



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

Abteilung 7, Schule und Bildung

Chancengleichheitsplan für den Schulbereich 30.06.2014

Teilbereich Berufliche Schulen

Inhalt

Seite

Teil A: Einleitung	2
I. Allgemeines	2
II. Aufbau und Struktur	3
III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	4
Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur	35
I. Analyse der Beschäftigtenstruktur insgesamt	35
II. Analyse der Beschäftigtenstruktur im Vorbereitungsdienst bzw. bei den Einstellungen	36
III. Analyse der Beschäftigtenstruktur in Funktionsstellen	36
Teil D: Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der beruflichen Schulen	39
I. Zielvorgaben	39
II. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der beruflichen Schulen	39



Regierungspräsidium Stuttgart

Chancengleichheitsplan der Beruflichen Schulen 2009 – 2014 im Regierungsbezirk Stuttgart

Teil A: Einleitung

I. Allgemeines

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

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

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

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

II. Aufbau und Struktur

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

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

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

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

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

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

Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Formblatt 0

Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene

Zeitraum: 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
Berufliche Schulen
RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
A16	A16	42	11	26%
A15	A15	304	68	22%
A14	A14	866	263	30%
A13	A13	977	454	46%
insgesamt		2189	796	36%
Arbeitnehmer				
E15	E15	1	0	0%
E14	E14	41	19	46%
E13	E13	113	53	47%
insgesamt		155	72	46%
insgesamt h.D.		2344	868	37%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
A13	A13	348	140	40%
A12	A12	132	10	8%
A11	A11	275	53	19%
A10	A10	264	36	14%
A 9	A 9	1	0	0%
insgesamt		1020	239	23%
Arbeitnehmer				
E13	E13	18	6	33%
E12	E12	10	3	30%
E11	E11	15	5	33%
E10	E10	48	16	33%
E 9	E 9	82	24	29%
insgesamt		173	54	31%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt g.D.		1196	295	25%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer				
E 6	E 6	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		3541	1164	33%
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen				
A16	A16	28	6	21%
A15	A15	185	49	26%
A14	A14	786	372	47%
A13	A13	943	568	60%
insgesamt		1942	995	51%
Arbeitnehmer				
E14	E14	15	8	53%
E13	E13	45	32	71%
insgesamt		60	40	67%
insgesamt h.D.		2002	1035	52%

gehobener Dienst				
Beamten/Beamte	A13	79	55	70%
	A12	9	8	89%
	A11	61	59	97%
	A10	50	47	94%
insgesamt		199	169	85%
Arbeitnehmer	E13	4	2	50%
	E11	4	0	0%
	E10	6	5	83%
	E 9	16	15	94%
insgesamt		30	22	73%
insgesamt g.D.		229	191	83%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		2231	1226	55%
Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Beamten/Beamte	A16	18	9	50%
	A15	98	56	57%
	A14	379	263	69%
	A13	411	313	76%
insgesamt		906	641	71%
Arbeitnehmer	E14	16	14	88%
	E13	50	35	70%
insgesamt		66	49	74%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	0	0%
insgesamt		2	0	0%
insgesamt h.D.		974	690	71%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamte	A13	106	89	84%
	A12	32	26	81%
	A11	171	166	97%
	A10	53	46	87%
	A 9	3	2	67%
insgesamt		365	329	90%
Arbeitnehmer	E13	4	4	100%
	E12	18	17	94%
	E11	6	5	83%
	E10	25	22	88%
	E 9	21	9	43%
insgesamt		74	57	77%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	10	3	30%
insgesamt		10	3	30%
insgesamt g.D.		449	389	87%
mittlerer Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		1424	1079	76%
unbefristet Ergebnis		7196	3469	48%

befristet

Gewerbliche Schulen

höherer Dienst

Arbeitnehmer

E15	1	1	100%
E14	36	5	14%
E13	82	36	44%
insgesamt	119	42	35%
insgesamt h.D.	119	42	35%
E13	15	2	13%
E12	38	10	26%
E11	6	5	83%
E10	17	6	35%
E 9	47	25	53%
insgesamt	123	48	39%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0%
insgesamt	1	0	0%
insgesamt g.D.	124	48	39%
E 6	1	0	0%
insgesamt	1	0	0%
insgesamt m.D.	1	0	0%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	244	90	37%
E14	21	8	38%
E13	60	39	65%
insgesamt	81	47	58%
insgesamt h.D.	81	47	58%
E13	4	3	75%
E12	2	1	50%
E11	8	4	50%
E10	6	4	67%
E 9	2	2	100%
insgesamt	22	14	64%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	100%
insgesamt	2	2	100%
insgesamt g.D.	24	16	67%
E 8	1	0	0%
insgesamt	1	0	0%
insgesamt m.D.	1	0	0%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	106	63	59%

insgesamt

insgesamt h.D.

gehobener Dienst

Arbeitnehmer

insgesamt

außertarifliche Arbeitnehmer

insgesamt

insgesamt g.D.

mittlerer Dienst

Arbeitnehmer

insgesamt

insgesamt m.D.

