Frauenanteil deutlich gesteigert. Bei den Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen herrscht immer noch Unterrepräsentanz, jedoch stieg der Anteil auch hier an, von 34 % auf 39 % und bei den Fachberaterinnen von 54 % auf 66 %.</p>

Seit dem letztem Chancengleichheitsplan wurde die Funktion der Fachleiterin bzw. des Fachleiters im Seminar aufgenommen. In A 12 erhöhte sich der Frauenanteil von 57 % auf 63 %. In A 13 beträgt er 73 %. Der Frauenanteil der Lehrbeauftragten am Seminar erhöhte sich ebenfalls von 77 % auf 84 %. Dieser Anteil kann von Jahr zu Jahr variieren, da jedes Jahr neue Lehramtsanwärter und Lehramtsanwärterinnen ausgebildet werden.

Der Gesamtanteil der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, stieg von 14 % auf 17 %.

Der Anteil der Frauen in dieser Gruppe stieg von 85 % auf 93 %. Den größten Anteil haben sie bei den Schulleitungen in A 13 + Z mit 95 % (vorher 82 %) und bei den Konrektoraten in A 13 mit 95 % (vorher 88 %).

Im Bereich der **RS** stieg der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von 36 % auf 40 %.

Bei der Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters erhöhte sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 15 von 26 % auf 31 %, wohingegen er in A 14 + Z von 50 % auf 30 % sank. Bei der Funktion einer stellvertretenden Schulleiterin bzw. eines Schulleiters erhöhte sich der Frauenanteil oder änderte sich nicht (A 13). In A 14 + Z stieg er von 25 % auf 32 % und in A 14 von 36 % auf 55 %.

Bei den Fachoberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen stieg der Anteil von 48 % auf 56 %.

In der Funktion der Fachleiterin bzw. des Fachleiters im Seminar in A 13 erhöhte sich der Frauenanteil von 42 % auf 58 %. Der Frauenanteil der Lehrbeauftragten am Seminar ist rückläufig und sank von 59 % auf 56 %. Dieser Anteil kann, wie oben schon erwähnt, von Jahr zu Jahr variieren.

Von der Möglichkeit, dass auch Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit arbeiten können, wurde bei den **RS** mit 12 % wieder deutlich weniger Gebrauch gemacht als zum letzten Chancengleichheitsplan mit 18 %. Allerdings erhöhte sich der Frauenanteil wieder von 71 % auf 83 %.

Der höchste Frauenanteil bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist im Bereich der **SoS** zu verzeichnen. Hier stieg er von 60 % auf 67 %.

In der Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters erhöhte sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 15 von 32 % auf 46 %. Auch in der Besoldungsgruppe A 14 + Z stieg der Anteil deutlich von 49 % auf 61 % und in A 14 von 63 % auf 75 %. Bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen ist in der Besoldungsgruppe A 14 + Z ein Rückgang von 71 % auf 55 % festzustellen. Jedoch stieg in A 14 der Frauenanteil von 55 % auf 68 %.

In der Funktion einer Fachleiterin bzw. eines Fachleiters am Seminar war eine Erhöhung von 70 % auf 77 % zu verzeichnen. Der Anteil an Frauen bei den Lehrbeauftragten am Seminar stieg von 67 % auf 73 %.

Die **SoS** liegen mit dem Anteil der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die in Teilzeit arbeiten mit 21 % - so wie bereits im letzten Chancengleichheitsplan mit 19 % - an der Spitze der drei Schularten. Auch hier sind es überwiegend die Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Ihr Anteil sank von 90 % auf 85 %.

Bei den 15 **GMS**, die zum Stichtag eingerichtet waren, betrug der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt 53 %.

Betrachtet man die Funktionen einzeln, so erhält man folgendes Ergebnis:

In der Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters in A 15 ergibt sich ein Frauenanteil von 67 % und in A 14 + Z von 33 %. Die stellvertretenden Schulleiterinnen haben in A 14 + Z einen Anteil von 20 % und in A 14 einen Anteil von 56 %.

Fachoberlehrerin als Fachbetreuerin ist eine Frau ebenso wie eine Lehrbeauftragte am Seminar zum Stichtag der Auswertung.

