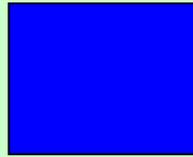


**Chancengleichheitsplan
30.06.2014**

Berufliche Schulen
Regierungspräsidium Freiburg



Inhalt

Teil A: Einleitung	4
I. Allgemeines	4
II. Aufbau und Struktur	5
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	6
Teil C: Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur	28
Teil D: Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen	35
I. Zielvorgaben	35
II. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen an Gymnasien	35
1. Ausgangslage	35
2. Personalentwicklung	36
3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren	37
4. Fortbildende bzw. für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizierende Maßnahmen	38
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39



Regierungspräsidium Freiburg

**Chancengleichheitsplan
der beruflichen Schulen
2009 - 2014
im Regierungsbezirk Freiburg**

Einleitung

I. Allgemeines

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

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

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

Ein wichtiges Instrument, um die gesetzlich vorgegebenen Ziele zu erreichen, sind die Chancengleichheitspläne. Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, hat nach den Vorgaben der §§ 5-7 des ChancenG einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

II. Aufbau und Struktur

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

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

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

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

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

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

Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Formblatt 0		Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene				
		Zeitraum: 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. <i>musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWRS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen</i>	1.411	843	60	683	375	55
2. <i>Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen</i>	795	687	86	504	439	87
3. <i>Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen</i>	1.433	259	18	292	71	24
SUMME 1+2+3	3.639	1.789	49	1.479	885	60
INSGESAMT	50.033	36.147	72	24.192	17.496	72

Formblatt 0.1		Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
		Zeitraum: 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 I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)					
		Stichtag	30.06.2014		
		Schulart	BS		
		Dienststelle	RPF		
Befristung			BE-Gruppe Zusammen	insgesamt	darunter Frauen
	Schultyp				Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe				
	Dienstverhältnis Zusammen				
unbefristet					
Gewerbliche Schulen					
höherer Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A16	24	1	4%
		A15	136	17	13%
		A14	402	102	25%
		A13	476	179	38%
	insgesamt		1038	299	29%
	Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
		E14	17	5	29%
		E13	50	16	32%
	insgesamt		68	21	31%
	insgesamt h.D.		1106	320	29%
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A13	141	42	30%
		A12	64	7	11%
		A11	139	20	14%
		A10	158	10	6%
	insgesamt		502	79	16%
	Arbeitnehmer	E13	10	2	20%
		E12	26	8	31%
		E11	14	3	21%
		E10	11	0	0%
		E 9	45	7	16%
	insgesamt		106	20	19%
	insgesamt g.D.		608	99	16%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		1714	419	24%

Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A16	22	8	36%
	A15	132	33	25%
	A14	479	206	43%
	A13	618	335	54%
	insgesamt	1251	582	47%
Arbeitnehmer	E14	10	6	60%
	E13	72	37	51%
	insgesamt	82	43	52%
insgesamt h.D.		1333	625	47%
gehobener Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A13	41	26	63%
	A12	3	3	100%
	A11	25	23	92%
	A10	33	29	88%
	insgesamt	102	81	79%
Arbeitnehmer	E11	9	3	33%
	E10	3	0	0%
	E 9	17	16	94%
	insgesamt	29	19	66%
insgesamt g.D.		131	100	76%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	0	0%
	E 7	4	2	50%
	E 6	3	0	0%
	insgesamt	8	2	25%
insgesamt m.D.		8	2	25%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		1472	727	49%
Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A16	11	5	45%
	A15	66	38	58%
	A14	202	127	63%
	A13	263	177	67%
	insgesamt	542	347	64%
Arbeitnehmer	E15	4	2	50%
	E14	11	7	64%
	E13	39	28	72%
	insgesamt	54	37	69%
insgesamt h.D.		596	384	64%
gehobener Dienst				
Beamten/innen/Beamte	A13	48	39	81%
	A12	17	13	76%
	A11	126	112	89%
	A10	39	35	90%
	A 9	1	1	100%
	insgesamt	231	200	87%
Arbeitnehmer	E13	4	3	75%
	E12	25	19	76%
	E11	9	7	78%
	E10	14	9	64%
	E 9	21	13	62%
	insgesamt	73	51	70%
insgesamt g.D.		304	251	83%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		900	635	71%
unbefristet Ergebnis		4086	1781	44%

befristet				
	Gewerbliche Schulen			
	höherer Dienst			
	Beamtinnen/Beamte	A15	3	0
		A14	1	0
	insgesamt		4	0
	Arbeitnehmer	E15	2	1
		E14	17	3
		E13	62	30
	insgesamt		81	34
	insgesamt h.D.		85	34
	gehobener Dienst			
	Arbeitnehmer	E13	16	9
		E12	25	7
		E11	10	5
		E10	5	1
		E 9	24	8
	insgesamt		80	30
	insgesamt g.D.		80	30
	mittlerer Dienst			
	Arbeitnehmer	E 8	7	6
	insgesamt		7	6
	insgesamt m.D.		7	6
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		172	70
	Kaufmännische Schulen			
	höherer Dienst			
	Beamtinnen/Beamte	A15	1	0
	insgesamt		1	0
	Arbeitnehmer	E14	18	5
		E13	42	28
	insgesamt		60	33
	insgesamt h.D.		61	33
	gehobener Dienst			
	Beamtinnen/Beamte	A11	1	1
	insgesamt		1	1
	Arbeitnehmer	E13	5	3
		E12	7	6
		E11	11	7
		E10	8	5
		E 9	8	8
	insgesamt		39	29
	insgesamt g.D.		40	30
	mittlerer Dienst			
	Arbeitnehmer	E 8	2	1
		E 6	1	1
	insgesamt		3	2
	insgesamt m.D.		3	2
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		104	65