Gewerbliche Schulen Ergebnis

Kaufmännische Schulen

höherer Dienst

Arbeitnehmer

insgesamt

insgesamt h.D.

gehobener Dienst

Arbeitnehmer

insgesamt

außertarifliche Arbeitnehmer

insgesamt

insgesamt g.D.

mittlerer Dienst

Arbeitnehmer

insgesamt

insgesamt m.D.

Kaufmännische Schulen Ergebnis

Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E14	9	2	22%
	E13	65	44	68%
insgesamt		74	46	62%
außertarifliche Arbeitnehmer				
	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		75	46	61%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	6	5	83%
	E12	17	8	47%
	E11	15	10	67%
	E10	22	19	86%
	E 9	30	10	33%
insgesamt		90	52	58%
außertarifliche Arbeitnehmer				
	-	2	0	0%
insgesamt		2	0	0%
insgesamt g.D.		92	52	57%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E 8	1	1	100%
	E 6	1	0	0%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		169	99	59%
befristet Ergebnis		519	252	49%
INSGESAMT		7715	3721	48%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
Berufliche Schulen
RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	1	0	0%
	A15	28	14	50%
	A14	258	163	63%
	A13	329	241	73%
insgesamt		616	418	68%
Arbeitnehmer	E14	16	12	75%
	E13	42	30	71%
insgesamt		58	42	72%
insgesamt h.D.		674	460	68%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	77	62	81%
	A12	16	5	31%
	A11	57	30	53%
	A10	31	18	58%
	A 9	1	0	0%
insgesamt		182	115	63%
Arbeitnehmer	E13	4	2	50%
	E12	5	3	60%
	E11	5	5	100%
	E10	24	10	42%
	E 9	30	18	60%
insgesamt		68	38	56%
insgesamt g.D.		250	153	61%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 6	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		925	614	66%

Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte				
	A15	22	19	86%
	A14	325	252	78%
	A13	369	282	76%
insgesamt		716	553	77%
Arbeitnehmer				
	E14	10	7	70%
	E13	24	21	88%
insgesamt		34	28	82%
insgesamt h.D.		750	581	77%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte				
	A13	42	32	76%
	A12	3	3	100%
	A11	34	34	100%
	A10	25	25	100%
insgesamt		104	94	90%
Arbeitnehmer				
	E13	2	1	50%
	E11	1	0	0%
	E10	5	4	80%
	E 9	13	12	92%
insgesamt		21	17	81%
insgesamt g.D.		125	111	89%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		875	692	79%
Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte				
	A16	1	1	100%
	A15	15	14	93%
	A14	211	189	90%
	A13	210	181	86%
insgesamt		437	385	88%
Arbeitnehmer				
	E14	7	7	100%
	E13	23	19	83%
insgesamt		30	26	87%
insgesamt h.D.		467	411	88%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte				
	A13	66	61	92%
	A12	12	11	92%
	A11	115	114	99%
	A10	24	24	100%
	A 9	1	1	100%
insgesamt		218	211	97%
Arbeitnehmer				
	E13	2	2	100%
	E12	11	11	100%
	E11	6	5	83%
	E10	12	12	100%
	E 9	19	8	42%
insgesamt		50	38	76%
insgesamt g.D.		268	249	93%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		735	660	90%
unbefristet Ergebnis		2535	1966	78%

befristet

Gewerbliche Schulen

höherer Dienst

Arbeitnehmer

E14	31	4	13%
-----	----	---	-----

E13	37	28	76%
-----	----	----	-----

insgesamt	68	32	47%
-----------	----	----	-----

insgesamt h.D.	68	32	47%
----------------	----	----	-----

gehobener Dienst

Arbeitnehmer

E13	1	0	0%
-----	---	---	----

E12	7	4	57%
-----	---	---	-----

E11	5	4	80%
-----	---	---	-----

E10	11	5	45%
-----	----	---	-----

E 9	34	23	68%
-----	----	----	-----

insgesamt	58	36	62%
-----------	----	----	-----

insgesamt g.D.	58	36	62%
----------------	----	----	-----

mittlerer Dienst

Arbeitnehmer

E 6	1	0	0%
-----	---	---	----

insgesamt	1	0	0%
-----------	---	---	----

insgesamt m.D.	1	0	0%
----------------	---	---	----

Gewerbliche Schulen Ergebnis	127	68	54%
------------------------------	-----	----	-----