	<p>Die GMS liegen mit dem Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten mit 19 % etwas unter den SoS. Auch hier sind es mit 4 Frauen von insgesamt 6 Personen mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten.</p> <p>Bei allen vier Schularten ist festzustellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Funktionen Schulleitung, stellv. Schulleitung und Abteilungsleitung deutlich geringer ist als der Gesamtanteil der in Teilzeit Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Schulart.</p>
<p>Vorbereitungsdienst (Formblatt I.4)</p>	<p>Der sehr hohe Frauenanteil hat sich gegenüber der letzten Auswertung nicht geändert. Er liegt mit 80 % nach wie vor sehr hoch. Dies ist vor allem auf die hohen Frauenanteile bei den GHWRS (87 %) und den SoS (75 %) zurückzuführen. Bei den RS ist der Frauenanteil bei den Anwärterinnen leicht gesunken und liegt nun bei 69 % (vorher 70%).</p> <p>Eine Gemeinschaftsschule ist als Ausbildungsschule zukünftig mehreren Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung unterschiedlicher Schularten sowie Fachseminaren zugeordnet. Zum Stichtag gab es noch keine Lehramtsanwärter für die GMS.</p>
<p>Einstellungen (Formblatt I.5)</p>	<p>Die Gesamtzahl der unbefristeten Einstellungen hat sich im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan leicht erhöht, von 3709 auf 3737 Beschäftigte.</p> <p>In allen vier Schularten wurden – so wie bereits in den vergangenen Jahren – deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt.</p> <p>Der Frauenanteil bei den unbefristeten Einstellungen sieht in den einzelnen Schularten folgendermaßen aus:</p> <p>GHWRS = 87 % RS = 72 % SoS = 85 % GMS = 75 %</p> <p>Führt man eine genauere Betrachtung durch, so beträgt bei den GHWRS der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Lehrkräften im gehobenen Dienst 90 %, bei den Technischen Lehrkräften bzw. Fachlehrkräfte 55 %. Bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis fällt auf, dass der Frauenanteil bei den befristeten Lehrkräften höher ist, als bei den unbefristeten Einstellungen.</p> <p>Bei den RS beträgt der Frauenanteil bei den verbeamteten wissenschaftlichen Lehrkräften im gehobenen Dienst 73 %, bei den verbeamteten technischen Lehrkräften 50 %. Bei den wissenschaftlichen Lehrkräften im Angestelltenverhältnis beträgt der Frauenanteil 54 % im gehobenen Dienst und bei den technischen Lehrkräften 67 %. Bei den befristeten wissenschaftlichen Lehrkräften ist ein Frauenanteil von 67 % zu verzeichnen und bei den befristeten technischen Lehrkräften 50 %.</p> <p>Bei den SoS beträgt der Frauenanteil bei den befristeten Einstellungen 85 %. Bei den außertariflichen Arbeitnehmer liegt der Frauenanteil bei 82 %.</p> <p>Bei den befristeten Einstellungen liegt der Frauenanteil mit 100 % bei den GMS am höchsten, es folgen die GHWRS mit 90 %, dann mit 82 % die SoS und am niedrigsten liegt der Anteil bei den RS mit 66 %.</p>
<p>Beförderungen/Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.7.L)</p>	<p>Lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen um Funktionsstellen im Bereich der GHWRS in der Zeit vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2009 insgesamt bei 64 %, so stieg er auf 68 %.</p> <p>Im Bereich der RS nahm der Frauenanteil bei den Bewerbungen von 44 % auf 47 % zu.</p> <p>Bei den SoS ist kein Zuwachs zu verzeichnen und bleibt somit bei 70 %.</p> <p>Bei den GHWRS beträgt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten 61 % und ist bei den Teilzeitbeschäftigten mit 92 % deutlich höher.</p> <p>Bei den RS liegt der Frauenanteil insgesamt bei den Beschäftigten bei 41 %. Bei den</p>

	<p>Vollzeitbeschäftigten beträgt er 33 % und bei den Teilzeitbeschäftigten 95 %. Durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen und Erhöhung der Personalkennntnis in den einzelnen Schulämtern könnte man den Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gezielt erhöhen.</p> <p>Bei den SoS erkennt man erneut, dass der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit 92 % deutlich höher ist als bei den Vollzeitbeschäftigten mit 66 % und den Beschäftigten insgesamt mit 69 %. Der geringe Unterschied zwischen den Beschäftigten insgesamt und den Vollzeitbeschäftigten liegt darin begründet, dass von 194 Personen insgesamt nur 24 in Teilzeit arbeiten. In der Funktion Fachoberlehrer als Fachberater sind auf den zwei Stellen nur Männer.</p> <p>Bei den GMS liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt bei 51 %. Bei näherer Betrachtung stellt man fest, dass von 35 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nur 4 Vollzeit arbeiten.</p>
Aufstieg (Formblatt 1.8a)	<p>In den GHWS lag der Frauenanteil für den Aufstieg bei 43 %, in den RS bei 50 %, in den SoS bei 71 % und in den GMS bei 100 %. Allerdings ist mit 17 Beschäftigten insgesamt die Zahl der Personen nicht sehr hoch. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 59 %.</p>
Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten (Formblatt 1.8b)	<p>Der Frauenanteil bei den Fortbildungen für Lehrkräfte ist für alle Schularten sehr hoch. In allen Schularten liegt der Frauenanteil im Bereich des Anteils von Frauen bei den Beschäftigten, bei den GHWS liegt er sogar darüber.</p> <p>Der Frauenanteil bei den regionalen Fortbildungen beträgt im GHWS-Bereich 85 % und ist somit der höchste Anteil. Die GMS folgen mit einem Anteil von 77%, darauf die SoS mit 74 % und am geringsten ist der Frauenanteil bei den RS mit 57 %. Schulart und –typenübergreifende Fortbildungen weisen eine Frauenanteil von 79 % auf.</p> <p>Bei den Fortbildungen für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen liegt der Frauenanteil bei 74 % und ist somit deutlich von seinen ursprünglichen 39 % gestiegen. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen ist er mit 69 % etwas niedriger.</p> <p>Der Frauenanteil bei den schulartübergreifende Fortbildungen für Lehrkräfte hat eine Quote von 61 %.</p>