Haus- und landw. Schulen				
	höherer Dienst			
	Arbeitnehmer	E14	1	0
		E13	25	18
	insgesamt		26	18
	insgesamt h.D.		26	18
	gehobener Dienst			
	Arbeitnehmer	E13	3	1
		E12	16	8
		E11	16	15
		E10	5	3
		E 9	18	7
	insgesamt		58	34
	insgesamt g.D.		58	34
	mittlerer Dienst			
	Arbeitnehmer	E 8	3	3
	insgesamt		3	3
	insgesamt m.D.		3	3
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		87	55
	befristet Ergebnis		363	190
	INSGESAMT		4449	1971
				44%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)					
		Stichtag	30.06.2014		
		Schulart	BS		
		Dienststelle	RPF		
Befristung					
	Schultyp		BE-Gruppe	insgesamt	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe		Zusammen	darunter Frauen	
	Dienstverhältnis Zusammen				
unbefristet					
	Gewerbliche Schulen				
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A16	1	0	0%
		A15	12	3	25%
		A14	116	56	48%
		A13	179	103	58%
	insgesamt		308	162	53%
	Arbeitnehmer	E14	5	2	40%
		E13	24	12	50%
	insgesamt		29	14	48%
	insgesamt h.D.		337	176	52%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A13	28	14	50%
		A12	5	2	40%
		A11	19	6	32%
		A10	6	3	50%
	insgesamt		58	25	43%
	Arbeitnehmer	E13	2	0	0%
		E12	6	5	83%
		E11	7	2	29%
		E10	6	0	0%
		E 9	16	5	31%
	insgesamt		37	12	32%
	insgesamt g.D.		95	37	39%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		432	213	49%

Kaufmännische Schulen					
höherer Dienst					
	Beamten/innen/Beamte	A15	13	9	69%
		A14	192	131	68%
		A13	266	186	70%
	insgesamt		471	326	69%
	Arbeitnehmer	E14	6	4	67%
		E13	50	30	60%
	insgesamt		56	34	61%
	insgesamt h.D.		527	360	68%
gehobener Dienst					
	Beamten/innen/Beamte	A13	13	10	77%
		A12	1	1	100%
		A11	9	8	89%
		A10	9	9	100%
	insgesamt		32	28	88%
	Arbeitnehmer	E11	4	0	0%
		E10	3	0	0%
		E 9	15	14	93%
	insgesamt		22	14	64%
	insgesamt g.D.		54	42	78%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmer	E 8	1	0	0%
		E 7	4	2	50%
		E 6	3	0	0%
	insgesamt		8	2	25%
	insgesamt m.D.		8	2	25%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		589	404	69%
Haus- und landw. Schulen					
höherer Dienst					
	Beamten/innen/Beamte	A15	11	9	82%
		A14	101	87	86%
		A13	126	98	78%
	insgesamt		238	194	82%
	Arbeitnehmer	E15	2	1	50%
		E14	5	4	80%
		E13	17	13	76%
	insgesamt		24	18	75%
	insgesamt h.D.		262	212	81%
gehobener Dienst					
	Beamten/innen/Beamte	A13	24	22	92%
		A12	7	7	100%
		A11	69	68	99%
		A10	16	16	100%
		A 9	1	1	100%
	insgesamt		117	114	97%
	Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
		E12	17	13	76%
		E11	6	5	83%
		E10	8	6	75%
		E 9	15	11	73%
	insgesamt		48	36	75%
	insgesamt g.D.		165	150	91%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		427	362	85%
	unbefristet Ergebnis		1448	979	68%

befristet					
	Gewerbliche Schulen				
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E14	16	3	19%
		E13	41	24	59%
	insgesamt		57	27	47%
	insgesamt h.D.		57	27	47%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	9	5	56%
		E12	14	6	43%
		E11	9	4	44%
		E10	4	0	0%
		E 9	14	3	21%
	insgesamt		50	18	36%
	insgesamt g.D.		50	18	36%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 8	7	6	86%
	insgesamt		7	6	86%
	insgesamt m.D.		7	6	86%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		114	51	45%
	Kaufmännische Schulen				
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E14	15	3	20%
		E13	34	23	68%
	insgesamt		49	26	53%
	insgesamt h.D.		49	26	53%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	5	3	60%
		E12	6	5	83%
		E11	11	7	64%
		E10	5	4	80%
		E 9	7	7	100%
	insgesamt		34	26	76%
	insgesamt g.D.		34	26	76%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 8	2	1	50%
		E 6	1	1	100%
	insgesamt		3	2	67%
	insgesamt m.D.		3	2	67%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		86	54	63%

Haus- und landw. Schulen					
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
		E13	16	12	75%
	insgesamt		17	12	71%
	insgesamt h.D.		17	12	71%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
		E12	12	5	42%
		E11	14	13	93%
		E10	4	2	50%
		E 9	16	6	38%
	insgesamt		48	27	56%
	insgesamt g.D.		48	27	56%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 8	3	3	100%
	insgesamt		3	3	100%
	insgesamt m.D.		3	3	100%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		68	42	62%
	befristet Ergebnis		268	147	55%
	INSGESAMT		1716	1126	66%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)						
		Stichtag	30.06.2014			
		Schulart	BS			
		Dienststelle	RPF			
Befristung						
	Schultyp		BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Laufbahngruppe		Zusammen			
	Dienstverhältnis Zusammen					
unbefristet						
	Gewerbliche Schulen					
	höherer Dienst					
	Beam tinnen/Beam te	A16	23	1	4%	
		A15	124	14	11%	
		A14	280	45	16%	
		A13	277	60	22%	
	insgesamt		704	120	17%	
	Arbeitnehmer	E15	1	0	0%	
		E14	11	3	27%	
		E13	24	2	8%	
	insgesamt		36	5	14%	
	insgesamt h.D.		740	125	17%	
	gehobener Dienst					
	Beam tinnen/Beam te	A13	106	22	21%	
		A12	58	4	7%	
		A11	120	14	12%	
		A10	151	7	5%	
	insgesamt		435	47	11%	
	Arbeitnehmer	E13	8	2	25%	
		E12	21	3	14%	
		E11	7	1	14%	
		E10	5	0	0%	
		E 9	27	0	0%	
	insgesamt		68	6	9%	
	insgesamt g.D.		503	53	11%	
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		1243	178	14%	