Kaufmännische Schulen

höherer Dienst

Arbeitnehmer

E14	21	8	38%
-----	----	---	-----

E13	35	26	74%
-----	----	----	-----

insgesamt	56	34	61%
-----------	----	----	-----

insgesamt h.D.	56	34	61%
----------------	----	----	-----

gehobener Dienst

Arbeitnehmer

E13	3	2	67%
-----	---	---	-----

E11	8	4	50%
-----	---	---	-----

E10	5	4	80%
-----	---	---	-----

E 9	2	2	100%
-----	---	---	------

insgesamt	18	12	67%
-----------	----	----	-----

insgesamt g.D.	18	12	67%
----------------	----	----	-----

mittlerer Dienst

Arbeitnehmer

E 8	1	0	0%
-----	---	---	----

insgesamt	1	0	0%
-----------	---	---	----

insgesamt m.D.	1	0	0%
----------------	---	---	----

Kaufmännische Schulen Ergebnis	75	46	61%
--------------------------------	----	----	-----

Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	9	2	22%
	E13	29	20	69%
insgesamt		38	22	58%
insgesamt h.D.		38	22	58%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
	E12	12	5	42%
	E11	12	8	67%
	E10	15	14	93%
	E 9	28	9	32%
insgesamt		70	39	56%
insgesamt g.D.		70	39	56%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
	E 6	1	0	0%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt m.D.		2	1	50%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		110	62	56%
befristet Ergebnis		312	176	56%
INSGESAMT		2847	2142	75%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
Berufliche Schulen
RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	41	11	27%
	A15	275	54	20%
	A14	593	93	16%
	A13	599	175	29%
insgesamt		1508	333	22%
Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	25	7	28%
	E13	68	21	31%
insgesamt		94	28	30%
insgesamt h.D.		1602	361	23%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	241	52	22%
	A12	115	5	4%
	A11	214	21	10%
	A10	227	13	6%
insgesamt		797	91	11%
Arbeitnehmer	E13	14	4	29%
	E12	5	0	0%
	E11	10	0	0%
	E10	24	6	25%
	E 9	50	4	8%
insgesamt		103	14	14%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt g.D.		903	107	12%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		2505	468	19%

**Kaufmännische Schulen
höherer Dienst**

Beamtinnen/Beamte

A16	28	6	21%
A15	163	30	18%
A14	449	111	25%
A13	492	216	44%

insgesamt	1132	363	32%
-----------	------	-----	-----

Arbeitnehmer	E14	5	1	20%
--------------	-----	---	---	-----

E13	19	9	47%
-----	----	---	-----

insgesamt	24	10	42%
-----------	----	----	-----

insgesamt h.D.	1156	373	32%
----------------	------	-----	-----

gehobener Dienst

Beamtinnen/Beamte

A13	29	15	52%
-----	----	----	-----

A12	6	5	83%
-----	---	---	-----

A11	25	23	92%
-----	----	----	-----

A10	22	19	86%
-----	----	----	-----

insgesamt	82	62	76%
-----------	----	----	-----

Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
--------------	-----	---	---	----

E11	3	0	0%
-----	---	---	----

E10	1	1	100%
-----	---	---	------

E 9	2	2	100%
-----	---	---	------

insgesamt	7	3	43%
-----------	---	---	-----

insgesamt g.D.	89	65	73%
----------------	----	----	-----

Kaufmännische Schulen Ergebnis	1245	438	35%
--------------------------------	------	-----	-----

Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	17	8	47%
	A15	82	41	50%
	A14	164	71	43%
	A13	159	91	57%
insgesamt		422	211	50%
Arbeitnehmer	E14	9	7	78%
	E13	25	14	56%
insgesamt		34	21	62%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	0	0%
insgesamt		2	0	0%
insgesamt h.D.		458	232	51%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	35	23	66%
	A12	20	15	75%
	A11	54	50	93%
	A10	21	14	67%
	A 9	2	1	50%
insgesamt		132	103	78%
Arbeitnehmer	E13	2	2	100%
	E12	7	6	86%
	E10	11	8	73%
	E 9	2	1	50%
insgesamt		22	17	77%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	10	3	30%
insgesamt		10	3	30%
insgesamt g.D.		164	123	75%
mittlerer Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		623	355	57%
unbefristet Ergebnis		4373	1261	29%

befristet

Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E15	1	1	100%
	E14	5	1	20%
	E13	44	7	16%
insgesamt		50	9	18%
insgesamt h.D.		50	9	18%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	13	2	15%
	E12	30	6	20%
	E11	1	1	100%
	E10	6	1	17%
	E 9	12	1	8%
insgesamt		62	11	18%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt g.D.		63	11	17%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		113	20	18%
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	24	13	54%
insgesamt		24	13	54%
insgesamt h.D.		24	13	54%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E12	1	0	0%
	E10	1	0	0%
insgesamt		2	0	0%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	2	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt g.D.		4	2	50%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		28	15	54%
Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	36	24	67%
insgesamt		36	24	67%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		37	24	65%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer				
	E13	2	1	50%
	E12	5	3	60%
	E11	2	2	100%
	E10	7	5	71%
	E 9	2	1	50%
insgesamt		18	12	67%
außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	0	0%
insgesamt		2	0	0%
insgesamt g.D.		20	12	60%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		57	36	63%
befristet Ergebnis		198	71	36%
INSGESAMT		4571	1332	29%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
Berufliche Schulen
RP Stuttgart