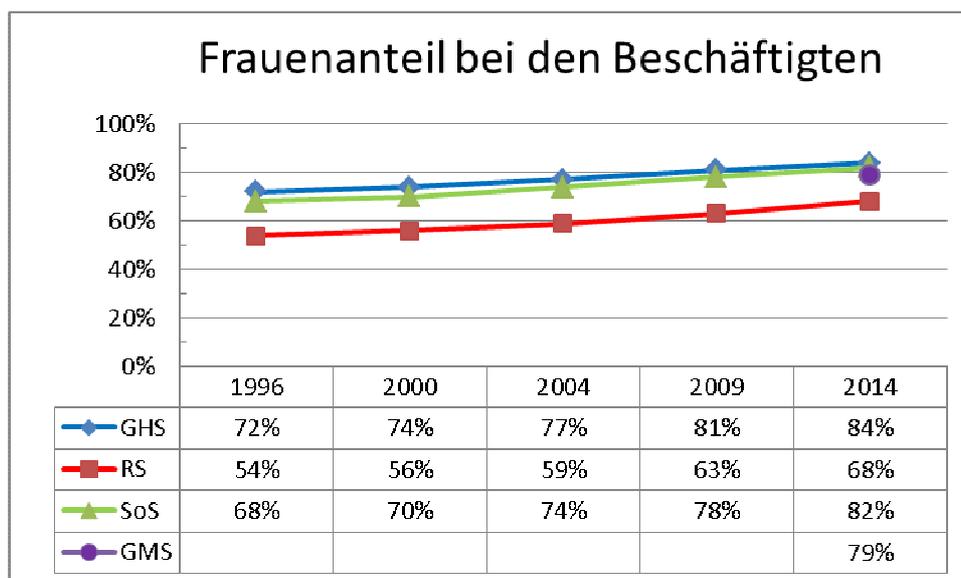
Personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen (Maßnahmeteil)

A. Zielvorgaben

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

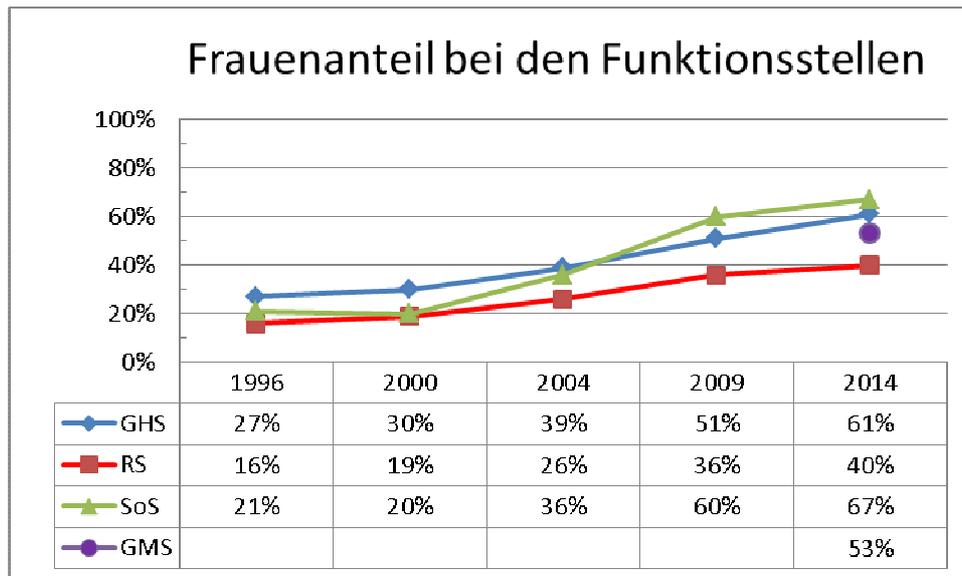
B. Personalentwicklung

In den Jahren seit Erstellung des 1. Frauenförderplans im Jahr 1996 ist beim Frauenanteil der Beschäftigten in allen drei Schularten ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Die Gemeinschaftsschule als vierte Schulart kann aufgrund ihrer Neueinführung in diesem Chancengleichheitsplan nur als Punkt dargestellt werden.