Kaufmännische Schulen							
höherer Dienst							
	Beam tinnen/Beam te	A16	21	8	38%		
		A15	115	23	20%		
		A14	271	66	24%		
		A13	298	102	34%		
	insgesamt		705	199	28%		
	Arbeitnehmer	E14	4	2	50%		
		E13	22	6	27%		
	insgesamt		26	8	31%		
	insgesamt h.D.		731	207	28%		
gehobener Dienst							
	Beam tinnen/Beam te	A13	23	12	52%		
		A12	2	2	100%		
		A11	15	14	93%		
		A10	20	16	80%		
	insgesamt		60	44	73%		
	Arbeitnehmer	E11	5	3	60%		
		E 9	2	2	100%		
	insgesamt		7	5	71%		
	insgesamt g.D.		67	49	73%		
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		798	256	32%		
Haus- und landw. Schulen							
höherer Dienst							
	Beam tinnen/Beam te	A16	11	5	45%		
		A15	54	28	52%		
		A14	98	37	38%		
		A13	112	60	54%		
	insgesamt		275	130	47%		
	Arbeitnehmer	E15	2	1	50%		
		E14	6	3	50%		
		E13	21	14	67%		
	insgesamt		29	18	62%		
	insgesamt h.D.		304	148	49%		
gehobener Dienst							
	Beam tinnen/Beam te	A13	20	13	65%		
		A12	10	6	60%		
		A11	54	41	76%		
		A10	17	14	82%		
	insgesamt		101	74	73%		
	Arbeitnehmer	E13	2	2	100%		
		E12	8	6	75%		
		E11	3	2	67%		
		E10	6	3	50%		
		E 9	4	2	50%		
	insgesamt		23	15	65%		
	insgesamt g.D.		124	89	72%		
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		428	237	55%		
	unbefristet Ergebnis		2469	671	27%		

befristet					
	Gewerbliche Schulen				
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A15	3	0	0%
		A14	2	0	0%
	insgesamt		5	0	0%
	Arbeitnehmer	E15	2	1	50%
		E14	1	0	0%
		E13	20	5	25%
	insgesamt		23	6	26%
	insgesamt h.D.		28	6	21%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	7	4	57%
		E12	10	1	10%
		E11	1	1	100%
		E10	1	1	100%
		E 9	10	5	50%
	insgesamt		29	12	41%
	insgesamt g.D.		29	12	41%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		57	18	32%
	Kaufmännische Schulen				
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A15	2	0	0%
	insgesamt		2	0	0%
	Arbeitnehmer	E14	3	2	67%
		E13	7	5	71%
	insgesamt		10	7	70%
	insgesamt h.D.		12	7	58%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A11	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	Arbeitnehmer	E12	1	1	100%
		E10	3	1	33%
		E 9	1	1	100%
	insgesamt		5	3	60%
	insgesamt g.D.		6	4	67%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		18	11	61%
	Haus- und landw. Schulen				
	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	9	6	67%
	insgesamt		9	6	67%
	insgesamt h.D.		9	6	67%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
		E12	4	3	75%
		E11	2	2	100%
		E10	1	1	100%
		E 9	2	1	50%
	insgesamt		10	7	70%
	insgesamt g.D.		10	7	70%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		19	13	68%
	befristet Ergebnis		94	42	45%
	INSGESAMT		2563	713	28%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte					
		Stichtag	30.06.2014		
		Schulart	BS		
		Dienststelle	RPF		
Befristung					
	Schultyp		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
	Dienstverhältnis				
	Laufbahngruppe				
unbefristet					
	Gewerbliche Schulen				
	Beamtinnen/Beamte				
		höherer Dienst	24	16	67%
		gehobener Dienst	9	7	78%
		insgesamt	33	23	70%
	Arbeitnehmer				
		höherer Dienst	3	2	67%
		gehobener Dienst	2	2	100%
		insgesamt	5	4	80%
		insgesamt	38	27	71%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis				
			38	27	71%
	Kaufmännische Schulen				
	Beamtinnen/Beamte				
		höherer Dienst	74	57	77%
		gehobener Dienst	10	9	90%
		insgesamt	84	66	79%
	Arbeitnehmer				
		höherer Dienst	1	1	100%
		insgesamt	1	1	100%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis				
			85	67	79%
	Haus- und landw. Schulen				
	Beamtinnen/Beamte				
		höherer Dienst	29	23	79%
		gehobener Dienst	13	12	92%
		insgesamt	42	35	83%
	Arbeitnehmer				
		höherer Dienst	1	1	100%
		gehobener Dienst	2	0	0%
		insgesamt	3	1	33%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis				
			45	36	80%
	unbefristet Ergebnis				
			168	130	77%
befristet					
	Gewerbliche Schulen				
	Arbeitnehmer				
		höherer Dienst	1	1	100%
		insgesamt	1	1	100%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis				
			1	1	100%
	befristet Ergebnis				
			1	1	100%
	INSGESAMT				
			169	131	78%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben												
Stichtag		30.06.2014										
Schulart		BS										
Dienststelle		RPF										
Beschäftigte/Bestellte	Schultyp	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 %
	Laufbahngruppe											
	Dienstverhältnis											
Beschäftigte												
Gewerbliche Schulen												
höherer Dienst												
Beamten/Beamtinnen												
		Schulleiter	A16	21	1	5%	21	1	5%	0	0	-
			A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	17	2	12%	17	2	12%	0	0	-
			A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
			A14	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
		Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	41	8	20%	38	7	18%	3	1	33%
		Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	71	8	11%	63	6	10%	8	2	25%
		LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%
	insgesamt			159	21	13%	147	17	12%	12	4	33%
	Arbeitnehmer											
		Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
	insgesamt			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
	insgesamt h.D.			162	22	14%	150	18	12%	12	4	33%
gehobener Dienst												
Beamten/Beamtinnen												
		FB bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	7	1	14%	5	1	20%	2	0	0%
		Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	58	2	3%	55	2	4%	3	0	0%
		LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt			66	4	6%	60	3	5%	6	1	17%
	Arbeitnehmer											
		Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als FB	-	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	insgesamt			2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	insgesamt g.D.			68	4	6%	61	3	5%	7	1	14%
Gewerbliche Schulen Ergebnis				230	26	11%	211	21	10%	19	5	26%