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Gewerbliche Schulen			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	65	45	69%
gehobener Dienst	41	33	80%
insgesamt	106	78	74%
Arbeitnehmer			
höherer Dienst	4	3	75%
gehobener Dienst	5	3	60%
insgesamt	9	6	67%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	115	84	73%
Kaufmännische Schulen			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	94	79	84%
gehobener Dienst	13	13	100%
insgesamt	107	92	86%
Arbeitnehmer			
höherer Dienst	3	2	67%
gehobener Dienst	4	4	100%
insgesamt	7	6	86%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	114	98	86%
Haus- und landw. Schulen			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	47	45	96%
gehobener Dienst	15	15	100%
insgesamt	62	60	97%
Arbeitnehmer			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	4	3	75%
insgesamt	6	5	83%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis	68	65	96%
unbefristet Ergebnis	297	247	83%
INSGESAMT	297	247	83%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart 0420
Dienststelle (Alle)

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Grup- pe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insges amt	darun ter Fraue n	Anteil der Frauen in %	insges amt	daru nter Frau en	Anteil der Frauen in %	insges amt	darun ter Frau en	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	41	11	27%	40	11	28%	1	0	0%
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	40	4	10%	38	4	11%	2	0	0%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	102	27	26%	91	18	20%	11	9	82%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	141	30	21%	127	27	21%	13	3	23%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	9	0	0%	9	0	0%	0	0	-
	Prozessbegleiter	-	4	3	75%	2	1	50%	2	2	100%
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	48	13	27%	43	10	23%	4	2	50%
	insgesamt		387	90	23%	352	73	21%	33	16	48%
	Arbeitnehmer										
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Prozessbegleiter	-	2	2	100%	0	0	-	2	2	100%
	insgesamt		4	3	75%	2	1	50%	2	2	100%
	insgesamt h.D.		391	93	24%	354	74	21%	35	18	51%
	gehobener Dienst										
	Beamtinnen/Beamte										
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater	-	19	5	26%	16	2	13%	3	3	100%
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	124	8	6%	111	5	5%	12	3	25%
	insgesamt		144	13	9%	128	7	5%	15	6	40%

Arbeitnehmer											
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	3	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
insgesamt			3	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
insgesamt g.D.			147	13	9%	130	7	5%	16	6	38%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			538	106	20%	484	81	17%	51	24	47%
Kaufmännische Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	25	5	20%	25	5	20%	0	0	-
		A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	27	3	11%	26	2	8%	1	1	100%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	67	18	27%	58	11	19%	9	7	78%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	80	27	34%	67	15	22%	12	11	92%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Prozessbegleiter	-	4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	23	14	61%	23	14	61%	0	0	-
insgesamt			228	69	30%	204	48	24%	23	20	87%
insgesamt h.D.			228	69	30%	204	48	24%	23	20	87%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachberater	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	9	8	89%	6	5	83%	3	3	100%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			11	10	91%	7	6	86%	4	4	100%
insgesamt g.D.			11	10	91%	7	6	86%	4	4	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			239	79	33%	211	54	26%	27	24	89%
Haus- und landw. Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	17	8	47%	17	8	47%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	17	6	35%	17	6	35%	0	0	-
		A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	31	19	61%	27	15	56%	3	3	100%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	43	26	60%	33	17	52%	10	9	90%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	12	7	58%	10	5	50%	2	2	100%

Beamtinnen/Beamte											
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	4	1	25%	3	0	0%	1	1	100%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	6	2	33%	4	0	0%	2	2	100%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
insgesamt			14	3	21%	11	0	0%	3	3	100%
Arbeitnehmer											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt h.D.			15	4	27%	12	1	8%	3	3	100%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt g.D.			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			16	5	31%	12	1	8%	4	4	100%
Haus- und landw. Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	6	3	50%	3	0	0%	3	3	100%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	2	100%	0	0	-	2	2	100%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			10	6	60%	5	1	20%	5	5	100%
Arbeitnehmer											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.			11	6	55%	6	1	17%	5	5	100%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt g.D.			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			12	7	58%	6	1	17%	6	6	100%
Bestellte Ergebnis			65	17	26%	53	6	11%	11	11	100%
INSGESAMT			1000	298	30%	877	210	24%	117	85	73%

Erhebungsvordruck 1.4 BS

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014 Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in			
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT			
2. Kaufmännische Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in			
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT			
3. Haus- und landw. Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in			
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT			
SUMME 1 + 2 + 3*	206	109	53

* Die Daten werden nicht typenscharf erhoben.