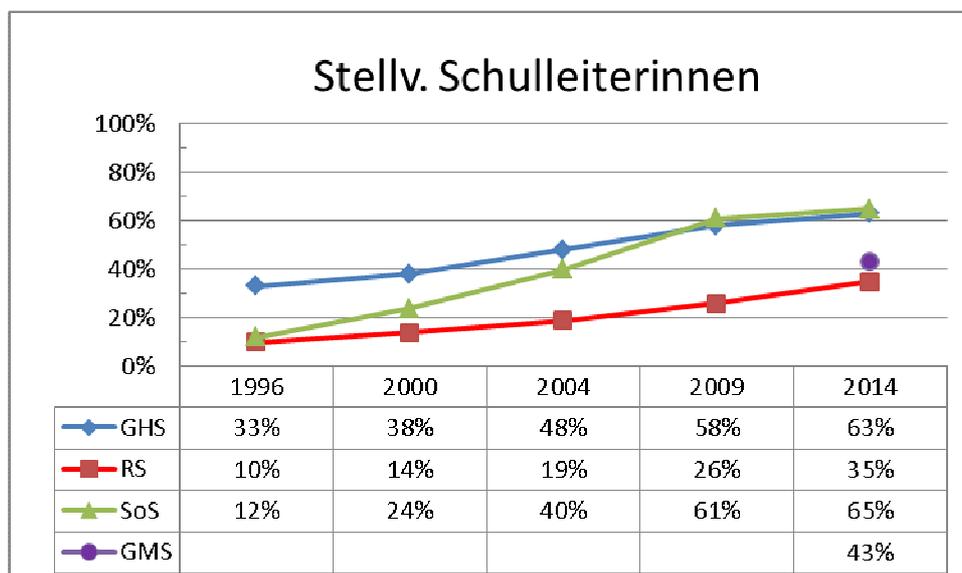
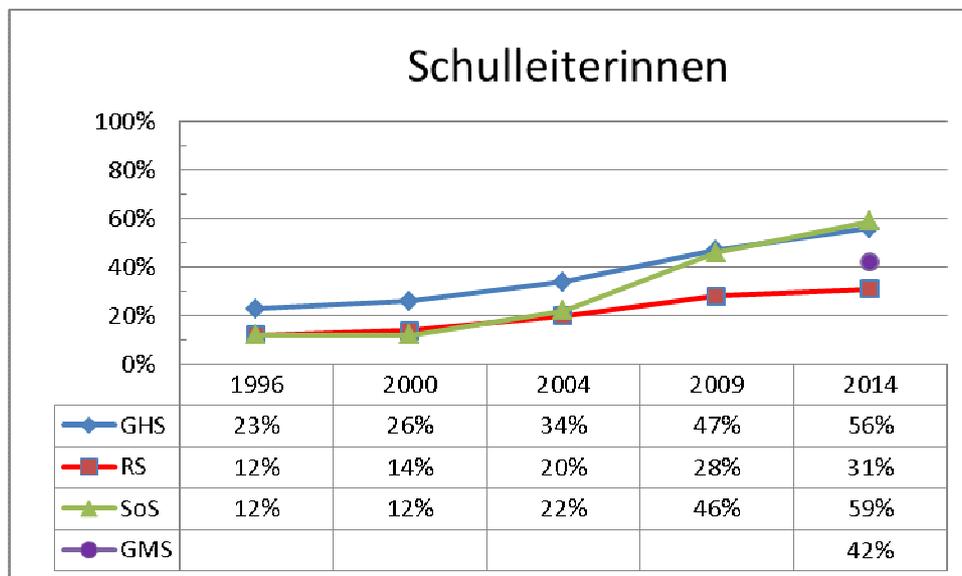


In allen vier Schularten sind Frauen im jeweiligen Eingangsamts zum 30.06.2014 nicht unterrepräsentiert. Daher beschränken sich die Zielvorgaben aus Punkt A im Wesentlichen auf Beförderungen und die Besetzung von Funktionsstellen.

Auch bei den Funktionsstellen stieg der Frauenanteil kontinuierlich an.