Kaufmännische Schulen												
	höherer Dienst											
	Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	18	8	44%	18	8	44%	0	0	-	
		A15+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	14	2	14%	14	2	14%	0	0	-	
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	43	17	40%	35	11	31%	6	5	83%	
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	57	8	14%	49	5	10%	6	2	33%	
	Geschäftsführender Schulleiter	-	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-	
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	10	7	70%	8	5	63%	2	2	100%	
	insgesamt		152	46	30%	134	35	26%	14	9	64%	
	insgesamt h.D.		152	46	30%	134	35	26%	14	9	64%	
	gehobener Dienst											
	Beamtinnen/Beamte											
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als FB	-	4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%	
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	insgesamt		5	5	100%	3	3	100%	2	2	100%	
	insgesamt g.D.		5	5	100%	3	3	100%	2	2	100%	
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		157	51	32%	137	38	28%	16	11	69%	
Haus- und landw. Schulen												
	höherer Dienst											
	Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	11	5	45%	11	5	45%	0	0	-	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	13	6	46%	11	4	36%	2	2	100%	
		A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	20	11	55%	18	10	56%	2	1	50%	
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	29	16	55%	23	11	48%	6	5	83%	
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	
	insgesamt		78	40	51%	68	32	47%	10	8	80%	
	Arbeitnehmer											
	Stellvertretender Schulleiter	E15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	4	2	50%	2	1	50%	2	1	50%	
	insgesamt		5	2	40%	3	1	33%	2	1	50%	
	insgesamt h.D.		83	42	51%	71	33	46%	12	9	75%	
	gehobener Dienst											
	Beamtinnen/Beamte											
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
	FB bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	5	3	60%	3	2	67%	2	1	50%	
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als FB	-	16	13	81%	9	6	67%	7	7	100%	
	insgesamt		22	17	77%	12	8	67%	10	9	90%	
	insgesamt g.D.		22	17	77%	12	8	67%	10	9	90%	
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		105	59	56%	83	41	49%	22	18	82%	
	Beschäftigte Ergebnis		492	136	28%	431	100	23%	57	34	60%	

Bestellte												
Gewerbliche Schulen												
höherer Dienst												
Beamtinnen/Beamte												
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%		
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	???	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
insgesamt		3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%		
insgesamt h.D.		3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%		
gehobener Dienst												
Beamtinnen/Beamte												
Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-		
insgesamt		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-		
insgesamt g.D.		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-		
Gewerbliche Schulen Ergebnis		7	2	29%	6	1	17%	1	1	100%		
Kaufmännische Schulen												
höherer Dienst												
Beamtinnen/Beamte												
Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-		
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-		
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	???	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-		
	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-		
	???	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-		
insgesamt		14	4	29%	14	4	29%	0	0	-		
Arbeitnehmer												
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
insgesamt h.D.		15	4	27%	15	4	27%	0	0	-		
Kaufmännische Schulen Ergebnis		15	4	27%	15	4	27%	0	0	-		
Haus- und landw. Schulen												
höherer Dienst												
Beamtinnen/Beamte												
Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	5	4	80%	3	2	67%	1	1	100%		
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-		
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-		
insgesamt		8	6	75%	6	4	67%	1	1	100%		
insgesamt h.D.		8	6	75%	6	4	67%	1	1	100%		
gehobener Dienst												
Beamtinnen/Beamte												
Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
insgesamt g.D.		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-		
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		9	6	67%	7	4	57%	1	1	100%		
Bestellte Ergebnis		31	12	39%	28	9	32%	2	2	100%		
INSGESAMT		523	148	28%	459	109	24%	59	36	61%		

Formblatt 1.4 BS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
		Stichtag: 30.06.2014		
		Schulart: BS		
		Dienststelle: RPF		
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte			
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	
1. Gewerbliche Schulen				
<i>Höherer Dienst</i>				
Studienreferendar/in	95	41	43	
<i>Gehobener Dienst</i>				
Technische Lehreranwärter/innen				
INSGESAMT	95	41	43	
2. Kaufmännische Schulen				
<i>Höherer Dienst</i>				
Studienreferendar/in	96	61	64	
<i>Gehobener Dienst</i>				
Technische Lehreranwärter/innen				
INSGESAMT	96	61	64	
3. Haus- und landw. Schulen				
<i>Höherer Dienst</i>				
Studienreferendar/in	41	33	80	
<i>Gehobener Dienst</i>				
Technische Lehreranwärter/innen				
INSGESAMT	41	33	80	
SUMME 1 + 2 + 3	232	135	58	