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Berufliche Schulen
 Dienststelle RP Stuttgart

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Gewerbliche Schulen							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	627	300	48%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		627	300	48%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	223	98	44%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	142	11	8%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		365	109	30%	0	0	-
insgesamt		992	409	41%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	56	26	46%	91	26	29%
höherer Dienst Ergebnis		56	26	46%	91	26	29%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	11	6	55%	49	17	35%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	39	5	13%	34	15	44%
gehobener Dienst Ergebnis		50	11	22%	83	32	39%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
insgesamt		106	37	35%	175	58	33%
außertarifliche Arbeitnehmer							
gehobener Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
insgesamt		0	0	-	1	0	0%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		1098	446	41%	176	58	33%

Kaufmännische Schulen							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	718	422	59%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		718	422	59%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	40	32	80%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	21	20	95%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		61	52	85%	0	0	-
insgesamt		779	474	61%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	31	21	68%	62	35	56%
höherer Dienst Ergebnis		31	21	68%	62	35	56%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	2	1	50%	14	8	57%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	2	2	100%	1	1	100%
gehobener Dienst Ergebnis		4	3	75%	15	9	60%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
insgesamt		35	24	69%	78	44	56%
außertarifliche Arbeitnehmer							
gehobener Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	2	2	100%
gehobener Dienst Ergebnis		0	0	-	2	2	100%
insgesamt		0	0	-	2	2	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		814	498	61%	80	46	58%

Haus- und landw. Schulen							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	299	211	71%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		299	211	71%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	45	37	82%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	13	8	62%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		58	45	78%	0	0	-
insgesamt		357	256	72%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	15	12	80%	56	35	63%
höherer Dienst Ergebnis		15	12	80%	56	35	63%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	40	25	63%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	10	3	30%	14	5	36%
gehobener Dienst Ergebnis		10	3	30%	54	30	56%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
		0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	2	1	50%
insgesamt		25	15	60%	112	66	59%
außertarifliche Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	4	2	50%	2	0	0%
gehobener Dienst Ergebnis		4	2	50%	2	0	0%
insgesamt		4	2	50%	3	0	0%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		386	273	71%	115	66	57%
INSGESAMT		2298	1217	53%	371	170	46%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart Berufliche Schulen
 Dienststelle RP Stuttgart

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Grup- pe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insges amt	daru nter Frau en	Anteil der Frauen in %	insges amt	daru nter Frau en	Anteil der Frauen in %	insges amt	daru nter Fraue n	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamten/Beamtinnen											
	Schulleiter	A16	17	4	24%	17	4	24%	0	0	-
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	25	3	12%	25	3	12%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	48	13	27%	45	10	22%	3	3	100%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	72	19	26%	71	18	25%	1	1	100%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	6		0%	6	0	0%	0	0	-
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	34	12	35%	28	7	25%	6	5	83%
	insgesamt		204	53	26%	194	44	23%	10	9	90%
Arbeitnehmer											
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
insgesamt h.D.			206	55	27%	196	46	23%	10	9	90%
gehobener Dienst											
Beamten/Beamtinnen											
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater	-	15	5	33%	11	1	9%	4	4	100%
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	69	4	6%	65	3	5%	4	1	25%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		86	10	12%	78	5	6%	8	5	63%

Haus- und landw. Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	8	3	38%	8	3	38%	0	0	-
		A15+Z	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-
		A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	20	12	60%	19	11	58%	1	1	100%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	18	7	39%	14	5	36%	4	2	50%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	10	6	60%	9	5	56%	1	1	100%
	Referatsleiterin	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		68	33	49%	62	29	47%	6	4	67%
	insgesamt h.D.		68	33	49%	62	29	47%	6	4	67%
	gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte										
		Fachberater	-	1	1	100%	0	0	-	1	1
Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer		-	14	12	86%	6	4	67%	8	8	100%
insgesamt			15	13	87%	6	4	67%	9	9	100%
insgesamt g.D.		15	13	87%	6	4	67%	9	9	100%	
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		83	46	55%	68	33	49%	15	13	87%	
Beschäftigte Ergebnis		490	154	31%	443	116	26%	47	38	81%	