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



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

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

GHWRS

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

RS

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

SoS

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

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

C. Förderung von Chancengleichheit durch personelle und organisatorische Maßnahmen

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

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

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

1. Verantwortungsbereich Schule

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

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

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

2. Verantwortungsbereich Schulaufsicht

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

Eine neue Rahmenkonzeption zur regionalen Begleitung neuer Schulleiterinnen und Schulleiter in der Probezeit ist entwickelt worden und Fortbildungen werden ab 2015 angeboten. Ziele sind einmal die Schulleitungen in der Einarbeitungsphase durch die Schulverwaltung aktiv zu unterstützen und dadurch ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Weiterhin werden praktische Qualifizierungshilfen angeboten u.a. in Form von Fortbildungen, die von den Staatlichen Schulämtern und dem Regierungspräsidium Abteilung 7 angeboten werden. Man erhofft sich dadurch mögliche Schwierigkeiten und Probleme rechtzeitig zu erkennen und passgenaue individuelle Unterstützungsleistungen planen und durchführen zu können.

Bei Bedarf sollten sie neu bestellten Schulleiterinnen die Möglichkeit geben, sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächsrunden mit ihrer neuen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben auseinander zu setzen. Erfahrene Schulleiterinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schulverwaltung können ihnen so in einem begleitenden Prozess Unterstützung zukommen lassen und ihnen bei schwierigen Entscheidungen mit ihrem persönlichen Wissen zur Seite stehen. Zusätzlich zu den Gesprächsrunden kann ein Mentorat/Coaching durch erfahrene Schulleiter/innen optional von der neuen Schulleitung wahrgenommen werden.

Potentiellen Bewerberinnen kann so die Angst genommen werden, bei Problemen, die im Rahmen einer Übernahme einer neuen Funktion auftreten können, allein gelassen zu sein.

Die unteren und oberen Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen

Bereich übertragen werden. Anzustreben ist auch die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung.

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

D. Förderung von Chancengleichheit durch Fortbildung

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

Im Rahmen der „Qualitätsoffensive Bildung“ wurden seit Beginn des Schuljahres 2009/2010 im Rahmen der Führungskräfteentwicklung im Schulbereich Vorbereitungs- und Qualifizierungsseminare für Lehrkräfte angeboten. Für diese Seminare hat das Kultusministerium gemeinsam mit der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung ein umfangreiches Konzept entwickelt und für die Umsetzung erhebliche finanzielle Mittel bereit gestellt. Diese Qualitätsoffensive wurde bis Ende 2012 finanziert. Die damals noch angebotenen Fortbildungsreihen/Module liefen aus. Während dieser Zeit, sollten keine Fortbildungen regionaler Art stattfinden.

Dabei wurden zwei Hauptziele verfolgt:

- Es sollte eine größere Anzahl von Lehrkräften mit Potential für Führungsaufgaben zur Übernahme solcher Aufgaben gewonnen werden;
 - diese sollten auf die Übernahme entsprechender Funktionen gezielt vorbereitet werden.
- Die neue Konzeption zur Führungskräfteentwicklung bestand im Wesentlichen aus einem zweistufigen Angebot.

Auf einen **Informationstag**, der dezentral über die Schulverwaltung organisiert wurde, folgte in der ersten Stufe ein **Orientierungsseminar**, das Lehrkräften, die an einer beruflichen Weiterentwicklung interessiert waren und noch keine Funktionsstelle bekleideten, die Möglichkeit bot, ihre eigenen Fähigkeiten einzuschätzen und sich mit ihren Zielen auseinander zu setzen. Sie konnten sich so für weitere Entwicklungsperspektiven im schulischen System entscheiden. Der Orientierungskurs dauerte drei Tage und wurde von einer externen Fachperson geleitet. In der Regel unterstützten drei weitere Beobachtende die Trainingsleitung bei der Betrachtung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Kurs gliederte sich in drei Phasen:

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

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

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

Vorqualifizierung „Schulleitung“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Als Abschluss der Vorqualifikation fand eine **Potenzialanalyse** statt, die unter der Beteiligung der Landesakademie von den Regierungspräsidien bzw. den Staatlichen Schulämtern durchgeführt wurde. Die Teilnahme an dieser Potenzialanalyse war freiwillig. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten im Anschluss ein qualifiziertes Zertifikat, eine Mehrfertigung ging in die Personalakte ein.

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

Vorqualifizierung „Fachberatung/Fortbildung“

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

Modul F 1 „Gruppen leiten und moderieren“

Modul F 2 „Beraten und Beurteilen“

Modul F 3 „Handeln in Situationen“.