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen									
Zeitraum	01.07.2009 - 30.06.2014								
Schulart	BS								
Dienststelle	RPF								
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Gewerbliche Schulen									
Beamtinnen/Beamte									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	191	91	48%	0	0	-		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	67	25	37%	0	0	-		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	35	1	3%	0	0	-		
	insgesamt	102	26	25%	0	0	-		
	insgesamt	293	117	40%	0	0	-		
Arbeitnehmer									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	17	7	41%	54	20	37%		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	23	4	17%	32	11	34%		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	22	3	14%	11	2	18%		
		???							
	gehobener Dienst Ergebnis	0	0	-	3	0	0%		
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	mittlerer Dienst Ergebnis	45	7	16%	46	13	28%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	3	3	100%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	4	3	75%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	7	6	86%		
	insgesamt	62	14	23%	107	39	36%		
	Gewerbliche Schulen Ergebnis	355	131	37%	107	39	36%		
Kaufmännische Schulen									
Beamtinnen/Beamte									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	317	174	55%	0	0	-		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	7	6	86%	0	0	-		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	7	6	86%	0	0	-		
	insgesamt	14	12	86%	0	0	-		
	insgesamt	331	186	56%	0	0	-		
Arbeitnehmer									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	23	11	48%	35	16	46%		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	23	11	48%	35	16	46%		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	2	0	0%	21	14	67%		
		???							
	gehobener Dienst Ergebnis	0	0	-	3	3	100%		
		???							
	gehobener Dienst Ergebnis	1	0	0%	0	0	-		
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	mittlerer Dienst Ergebnis	3	0	0%	24	17	71%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	1	0	0%	3	2	67%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	1	0	0%	3	2	67%		
	insgesamt	27	11	41%	62	35	56%		
	Kaufmännische Schulen Ergebnis	358	197	55%	62	35	56%		
Haus- und landw. Schulen									
Beamtinnen/Beamte									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	126	74	59%	0	0	-		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	15	10	67%	0	0	-		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	4	4	100%	0	0	-		
	insgesamt	19	14	74%	0	0	-		
	insgesamt	145	88	61%	0	0	-		
Arbeitnehmer									
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	höherer Dienst Ergebnis	20	16	80%	18	12	67%		
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	4	1	25%	30	21	70%		
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	gehobener Dienst Ergebnis	2	1	50%	8	5	63%		
		???							
	gehobener Dienst Ergebnis	1	0	0%	2	1	50%		
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in							
	mittlerer Dienst Ergebnis	7	2	29%	40	27	68%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	2	2	100%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	1	1	100%		
		???							
	mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	3	3	100%		
	insgesamt	27	18	67%	61	42	69%		
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis	172	106	62%	61	42	69%		
	INSGESAMT	885	434	49%	230	116	50%		

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben														
Zeitraum		01.07.2009 - 30.06.2014												
Schulart		BS												
Dienststelle		RPF												
Beschäftigte/Bestellte	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 %
Schultyp														
Laufbahngruppe														
Dienstverhältnis														
Beschäftigte														
Gewerbliche Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	16	1	6%	16	1	6%	0	0	-	24	3	13%
		A15+Z	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
		A14	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	15	1	7%	15	1	7%	0	0	-	26	3	12%
		A15	0	0	-	0	0	0%	0	0	-			
		A14	0	0	-	0	0	0%	0	0	-			
		A13	0	0	-	0	0	0%	0	0	-			
	FB in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	A15	13	4	31%	11	2	18%	2	2	100%	20	6	30%
	FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	A15	29	7	24%	25	4	16%	4	3	75%	41	6	15%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	4	3	75%	0	0	-	4	3	75%	10	2	20%
	insgesamt		78	16	21%	68	8	12%	10	8	80%	121	20	17%
	Arbeitnehmer													
	FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	E15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	5	3	60%
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	5	3	60%
	insgesamt h.D.		80	17	21%	70	9	13%	10	8	80%	126	23	18%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	FB bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%			
	Techn. Oberlehrer an berufl.Schulen als Fachbetr.	A12	25	3	12%	24	2	8%	1	0	0%	35	5	14%
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%			
	insgesamt		28	4	14%	25	2	8%	3	1	33%	35	5	14%
	Arbeitnehmer													
	Techn. Oberlehrer Fachbetreuer Arbeitnehmer	E11	1	0	0%	1	0	50%	0	0	-	4	1	25%
	insgesamt		1	0	0%	1	0	50%	0	0	-	4	1	25%
	insgesamt g.D.		29	4	14%	26	2	8%	3	1	33%	39	6	15%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		109	21	19%	96	11	11%	13	9	69%	165	29	18%

Kaufmännische Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	10	3	30%	10	3	30%	0	0	-	13	3	23%
		A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	1	50%
		A15	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	11	3	27%	11	3	27%	0	0	-	24	9	38%
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	2	1	50%
	FB in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	A15	19	8	42%	16	6	38%	3	2	67%	39	20	51%
	FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	-	25	6	24%	22	5	23%	3	1	33%	36	10	28%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	Fachberater	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	12	10	83%
	insgesamt		67	21	31%	61	18	30%	6	3	50%	128	54	42%
	insgesamt h.D.		67	21	31%	61	18	30%	6	3	50%	128	54	42%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	FB bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Techn. Oberlehrer an berufl.Schulen als Fachbetr.	A12	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	insgesamt		1	1	100%	2	2	100%	0	0	-	0	0	-
	insgesamt g.D.		1	1	100%	2	2	100%	0	0	-	0	0	-
Kaufmännische Schulen Ergebnis			68	22	32%	63	20	32%	6	3	50%	128	54	42%
Haus- und landw. Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	10	2	20%
		A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	2	67%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-	4	1	25%
	FB in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	A15	8	4	50%	7	3	43%	1	1	100%	17	9	53%
	FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	A15	17	9	53%	13	5	38%	4	4	100%	19	11	58%
	LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	4	4	100%	4	4	100%	0	0	-	6	4	67%
	insgesamt		37	20	54%	32	15	47%	5	5	100%	59	29	49%
Arbeitnehmer														
	FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AL)	E15	2	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	2	1	50%
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	2	1	50%
	insgesamt h.D.		39	21	54%	34	16	47%	6	5	83%	61	30	49%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	FB bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Techn. Oberlehrer an berufl.Schulen als Fachbetr.	A12	9	3	33%	7	1	14%	2	2	100%	19	6	32%
	insgesamt		10	4	40%	8	2	25%	2	2	100%	19	6	32%
	insgesamt g.D.		10	4	40%	8	2	25%	2	2	100%	19	6	32%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			49	25	51%	42	18	43%	8	7	88%	80	36	45%
Beschäftigte Ergebnis			226	68	30%	201	49	24%	27	19	70%	373	119	32%