Bestellte										
Gewerbliche Schulen										
höherer Dienst										
Beamtinnen/Beamte										
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	64	16	25%	62	15	24%	2	1	50%
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	33	8	24%	32	7	22%	1	1	100%
Lehrer, bestellt z. AL an Schulartenverb./Schulen bes.Art	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	9	1	11%	9	1	11%	0	0	-
	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	21	3	14%	21	3	14%	0	0	-
	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	A14	1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt		133	30	23%	130	28	22%	3	2	67%
Arbeitnehmer										
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt h.D.		134	30	22%	131	28	21%	3	2	67%
gehobener Dienst										
Beamtinnen/Beamte										
Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	58	4	7%	54	2	4%	4	2	50%
insgesamt		58	4	7%	54	2	4%	4	2	50%
insgesamt g.D.		58	4	7%	54	2	4%	4	2	50%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		192	34	18%	185	30	16%	7	4	57%

Haus- und landw. Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	21	9	43%	14	4	29%	7	5	71%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	14	9	64%	11	6	55%	3	3	100%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	10	4	40%	10	4	40%	0	0	-
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-	
	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-	
insgesamt Arbeitnehmer		52	24	46%	42	16	38%	10	8	80%	
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt insgesamt h.D.		1		0%	1	0	0%	0	0	-	
gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte		53	24	45%	43	16	37%	10	8	80%	
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	6	6	100%	1	1	100%	5	5	100%
insgesamt		6	6	100%	1	1	100%	5	5	100%	
insgesamt g.D.		6	6	100%	1	1	100%	5	5	100%	
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		59	30	51%	44	17	39%	15	13	87%	
Bestellte Ergebnis		335	90	27%	300	61	20%	35	29	83%	
INSGESAMT		825	244	30%	743	177	24%	82	67	82%	

Erhebungsvordruck 1.8a BS

AUFSTIEG

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte	106	22	21
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	106	22	21
2. Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte	11	8	73
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	11	8	73
3. Haus- und landw. Schulen			
Beamtinnen/Beamte	22	19	86
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	22	19	86
SUMME 1 + 2 + 3	139	49	35

Formblatt 1.8b BS

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

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gewerblichen Schulen	Daten wurden nicht getrennt erhoben		
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend			
	INSGESAMT	44.954	22.477	55
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an beruflichen Schulen	Daten wurden nicht getrennt erhoben		
	schulartübergreifend (alle Schularten)	2.590	847	33
	INSGESAMT	2.590	847	33
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gewerblichen Schulen	879	196	22
	an Kaufmännischen Schulen	775	326	42
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen	180	94	52
	schultypenübergreifend	174	62	36
	INSGESAMT	2.008	678	34
I N S G E S A M T		49.552	24.002	48
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten*)	Fortbildung für Lehrkräfte	9.764	7.323	75
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	2.040	1.244	61
	INSGESAMT	11.804	8.567	73

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Gymnasien

Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur

I. Analyse der Beschäftigtenstruktur insgesamt

- Frauenteil insgesamt

An den Beruflichen Schulen ist seit der letzten Erhebung 2009 der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt wieder gestiegen, von 44 % auf 48 %. Dafür gibt es zwei Gründe: bei den Pensionierungen ist der deutlich größere Anteil männlich und in den Einstellungen über den Zeitraum wurden etwas mehr Frauen als Männer eingestellt.

Die anteilig größte Steigerung bei den unbefristet Beschäftigten ist dieses Mal bei den Kaufmännischen Schulen zu verzeichnen von 48 % auf 55 %. Ein möglicher Grund für diesen Anstieg ist der zunehmende Anteil von Frauen im Fachbereich Betriebs-/Volkswirtschaftslehre. Auch bei den Gewerblichen Schulen stieg der Frauenanteil seit der letzten Erhebung von 29 % auf 33 %. Das kann an einer Zunahme des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen wie Metall-, Elektro- oder Bautechnik liegen. Insgesamt ist der Frauenanteil mit 76 % bei den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen weiterhin am höchsten. Im Vergleich zum letzten Stichtag am 30.06.2009 erhöhte er sich leicht um 2 %.

- Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung liegt der Frauenanteil in fast allen Bereichen über 50 %.

37 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 75 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beträgt an den Gewerblichen Schulen 66 %. Gegenüber den vorherigen Betrachtungszeitpunkten ist dies ein Anstieg: 2009: 60 %, 2004: 57 %. Ein leichter Anstieg des Anteils der Frauen an den Teilzeitbeschäftigungen ist auch an den Kaufmännischen Schulen 79 % (2009: 76 %, 2004: 77 %) zu beobachten. An den Haus- und landwirtschaftlichen Schulen hingegen ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigungen mit 78 % gegenüber 87 % im Jahr 2009 und 89 % im Jahr 2004 rückläufig.