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

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

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

Mit dem Konzept zur Gewinnung und Qualifizierung von Führungskräften ging die Landesregierung neue Wege. Dies hatte auch Auswirkungen auf die bisher angebotenen Fortbildungen im Bereich der Personalentwicklung.

1. Die Themenbereiche „Projektmanagement in der Schule“, „Führen in der Organisation Schule“, „Eine neue Aufgabe? Ich bringe es auf die Reihe! Vom Umgang mit Zeit und Stress“ und „Kann ich Sie mal sprechen? Training für professionelle Gesprächsführung“ aus der bisher angebotenen Reihe **„Frauen fit für Führung“** wurden ersetzt durch die neu konzipierten Module S 1 bis S 4. Das bisher angebotene Modul, „Die Hürde nehmen- die Bewerbung professionell angehen“, blieb erhalten.

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

2. Um Dopplungen im Fortbildungsangebot zu vermeiden, wurde die Position 887 der bei Kapitel 0436 Titelgruppe 68 des Staatshaushaltsplan veranschlagten Mittel für die regionale Lehrerfortbildung gestrichen. Dies hatte zur Folge, dass die in den vergangenen Jahren von den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien sehr erfolgreich durchgeführten regionalen

Veranstaltungen für Lehrkräfte, die an Führungsaufgaben interessiert sind, entfielen. An diesen Veranstaltungen nahmen insbesondere jene Beschäftigten teil, die wegen familiärer Verpflichtungen - und dies waren nach wie vor in erster Linie Frauen - nicht in der Lage waren, die zentralen, wohn- bzw. dienstortfern und nur mehrtägig angebotenen Orientierungsseminare und die Fortbildungen „Frauen fit für Führung“ zu besuchen. Das bisherige regionale Fortbildungsangebot gab auch ihnen die Möglichkeit, sich einerseits intensiv über die Anforderungsprofile der einzelnen Funktionsstellen zu informieren und in einem weiteren Schritt für sich abzuklären, in welche Richtung die eigene berufliche Weiterentwicklung gehen sollte.

Die in diesem Konzept vorgesehene, regional und eintägig angebotene Informationsveranstaltung, reichte dazu nicht aus, da sie die speziellen Bedürfnisse dieses Personenkreises, die über das Kennenlernen der einzelnen Funktionen hinausgehen, nicht ausreichend berücksichtigen konnte.

3. Da die Qualitätsoffensive Bildung Ende 2012 beendet wurde, gab es zeitgleich eine Neukonzeption der Fortbildung „**Frauen fit für Führung**“. Diese Neukonzeption hat zwei Standbeine: Wie bisher gibt es 4 verschiedene einzelne Module, die je nach Bedarf besucht werden können. Die Fortbildungen dauern jeweils 2,5 Tage.

Im Modul „**Die Hürde nehmen – die Bewerbung professionell angehen**“ beschäftigen sich die Teilnehmerinnen mit Veränderungen, die diese Entscheidung im privaten und beruflichen Leben nach sich zieht. Es ist eine Vorbereitung auf den zentralen Dreischritt der Bewerbung (Unterrichtsbesuch, Unterrichtsanalyse und Bewerbergespräch).

Im Modul „**Kann ich Sie mal sprechen? Ein Training für professionelle Gesprächsführung**“ werden unter Berücksichtigung der Gesprächsbedingungen Gespräche geplant, an Beispielen geübt (Beratungsgespräch, Mitarbeitergespräch, Konfliktgespräch) und anschließend reflektiert.

Die Grundlagen und Möglichkeiten von Präsentationen – mit und ohne Visualisierung, die Kriterien einer guten Präsentation und den Aufbau eines Vortrags mit Hilfen von Stichworten, freies Sprechen, Körpersprache und eine Präsentation zielgerichtet in einer vorgegebenen Zeit adressatenorientiert vorstellen sind die Inhalte des Moduls „**Rhetorik und Präsentation**“.

Im Modul „**Konfliktmanagement**“ wird das Problembewusstsein bei Konflikten geschärft. Konfliktprävention und die Analyse von Konflikten werden anhand theoretischer Modelle vorgestellt. Das Erkennen und Einordnen von Konflikten, welche Unterstützungssysteme es für die Konfliktbewältigung gibt und die Grundlagen der Konfliktgesprächsführung werden eingeführt.

Beim zweiten Standbein handelt es sich um eine Reihe mit fester Teilnehmerzusammensetzung bestehend aus 3 Modulen und einem Praktikum.