Bestellte														
Gewerbliche Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	A15	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	4	1	25%
	Best. zum FB in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	A15	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	7	6	86%
	Lehrer, der zum SL bestellt ist	A16	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
		A15+Z	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
		A15	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	Lehrer, der z. stellv. SL bestellt ist	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt		6	2	33%	5	1	20%	1	1	100%	12	7	58%
	insgesamt h.D.		6	2	33%	5	1	20%	1	1	100%	12	7	58%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum FB (Abt.III)	A12	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	4	0	0%
	insgesamt		4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	4	0	0%
	insgesamt g.D.		4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	4	0	0%
Gewerbliche Schulen Ergebnis														
			10	2	20%	9	1	11%	1	1	100%	16	7	44%
Kaufmännische Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	3	0	0%
	Best. zum FB in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	A15	2	0	0%	1	0	0%	1	0	-	11	3	27%
	Lehrer, der zum SL bestellt ist	A16	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	Lehrer, der z. stellv. SL bestellt ist	A15+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	insgesamt		5	0	0%	4	0	0%	1	0	0%	16	3	19%
Arbeitnehmer														
	Lehrer, der zum SL bestellt ist	E15Ü	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	insgesamt h.D.		6	0	0%	5	0	0%	1	0	0%	18	3	17%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum FB (Abt.III)	A12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt g.D.		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis														
			7	1	14%	6	1	17%	1	0	0%	19	4	21%
Haus- und landw. Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	A15	2	0	100%	2	0	100%	0	0	-	5	3	
	Best. zum FB in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	8	1	
	Lehrer, der zum SL bestellt ist	A16	0	0	-	0	0	-	0	0	-			
	insgesamt		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	13	4	31%
Arbeitnehmer														
	Fachleiter	E15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt h.D.		5	1	20%	5	1	20%	0	0	-	14	4	29%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis														
			5	1	20%	5	1	20%	0	0	-	14	4	29%
Bestellte Ergebnis														
			22	4	18%	20	3	15%	2	1	50%	49	15	31%
INSGESAMT														
			248	72	29%	221	52	24%	29	20	69%	422	134	32%

Teil C: Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Beschäftigte insgesamt (Formblatt I.1.L)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten (unbefristet und befristet) hat sich an den beruflichen Schulen von 4311 (Stichtag 30.6.2009) auf 4449 (Stichtag 30.6.2014) erhöht. Der Frauenanteil ist von 40% auf 44% gestiegen. Allerdings haben sich sowohl die Gesamtzahl der Beschäftigten als auch der Frauenanteil je nach Schultyp unterschiedlich entwickelt. Den größten Frauenanteil haben nach wie vor die Haus- und landwirtschaftlichen Schulen.

Unbefristet Beschäftigte

Die Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten ist von 4175 (Stichtag 30.6.2009) auf 4086 (Stichtag 30.6.2014) gestiegen, der Frauenanteil ist von 40% auf 44% gestiegen.

An den Gewerblichen Schulen ist die Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten von 1714 (2009) auf 1759 (2014) gestiegen. Der Frauenanteil ist hier von 21% auf 24% gestiegen.

An den Kaufmännischen Schulen hat sich die Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten von 1472 (2009) auf 1439 (2014) verringert. Der Frauenanteil hat sich hier allerdings erhöht, von 45% auf 49%.

An den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen hat sich die Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten verringert, von 977 (2009) auf 900 (2014). Hier ist der Frauenanteil trotzdem von 67% auf 71% gestiegen.

Schulart	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
Gewerblich	21%	24%
Kaufmännisch	45%	49%
Haus- und landwirtschaftlich	67%	71%

Frauenanteil unbefristet Beschäftigte

Befristet Beschäftigte

Die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten ist in allen Schularten gestiegen. Insgesamt von 235 (Stichtag 30.6.2009) auf 639 (Stichtag 30.6.2014). Den stärksten Zuwachs an befristet Beschäftigten haben die Haus- und landwirtschaftlichen Schulen (2009: 136; 2014: 363). Der Frauenanteil der befristet Beschäftigten hat sich bei allen Schularten erhöht, an den Gewerblichen Schulen von 35% auf 41%, an den Kaufmännischen Schulen von 58% auf 63% und an den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen von 51% auf 52%.

Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)

Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten (unbefristet und befristet) hat sich von 1617 (2009) auf 1716 (2014) erhöht. Der Frauenanteil ist ebenso gestiegen von 65% auf 66%.

In allen Schularten ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen sehr hoch und seit 2009 noch weiter angestiegen.

Schulart	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
Gewerblich	46%	49%
Kaufmännisch	66%	69%
Haus- und landwirtschaftlich	82%	85%

Frauenanteil Teilzeitbeschäftigte (nur unbefristet Beschäftigte)

Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)

Die Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten (unbefristet und befristet) ist von 2531 (2009) auf 2563 (2014) leicht angestiegen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen hat sich ebenfalls von 23% auf 28% erhöht, er ist aber je nach Schultyp sehr unterschiedlich. Am höchsten ist er bei den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen, da hier der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt sehr hoch ist. Am niedrigsten ist er an den Gewerblichen Schulen.

Schulart	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
Gewerblich	11%	14%
Kaufmännisch	27%	32%
Haus- und landwirtschaftlich	49%	55%

Frauenanteil Vollzeitbeschäftigte (nur unbefristet Beschäftigte)

Beurlaubte (Formblatt I.2 L)

Die Gesamtzahl der Beurlaubten ist von 163 auf 169 leicht angestiegen, der Frauenanteil hat sich von 72% auf 78% erhöht.

Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.3.L)

Besoldungsgruppe A16 und A15+Z

Der Frauenanteil bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist je nach Schultyp sehr unterschiedlich, er ist aber bei allen Schultypen gestiegen. Am höchsten ist er bei den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen, am niedrigsten bei den Gewerblichen Schulen.

Gewerbliche Schulen

Von 21 Schulleitern in der Besoldungsgruppe A16 ist nur einer weiblich. Zum Stichtag 30.6.2009 gab es keine Schulleiterin an Gewerblichen Schulen.

Von 17 stellvertretenden Schulleitern in der Besoldungsgruppe A15+Z sind 2 weiblich (2009: 19 stellvertr.. SL, davon 1 weiblich).