4 % aller Beschäftigten sind im Berichtsjahr beurlaubt. Der Anteil der Frauen beträgt dabei 83 %. Dieser Anteil blieb gegenüber dem Stichtag 30.09.2009 (84 %) nahezu konstant. Auf die drei Typen des Beruflichen Schulwesens bezogen ergibt sich folgendes Bild: an Gewerblichen Schulen sind, wie bereits vor fünf Jahren, 73 % der Beurlaubten Frauen; an Kaufmännischen Schulen sind es 86 % gegen-

über 89 % zum vorherigen Stichtag; an Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen sind 96 % der Beurlaubten Frauen, im Vergleich zu 94 % im Jahr 2009.

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

- Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag 30.06.2014 wurden 206 Personen in den Vorbereitungsdienst übernommen. 109 davon waren Frauen, was einem Anteil von 53 % entspricht. Bei der letzten Erhebung 2009 betrug der Frauenanteil noch 57 %.

- Einstellungen

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

An den Gewerblichen Schulen wurde mit 41 % der kleinste Frauenanteil eingestellt, an den Kaufmännischen Schule 61 % und an den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen 71 %. Diese Unterschiede ergeben sich wahrscheinlich vor allem durch die unterschiedlichen Frauenanteile in den spezifischen beruflichen Fächern. Zum Stichtag 2009 betrug die Werte an Gewerblichen Schulen noch 34 %, an Kaufmännischen Schulen 57 % und an Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen 64 %. Es wird also deutlich, dass der Frauenanteil an den unbefristeten Einstellungen sowohl insgesamt als auch in der Betrachtung der einzelnen Schultypen zugenommen hat.

Ein vergleichbares Bild zeigt sich auch bei den befristeten Einstellungen, wo der Anteil der Frauen von 40 % zum Stichtag 2009 auf 46 % zum Stichtag 2014 gestiegen ist. Auf die Schultypen gewendet ergibt sich folgendes Bild: der Anteil von Frauen an befristeten Einstellungen ist bei den Gewerblichen Schulen mit 33 % gleich geblieben, bei den Kaufmännischen Schulen von 45 % auf 58 % gestiegen und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich von 53 % auf 57 % angestiegen.

III. Analysen der Beschäftigtenstruktur in Funktionsstellen

- Besoldungsgruppe A12

In dieser Besoldungsgruppe bilden sich die Fachlichkeiten sehr stark ab. Bedingt durch die an den Gewerblichen Schulen verorteten technischen Fachlichkeiten liegt der Anteil der Frauen an diesen Schulen nur bei 8 %. Zum Stichtag 30.06.2009 lag

er bei 7 %. An den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen beträgt der Anteil der Frauen in dieser Besoldungsgruppe 81 %; 2009 betrug er 85 %. An den Kaufmännischen Schulen liegt er bei 89 %, gegenüber 92 % im Jahr 2009.

Schultypenbezogen ist also insgesamt eine moderate Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zu beobachten. Eine Gesamtbetrachtung der drei Schultypen des Beruflichen Schulwesens zeigt, dass sich der Anteil der Frauen in dieser Besoldungsgruppe von 27 % auf 25 % verringert hat.

- Besoldungsgruppe A15

8 % der gesamten Beschäftigten befinden sich in dieser Besoldungsgruppe. Der Frauenanteil über die drei Schultypen des Beruflichen Schulwesens beträgt dabei 29 %. Den höchsten Anteil an Frauen in dieser Besoldungsgruppe haben die Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen mit 57 %, den geringsten die Gewerblichen Schulen mit 22 %. An den Kaufmännischen Schulen beträgt der Frauenanteil 26 %. Zum Stichtag 30.06.2009 betrug der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe 24 %: an Gewerblichen Schulen 15 %, an Kaufmännischen Schulen 20 % und an Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen 56 %. Insgesamt stieg also der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A15 in allen drei Schultypen des Beruflichen Schulwesens an.

- Besoldungsgruppe A16

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren sechs Schulleitungsstellen nicht besetzt bzw. im Status der Bestellung. An den erfassten 88 Schulen sind 30 % der Leitungsstellen mit Frauen besetzt. Den höchsten Anteil haben auch hier die Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen mit 50 %, die Gewerblichen Schulen folgen mit 26 % und der Anteil von Frauen in dieser Besoldungsgruppe an den Kaufmännischen Schulen beträgt 21 %. Dem gegenüber betrug der Anteil der Frauen in dieser Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2009 28 %: bei den Gewerblichen Schulen 23 %, den Kaufmännischen Schulen 13 % und den Haus- und Landwirtschaftlichen Schulen 55 %. Der Frauenanteil an den Leitungsstellen hat sich seit dem letzten Stichtag also leicht erhöht. Schultypenbezogen ist auch hier insgesamt eine moderate Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zu beobachten.