Im Baustein 1 „**Erfolgreich führen – ich mache mich auf den Weg**“ wird die eigene Haltung und Einstellung zu Menschen, die Erfahrungen mit Führung sowie die eigene Persönlichkeit im Hinblick auf die Führungsrolle reflektiert. Weiterhin werden verschiedene Führungstheorien, Führungsstile und Führungsinstrumente vorgestellt und was man unter dem Begriff situatives Führen versteht. Die Teilnehmerinnen unterziehen sich einer Stärken- und Schwächenanalyse und lernen u.a. die Aufgaben- und Anforderungsprofil an SchulleiterInnen in Baden-Württemberg kennen.

Nach dem ersten Baustein folgt ein Praktikum „**Über die Schulter schauen**“, das an einer Schule, der gleichen Schulart, in der man unterrichtet, erfolgt. Bei diesem Praktikum soll die Lehrerin die Möglichkeit erhalten, eine Führungskraft 3 – 5 Tage (mind. 1 Ganztage, max. 8 Halbtage, mit der Möglichkeit der zeitlichen Dehnung und in Absprache mit dem Stundenplanteam) zu begleiten und deren Aufgabenspektrum und Arbeitsalltag direkt mitzerleben.

Im Baustein 2 „**Schulleben gestalten – von der Vision zur Umsetzung**“ setzt sich die Lehrkraft mit den Partnern von Schulen auseinander, es erfolgt eine Reflektion des Praktikums, sie erhalten einen Einblick in das Change Management, in unterschiedliche Ansätze der Organisationsentwicklung, in Aufbau-, Ablauf- und Prozessstrukturen. Die Teilnehmerinnen erfahren mehr über die Rolle der Schulleitung im Kontext des schulischen Bildungswesens und über die Schulaufsicht.

Im letzten Baustein „**Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis**“ werden Verhandlungstechniken, -strategien, -gegenstände vorgestellt. Erfolgreiches Verhandeln als Kernkompetenz für Führungskräfte wird an Fallbeispielen der Teilnehmerinnen geübt.

4. Ab 2015 sollen wieder regional Fortbildungen zu „**Fit für Führung**“ durchgeführt werden. Für diese Fortbildungskonzeption „Vorqualifizierungsangebote Führungskräfteentwicklung“ werden für das Haushaltsjahr 2015 und 2016 Mittel bereitgestellt. Verschiedene Fortbildungen dazu werden vom Regierungspräsidium Abteilung 7 Schule und Bildung teilweise übergreifend angeboten als auch von den einzelnen Schulämtern.

RP und SSÄ übergreifend finden zunächst pro Kalenderjahr 2 **Informationsveranstaltungen** statt, analog denen bei der „Qualitätsoffensive Bildung“. Anschließend gibt werden **Orientierungsmodule** vom Regierungspräsidium angeboten, die je nach Bedarf besucht werden können. Die **Vertiefungsmodule** als Reihe bieten die jeweiligen Staatlichen Schulämtern an, um auf diese Weise Personalkenntnis zu gewinnen und somit bei potenzielle Interessentinnen und Interessenten an Funktionsstellen gezielt für eine Bewerbung zu werben. Weiterhin kann auf diese Weise eine systematische Unterstützung und Begleitung auf dem Weg zur Führungskraft erfolgen. Durch die Umsetzung der Konzeption „Vorqualifizierungsangebote Führungskräfteentwicklung“ sollen die qualifizierten Bewerber/innen auf Funktionsstellen bzw. besondere Aufgaben in der Schule und Schulverwaltung erhöht werden.

Die Interessentinnen und Interessenten haben sowohl die Möglichkeit einer Selbstklärung bzgl. einer eigenen beruflichen Weiterentwicklung als auch vorqualifizierende Elemente für die Tätigkeiten in Funktionsstellen auszuprobieren, zu üben und zu erhalten.

Durch diese regionalen Fortbildungen, die abhängig vom Modul zweieinhalb Tage, einen ganzen Tag, einen halben Tag gehen können haben auch Frauen und Männer mit Familienpflichten die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung, wie es im § 11 Absatz 4 ChancenG und der dazugehörigen amtlichen Begründung heißt:

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

Diese Maßnahmen sollen den Frauenanteil in Führungspositionen auch in den höher dotierten Schulleitungsstellen erhöhen.

Auch Schulleitungen in einer niedrigeren Besoldung haben mit den verschiedenen Fortbildungsmodulen die Möglichkeit, sich gestärkt auf eine Schulleitungsstelle mit höherer Besoldung zu bewerben.

Eine weitere Möglichkeit, um den Frauen und Männern mit zu betreuenden Kindern die Fortbildungsteilnahme zu erleichtern, ist, eine Kinderbetreuung außerhalb der Unterrichtszeit anzubieten.