Kaufmännische Schulen

In der Besoldungsgruppe A16 sind 8 von 18 Schulleitern weiblich, dies entspricht einem Frauenanteil von 44%. Zum Stichtag 30.6.2009 lag der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe noch bei 25% (5 von 20).

In der Besoldungsgruppe A15+Z sind 2 von 14 stellvertretenden Schulleitern weiblich, was einem Frauenanteil von 14% entspricht. (2009: 3 von 22; 14%)

Haus- und landwirtschaftliche Schulen

In der Besoldungsgruppe A16 sind 5 von 11 Schulleitern weiblich, dies entspricht einem Frauenanteil von 44%. (2009: 4 von 13; 31%)

Von 13 stellvertretenden Schulleitern in der Besoldungsgruppe A15+Z sind 6 weiblich (14%). 2009 waren es 6 von 11 (55%).

Alle Schulleiterinnen und Schulleiter der Besoldungsgruppe A16 arbeiten Vollzeit. Von den stellvertretenden Schulleitern der Besoldungsgruppe A15+Z arbeiten nur zwei in Teilzeit (beide Haus- und landwirtschaftl. Schulen), beide sind weiblich.

Fachberater und Fachleiter

Bei den Fachberatern in der Schulaufsicht und den Fachleitern zur Koordination schulfachlicher Aufgaben hat sich der Frauenanteil in allen Schultypen erhöht:

Gewerbliche Schulen: von 4% auf 20% bzw. von 6% auf 11% (nur Beamte)

Kaufmännische Schulen: von 28% auf 40% bzw. von 6% auf 14% (nur Beamte)

Haus- und landwirtschaftliche Schulen: von 41% auf 55% bzw. von 46% auf 55% (nur Beamte)

Frauenanteil unbefristet Beschäftigte (Beamte und Arbeitnehmer)

Betrachtet man den Frauenanteil der unbefristet beschäftigten Beamten und Arbeitnehmer, kann man feststellen, dass der Frauenanteil mit einer Ausnahme (A13gD Gewerbliche Schulen) in allen Besoldungsgruppen bei allen Schultypen zugenommen hat. Trotzdem sinkt der Frauenanteil immer noch mit steigender Besoldungsstufe. Insbesondere an den Gewerblichen Schulen sind Frauen in Führungspositionen wenig vertreten, was auf den insgesamt geringen Frauenanteil von 21% zurückzuführen ist. An den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen sind auch in der Besoldungsgruppe A16 fast 50% der Stellen mit Frauen besetzt. Dies ist wohl auf den insgesamt hohen Frauenanteil von 71% zurückzuführen.

Gewerbliche Schulen (Daten aus Formblatt I.1.L)

Besoldungsgruppe	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
A16	4%	4%
A15	4%	12%
A14	21%	26%
A13 hD	31%	37%
A13 gD	33%	29%

Kaufmännische Schulen (Daten aus Formblatt I.1.L)

Besoldungsgruppe	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
A16	24%	36%
A15	16%	25%
A14	38%	43%
A13 hD	50%	54%
A13 gD	63%	63%

Haus- und landwirtschaftliche Schulen (Daten aus Formblatt I.1.L)

Besoldungsgruppe	Stichtag 30.6.2009	Stichtag 30.6.2014
A16	29%	45%
A15	46%	57%
A14	54%	63%
A13 hD	66%	68%
A13 gD	80%	81%

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst (Formblatt 1.4)

Zum Stichtag 30.6.2014 waren 232 Personen im Vorbereitungsdienst. Zum Stichtag 30.6.2009 waren es nur 191. Der Frauenanteil ist von 52% auf 58% gestiegen.

Hier ist der Frauenanteil bei den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen wieder am höchsten (2014: 80%; 2009: 73%), bei den Gewerblichen Schulen am niedrigsten (2014: 43%, 2009: 47%). Bei den Kaufmännischen Schulen beträgt der Frauenanteil bei den Studienreferendaren 64% (2009: 48%).

Einstellungen (Formblatt I.5)

Im Zeitraum 01.07.2009 bis 30.06.2014 wurden insgesamt 885 Lehrkräfte unbefristet eingestellt. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum (01.07.2004 bis 30.06.2009) leicht gestiegen, von 43% auf 49%. Befristet wurden 230 Lehrkräfte eingestellt, hier sank der Frauenanteil leicht von 52% auf 50%.

Auch bei den Einstellungen ist der Frauenanteil je nach Schultyp sehr unterschiedlich. Bei den Gewerblichen Schulen zeigt sich die größte Steigerung.

Schultyp	1.7.2004 bis 30.6.2009	1.7.2009 bis 30.6.2014
Gewerblich	25%	37%
Kaufmännisch	56%	55%
Haus- und landwirtschaftlich	68%	62%

Frauenanteil bei unbefristeten Einstellungen

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

Gewerbliche Schulen

Im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum haben sich jetzt mehr Frauen auf Schulleiterstellen (A16) beworben (3 statt 0). Dies entspricht einem Frauenanteil von 13% statt 0%. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen als stellvertretende Schulleiter (A15+Z) hat zwar absolut gesehen zugenommen (3 statt 2), der prozentuale Frauenanteil ist aber von 13% auf 12 % leicht gesunken.

Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachberaters in der Schulaufsicht ist der prozentuale Anteil an Frauen von 13% auf 30% gestiegen. Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachleiters zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ist der Frauenanteil dagegen von 13% auf 15% gestiegen.

Kaufmännische Schulen

Im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum haben sich weniger Frauen auf Schulleiterstellen (A16) beworben (3 statt 7). Dies entspricht 23% statt 33%. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen als stellvertretende Schulleiter (A15+Z) hat zugenommen (9 statt 6), der prozentuale Frauenanteil ist von 29% auf 38% gestiegen.

Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachberaters in der Schulaufsicht ist der prozentuale Anteil an Frauen von 13% auf 30% gestiegen. Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachleiters zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ist der Frauenanteil dagegen von 13% auf 15% gestiegen.

Haus- und landwirtschaftliche Schulen

Im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum haben sich mehr Frauen auf Schulleiterstellen (A16) beworben (2 statt 0). Dies entspricht einem Frauenanteil von 20% im Gegensatz zu 0% im vorhergehenden Zeitraum.

Die prozentuale Anteil der Bewerbungen von Frauen als stellvertretende Schulleiter (A15+Z) liegt bei 25%. Im vorhergehenden Zeitraum gab es keine Bewerbungen.

Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachberaters in der Schulaufsicht ist der prozentuale Anteil an Frauen von 71% auf 53% gesunken. Bei den Bewerbungen auf die

Funktion des Fachleiters zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ist der Frauenanteil dagegen von 42% auf 58% gestiegen.

Aufstieg (Formblatt 1.8a)

Am Aufstiegsprogramm haben an allen drei Schultypen 79 Lehrkräfte teilgenommen, hiervon waren 34% weiblich. Im vorhergehenden Zeitraum waren es 76 Lehrkräfte, 46% davon weiblich.

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

Der prozentuale Anteil von Frauen, die an Fortbildungen teilgenommen haben, ist von 46% auf 35% gesunken.

Bei Fortbildungen für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen ist der prozentuale Frauenanteil ebenfalls gesunken, von 32% auf 15%.

Fortbildungen für Führungskräfte im Zeitraum vom 1.7.2009 bis 30.6.2014 nicht auf Ebene des RPF stattgefunden haben. Die Zahlen konnten deshalb nicht erfasst werden.

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

A. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Im Bereich der gewerblichen Schulen sind laut Statistik Frauen im Rahmen der Einstellungen immer noch unterrepräsentiert. Wesentlicher Grund ist der traditionell nach wie vor deutlich geringere Frauenanteil in den gewerblich-technischen Studiengängen, die den Zugang zur Laufbahn des höheren Lehramts an gewerblichen Schulen ermöglichen. Dennoch wird in diesem Bereich weiterhin angestrebt, den Anteil von Frauen - unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese - kontinuierlich zu steigern.

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

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

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der beruflichen Schulen ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 24,4 % (30.06.2009) auf 29,6 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Frauenquoten sind aber differenziert nach den beruflichen Schultypen gewerbliche Schule, kaufmännische Schule, haus- und landwirtschaftliche Schule sowie nach Führungspositionen und Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb auch trotz des positiven Trends unverzichtbar.

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

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

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

2. Personalentwicklung

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

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen; sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weiter gehende Aufgaben. Ferner können Frauen in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, wie beispielsweise effektives Zeitmanagement und soziale Kompetenzen in den genannten Bereichen einbringen.

Ergänzend sollen Frauen verstärkt bei Tagungen und Fortbildungen und durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

Erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Netzwerkbildung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung. Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

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

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

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

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

3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

Bei Bewerbungsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit in Bereichen mit Unterrepräsentanz frühzeitig, d.h. noch im Entscheidungsprozess, beteiligt wird. Dies gilt auch bei schulbezogenen Ausschreibungen und schulbezogenen Einstellungsverfahren. Sie ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gemäß § 9 Absatz 3 Chancen-

gleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, das Recht an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, soweit eine gemischtgeschlechtliche Bewerberlage vorliegt. Ferner darf bei der Auswahl unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Aspekt der Familienplanung nicht zum Nachteil der Frauen einbezogen werden.

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

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

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Frauen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten spezifisch zu fördern. Frauen, die an einer Führungsposition interessiert sind, erhalten damit eine spezifische Vorfeldqualifizierung. Seit Erstellung der letzten Pläne wurde diese Seminarreihe novelliert.

Folgende Fortbildungen werden nunmehr angeboten:

Vier frei wählbare Module:

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

Feste Lehrgangreihe mit integriertem Praktikum:

- Baustein 1: Erfolgreich führen - ich mache mich auf den Weg
- Drei- bis fünftägiges Praktikum: Dieses erfolgt auf den Besuch des Bausteins 1 und ist verbindlich für alle Teilnehmerinnen der Reihe. Es kann in Absprache mit der Führungskraft vor Ort und in Abstimmung mit dem Stundenplan in Form von Ganz- oder Halbtagen absolviert werden und sich über mehrere Wochen erstrecken, endet aber vor Beginn von Baustein 2.
- Baustein 2: Schulleben gestalten - von der Vision zur Umsetzung

- Baustein 3: Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis

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

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

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

Auch für Wiedereinsteigende und Beurlaubte werden Fortbildungen angeboten.

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

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

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außer-

unterrichtlicher Aufgaben ist Aufgabe der Schulleitung und gehört größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb. Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sein können, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende darf sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

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

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

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

b.

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern in Teilzeit zwischen 50 Prozent und 100 Prozent zu arbeiten. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhälftige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben

müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

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

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

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

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

c.

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

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

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

Mittelfristig will Baden-Württemberg die Betreuungsquote steigern. Dabei kann es im Flächenland Baden-Württemberg nicht um die Erfüllung einer starren Quote gehen, sondern um die tatsächliche Nachfrage vor Ort. Sie kann in den großen Städten bei 40 bis 60 Prozent und darüber liegen; in anderen Regionen auch deutlich darunter. Auch hier gilt: jeder geschaffene Platz muss ein guter Platz sein.

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

Das neue Ganztagschulkonzept ermöglicht es vor allem auch kleinen Grundschulen einen Ganztagsbetrieb einzurichten. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm

beteiligen. Dafür wird je nach Anträgen mit Kosten von bis zu rund 158 Millionen € gerechnet. Durch den flächendeckenden Ausbau soll es jedem Kind möglich sein, eine Ganztagschule zu besuchen. Ganztagschulen können in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet werden. Eltern haben die Wahlfreiheit, ob sie ihr Kind an einer Ganztagschule anmelden. Vor allem berufstätige Eltern sollen dadurch unterstützt werden. Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen insbesondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

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

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

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

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

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