- Bewerbungen

In der Summe über alle Bewerbungen auf Funktionsstellen beträgt der Anteil der Frauen im Erhebungszeitraum 31 %. In Bezug auf die einzelnen Funktionen gibt es Unterschiede: Bei Bewerbung auf Schulleitungsstellen gab es 14 % Bewerberinnen, auf Stellen für Stellvertretende Schulleitungen 24 %. Bei Bewerbungen auf

Abteilungsleitungsstellen waren 29 % Bewerberinnen, auf A 12-Stellen bewarben sich lediglich 20 % Frauen. Am höchsten ist der Anteil der Bewerbungen pro Stelle insgesamt bei Fachberaterstellen A15. Auch der Anteil der Bewerberinnen liegt hier mit 47 % am höchsten. Mit 45 % war der Anteil von Bewerberinnen auf Fachleiterstellen am Seminar ebenfalls hoch.

- Aufstieg

Beim Aufstieg lag der Frauenanteil im Gewerblichen Bereich bei 21 %, im Kaufmännischen Bereich bei 73 % und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich bei 86 %. Insgesamt betrug der Frauenanteil 35 %, was einem deutlichen Rückgang gegenüber den Jahren 2009 (47 %) und 2004 (55 %) entspricht.

- Fortbildungen

Mit der Einführung von LFB-online im Jahr 2012 ergibt sich eine gesicherte Datenbasis für die Auswertung im Bereich Fortbildung der Lehrkräfte. 55 % der Teilnehmer an Fortbildungen für Lehrkräfte im Erhebungszeitraum 01.07.2009 – 30.06.2014 waren weiblich. Bei den Fortbildungen für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen lag der Anteil der Frauen bei 33 %, dies entspricht annähernd dem Wert von 2009 (32 %). Anteil der Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen liegt bei 34 %, gegenüber 26 % im Zeitraum 01.07.2004 – 30.06.2009. Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen an Fortbildungen 48 %.

- Insgesamt

In der Summe über alle Funktionsstellen liegt der Anteil der Frauen bei 29 %. Das ist gegenüber den letzten Erhebungszeiträumen wiederum ein deutlicher Anstieg (2004: 17 %, 2009: 24 %). Der Anteil von Frauen in Funktionsstellen liegt im Gewerblichen Bereich bei 19 %, im Kaufmännischen bei 28 % und im Haus- und Landwirtschaftlichen Bereich bei 61 %. Dieser Anteil hat sich seit dem Stichtag 30.06.2009 nicht verändert. Der Anteil der Frauen in Funktionsstellen bei den Gewerblichen Schulen betrug lediglich 13 %, den Kaufmännischen Schulen nur 27 %. Die schultypenbezogene Betrachtung zeigt also, dass sich insbesondere im Gewerblichen Bereich der Anteil von Frauen in Funktionsstellen deutlich erhöht hat.

In allen drei Schultypen liegt der Frauenanteil bei den Funktionsstellen aber derzeit in der Summe unter der Zahl der Frauen insgesamt. Eine Ursache wird sein, dass die Zahl der Lehrerinnen an den Beruflichen Schulen erst in den letzten 10 bis 15 Jahren deutlich gestiegen ist und viele Bewerbungen um Funktionsstellen erst in der Altersgruppe zwischen 45 und 55 Jahren erfolgen.

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

I. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. 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.

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

a. 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. Die 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 wei-

terhin 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.

b. 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 Schlüssel-funktion 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.

c. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

Bei Bewerbungsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit in Bereichen mit Unterrepräsentanz frühzeitig, d.h. noch im Entscheidungsprozess, beteiligt wird. Dies gilt auch bei schulbezogenen Ausschreibungen und schulbezogenen Einstellungsverfahren. Sie ist über Anzahl und Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber zu informieren. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat gemäß § 9 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, das Recht an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, soweit eine gemischtgeschlechtliche Bewerberlage vorliegt. Ferner darf bei der Auswahl unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Aspekt der Familienplanung nicht zum Nachteil der Frauen einbezogen werden.

d. 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.

e. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

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

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

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

Die 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 unterhäftige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

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

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

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

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

c.

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

Die Zuweisungen des Landes an die Kommunen für die Betriebsausgabenförderung der Kleinkindbetreuung betragen im Jahr 2015 – einschließlich der Bundesmittel – voraussichtlich insgesamt rd. 659 Mio. Euro. Sie sind zweckgebunden für die Förderung von Kindern unter drei Jahren in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen zu verwenden.

Diese Zahlen unterstreichen eindrucksvoll die gemeinsamen großen Anstrengungen von Land und Kommunen, ein bedarfsgerechtes und qualitätsvolles Angebot für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Baden-Württemberg bereitzustellen.

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

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

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

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

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

Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen insbesondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

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

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

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

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

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