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

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

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

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

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

Auch bei der Gestaltung der Stundenpläne muss darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Es sind vor allem auch die Lehrkräfte in unterhäftige Teilzeit besonders zu beachten (s. auch LBG §69 Absatz 1: *„Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die 1. ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“* Absatz 2: *„Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“*) Hier sollen in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerin Rahmenregelungen getroffen werden, die es den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu verbinden. Sie führen zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit zu mehr Motivation.

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

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

Lehrkräfte an Ganztageschulen, die selbst noch eigene Kinder zu betreuen oder einen pflegebedürftigen Angehörigen haben, besprechen mit der Schulleitung ihre eigene Betreuungssituation bzw. Pflegesituation und formulieren einen Antrag auf einen familiengerechten Stundenplan nach § 13 ChancenG mit Kopie an die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit.

Die Weiterentwicklung der Qualität in der Schule verstärkt die Notwendigkeit zu regelmäßiger Kooperation und Teamarbeit innerhalb des Kollegiums.

Auch bei der Verteilung der Lehraufträge auf die einzelnen Wochentage sollte auf Teilzeitbeschäftigte Rücksicht genommen werden. Hier sollten in der einzelnen Schule Regelungen darüber getroffen werden, unter welchen Voraussetzungen bei einem reduzierten Deputat unterrichtsfreie Tagen gewährt werden können. Sollte eine Umsetzung dieser Regelungen in einem Schuljahr nicht für alle Teilzeitbeschäftigten möglich sein, so sollte für eine Berücksichtigung der Wünsche dieser Lehrkräfte im darauffolgenden Schuljahr bzw. Schulhalbjahr Sorge getragen werden.

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

Teilzeit und Funktionsstellen

Seit Anfang der 90er Jahre wurden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung auch für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber kontinuierlich ausgeweitet.

So können alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innerhalb der Elternzeit unterhältig arbeiten, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt, bzw., wenn kein zwingender dienstlicher Grund dagegen spricht, ihre Beschäftigung im Umfang von 50 % bis 73,17 % ausüben.

Seit dem Schuljahr 2010/2011 ist es allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern möglich in Teilzeit zwischen 50 % und 100 % zu arbeiten. Dadurch sollen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten Beruf und Familie besser vereinbaren können und in Funktion gehalten werden. Die Reduzierung erfolgt bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktionsstelle verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

Neben den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bietet das **Jobsharing** die zusätzliche Chance und Herausforderung, im Team mit einer Jobsharing-Partnerin bzw. einem Jobsharing-Partner eine Funktionsstelle auszufüllen.

Die Stelleninhaberinnen und -inhaber müssen sich zeitlich abstimmen bzw. ergänzen und sich verpflichten, die Stelle mit jeweils exakt einem halben Lehrauftrag auszufüllen und die Teilzeitbeschäftigung während des Jobsharings beizubehalten. Um eine gewisse Kontinuität zu gewährleisten, ist die Dauer auf mindestens drei Jahre festgelegt.

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

Betreuungsangebote

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

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

Mit dem Ziel, ein flächendeckendes und bedarfsorientiertes Netz von **Ganztagschulen** zu schaffen, beschloss der Ministerrat am 20. Februar 2006 den Ausbau von Ganztagschulen an allen allgemein bildenden Schulen in der Grundstufe und in der Sekundarstufe 1 der weiterführenden Schulen. Zum Schuljahr 2013/2014 gab es im Regierungsbezirk 161 Ganztageschulen. Diese Zahl ist weiter steigend.

Für **Kinder von 3 bis 6 Jahren** hat das Land den seit 1999 uneingeschränkt geltenden Rechtsanspruch auf Betreuung zeitnah umgesetzt. Auch die Öffnungszeiten der Einrichtungen wurden flexibler und insgesamt länger. Baden-Württemberg verbesserte außerdem seinen Personalschlüssel in seinen Kitas Jahr für Jahr („Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann-Stiftung (2013 Platz 2, 2015 Platz 1)). Bis zu 96 % der Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt besuchen eine Kindertageseinrichtung.

Für **Kinder unter 3 Jahren** wurden in den letzten Jahren die Betreuungsangebote weiter ausgebaut. Seit dem 1. August 2013 hat jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Dieser Rechtsanspruch kann durch das Angebot eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege erfüllt werden. In Baden-Württemberg lag daher die Betreuungsquote im März 2014 bei 27,8 %. Davon wurden 87,1 % der Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut und 12,9 % von Tagesmüttern oder Tagesvätern.

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

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass in Baden-Württemberg für die Bezuschussung von Betreuungsangeboten der Grundsatz gilt „Geld folgt dem Kind“. Demnach können Kinder ohne finanzielle Nachteile für die Einrichtungen sowohl in der Nähe der Wohnung als auch in der Nähe des Arbeitsplatzes berufstätiger Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen.