



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

Abteilung 7, Schule und Bildung

Chancengleichheitsplan für den Schulbereich 30.06.2014

Teilbereich Gymnasien

Inhalt

Seite

Teil A: Einleitung	3
I. Allgemeines	3
II. Aufbau und Struktur	4
III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur	18
Teil D: Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der Gymnasien	20
I. Zielvorgaben	20
II. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an Gymnasien	21



Regierungspräsidium Stuttgart

Chancengleichheitsplan der Gymnasien 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 1.1a L Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPS

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A16	151	36	24%
	A15	961	342	36%
	A14	3633	1962	54%
	A13	4567	3206	70%
insgesamt		9312	5546	60%
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E15	5	4	80%
	E14	84	51	61%
	E13	195	127	65%
insgesamt		285	182	64%
insgesamt h.D.		9597	5728	60%
gehobener Dienst				
Beamten/Beamtinnen	A13	130	109	84%
	A12	3	3	100%
	A11	23	20	87%
	A10	5	3	60%
	A 9	4	4	100%
insgesamt		165	139	84%
Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
	E11	27	11	41%
	E10	7	6	86%
	E 9	20	19	95%
insgesamt		57	39	68%
insgesamt g.D.		222	178	80%
Schultyp Ergebnis		9819	5906	60%
unbefristet Ergebnis		9819	5906	60%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E14	66	22	33%
	E13	301	220	73%
insgesamt		368	242	66%
insgesamt h.D.		368	242	66%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	48	40	83%
	E12	27	17	63%
	E11	43	30	70%
	E10	6	2	33%
	E 9	15	12	80%
insgesamt		139	101	73%
insgesamt g.D.		139	101	73%
Schultyp Ergebnis		507	343	68%
befristet Ergebnis		507	343	68%
INSGESAMT		10326	6249	61%

Erhebungsvordruck 1.1b L Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigung)

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPS

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	139	31	22%
	A15	759	212	28%
	A14	1665	506	30%
	A13	1886	982	52%
	insgesamt	4449	1731	39%
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E15	4	3	75%
	E14	52	28	54%
	E13	76	40	53%
	insgesamt	133	71	53%
insgesamt h.D.		4582	1802	39%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	38	26	68%
	A12	1	1	100%
	A11	8	7	88%
	A10	2	0	0%
	A 9	3	3	100%
	insgesamt	52	37	71%
Arbeitnehmer	E11	9	0	0%
	E 9	1	1	100%
	insgesamt	10	1	10%
insgesamt g.D.		62	38	61%
Schultyp Ergebnis		4644	1840	40%
unbefristet Ergebnis		4644	1840	40%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E15U	1	0	0%
	E14	6	3	50%
	E13	49	26	53%
	insgesamt	56	29	52%
insgesamt h.D.		56	29	52%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	5	4	80%
	E12	1	1	100%
	E11	2	1	50%
	E 9	2	2	100%
	insgesamt	10	8	80%
insgesamt g.D.		10	8	80%
Schultyp Ergebnis		66	37	56%
befristet Ergebnis		66	37	56%
INSGESAMT		4710	1877	40%

Erhebungsvordruck 1.1c L Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPS

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	10	5	50%
	A15	185	126	68%
	A14	1705	1295	76%
	A13	1897	1544	81%
insgesamt		3797	2970	78%
Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	32	23	72%
	E13	110	79	72%
insgesamt		143	103	72%
insgesamt h.D.		3940	3073	78%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	76	68	89%
	A12	2	2	100%
	A11	15	13	87%
	A10	2	2	100%
	A 9	1	1	100%
insgesamt		96	86	90%
Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
	E11	17	10	59%
	E10	7	6	86%
	E 9	18	17	94%
insgesamt		45	36	80%
insgesamt g.D.		141	122	87%
Schultyp Ergebnis		4081	3195	78%
unbefristet Ergebnis		4081	3195	78%
befristet				
Schultyp				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E14	60	19	32%
	E13	249	191	77%
insgesamt		309	210	68%
insgesamt h.D.		309	210	68%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	43	36	84%
	E12	25	15	60%
	E11	40	28	70%
	E10	6	2	33%
	E 9	13	10	77%
insgesamt		127	91	72%
insgesamt g.D.		127	91	72%
Schultyp Ergebnis		436	301	69%
befristet Ergebnis		436	301	69%
INSGESAMT		4517	3496	77%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag 30.06.2014
Schulart Gymnasien
Dienststelle RPS

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
(Leer)			
Schultyp			
Beamtenen/Beamte			
höherer Dienst	1067	847	79%
gehobener Dienst	17	16	94%
insgesamt	1084	863	80%
Arbeitnehmer			
höherer Dienst	11	10	91%
gehobener Dienst	3	3	100%
insgesamt	14	13	93%
Schultyp Ergebnis	1098	876	80%
(Leer) Ergebnis	1098	876	80%
INSGESAMT	1098	876	80%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart Gymnasien
Dienststelle RPS

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Beamten/Beamtinnen											
Schulleiter		A16	145	35	24%	134	30	22%	10	5	50%
		A15+Z	2	0	0%	0	0	-	0	0	-
		A15	1	0	0%	0	0	-	0	0	-
Stellvertretender Schulleiter		A15+Z	139	27	19%	129	24	19%	9	3	33%
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)		-	315	131	42%	245	83	34%	64	46	72%
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)		-	431	153	35%	325	85	26%	101	67	66%
Geschäftsführender Schulleiter		-	11	3	27%	11	3	27%	0	0	-
Prozessbegleiter		-	9	7	78%	6	4	67%	3	3	100%
24 Fachberater		-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung		-	129	74	57%	103	54	52%	25	19	76%
insgesamt			1183	430	36%	954	283	30%	212	143	67%
Arbeitnehmer											
Schulleiter		E15U	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
		E15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)		-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)		-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
insgesamt			6	3	50%	6	3	50%	0	0	-
insgesamt h.D.			1189	433	36%	960	286	30%	212	143	67%

gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt g.D.			2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
Schultyp Ergebnis			1191	435	37%	961	287	30%	213	144	68%
Beschäftigte Ergebnis			1191	435	37%	961	287	30%	213	144	68%
Bestellte											
Schultyp											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	18	9	50%	16	8	50%	2	1	50%
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	41	22	54%	30	12	40%	8	8	100%
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	21	8	38%	16	4	25%	4	3	75%
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	11	2	18%	10	2	20%	0	0	-
		A13	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			97	43	44%	77	27	35%	15	13	87%
Arbeitnehmer											
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
insgesamt h.D.			98	44	45%	77	27	35%	16	14	88%
Schultyp Ergebnis			98	44	45%	77	27	35%	16	14	88%
Bestellte Ergebnis			98	44	44%	77	27	35%	16	14	88%
INSGESAMT			1289	479	37%	1038	314	30%	229	158	69%

Formblatt 1.4 Gym

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 Dienststelle: RPS

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Höherer Dienst			
Studienreferendar/in	1.264	902	71
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen LA an Gymnasien			
INSGESAMT	1.264	902	71

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPS

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	3767	2530	67%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		3767	2530	67%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	29	20	69%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	2	2	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		31	22	71%	0	0	-
insgesamt		3798	2552	67%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	159	99	62%	302	189	63%
höherer Dienst Ergebnis		159	99	62%	302	189	63%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	112	83	74%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	19	13	68%
gehobener Dienst Ergebnis		0	0	-	131	96	73%
insgesamt		159	99	62%	433	285	66%
Schultyp Ergebnis		3957	2651	67%	433	285	66%
INSGESAMT		3957	2651	67%	433	285	66%

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart Gymnasien
 Dienststelle RPS

Beschäftigte/Bestellte Schulart Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte Schulart höherer Dienst Beamten/Beamtinnen	Schulleiter	A16	49	12	24%	48	11	23%	1	1	100%	60	18	30	
		A15+Z	2	0	0%	0	0	-	0	0	-	0	0	0	
		A15	2	0	0%	0	0	-	0	0	-	0	0	0	
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0	0	0	0	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	63	16	25%	62	16	26%	0	0	-	72	20	28,3	
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	0	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	142	67	47%	116	45	39%	25	21	84%	254	117	46,1	
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	180	70	39%	143	41	29%	36	29	81%	474	242	51	
	Geschäftsführender Schulleiter	-	6	3	50%	6	3	50%	0	0	-	0	0	0	
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	8	5	62,5	
		A14	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-	0	0	0	
	Fachberater	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	0	
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	89	48	54%	66	30	45%	22	17	77%	120	75	62,5	
	insgesamt			540	217	40%	448	147	33%	84	68	81%	988	477	48%

Arbeitnehmer													
Schulleiter	E15U	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	0	0	0
	E15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	0	0	0
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	0	0	0
insgesamt		5	3	60%	5	3	60%	0	0	-	0	0	0
insgesamt h.D.		545	220	40%	453	150	33%	84	68	81%	988	477	48%
Schultyp Ergebnis		545	220	40%	453	150	33%	84	68	81%	988	477	48%
Beschäftigte Ergebnis		545	220	40%	453	150	33%	84	68	81%	988	477	48%
Bestellte													
Schultyp													
höherer Dienst													
Beamten/Beamte													
Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	184	77	42%	146	45	31%	37	31	84%			
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	97	42	43%	78	26	33%	19	16	84%			
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	42	11	26%	41	10	24%	1	1	100%			
	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	58	16	28%	55	14	25%	3	2	67%			
	A15	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-			
	A14	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-			
	A13	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%			
insgesamt		390	149	38%	328	97	30%	61	51	84%			
Arbeitnehmer													
Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%			
Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-			
insgesamt		5	3	60%	4	2	50%	1	1	100%			
insgesamt h.D.		395	152	38%	332	99	30%	62	52	84%			
Schultyp Ergebnis		395	152	38%	332	99	30%	62	52	84%			
Bestellte Ergebnis		395	152	38%	332	99	30%	62	52	84%			
INSGESAMT		940	372	40%	785	249	32%	146	120	82%			

Formblatt 1.8a Gym**AUFSTIEG**

Fehlanzeige für Formblatt 1.8a

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014
 Schulart: Gymnasien
 Dienststelle: RPS

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen/Beamte	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	0	0	0
INSGESAMT			

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

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

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gymnasien	28.410	15.700	55
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Gymnasien (Daten sind über LFB-online nicht ermittelbar)			
	schulartübergreifend (alle Schularten *)	2.590	847	33
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsf Fortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gymnasien	455	202	44
	INSGESAMT	31.455	16.749	53

Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	9.764	7.323	75
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsf Fortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	2.040	1.244	61
	INSGESAMT	11.804	8.567	73

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Berufliche Schulen

Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur

Analyse insgesamt:

Der Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt liegt 2014 bei 61 %, gegenüber 2009 ist dies eine Erhöhung um 6 % (2009: 55 %). Die Frauenanteile der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten liegen mit 77 % bzw. 80 % auf einem hohen Niveau. Insbesondere im Bereich des Höheren Dienstes ist im Vergleich zu 2009 eine prozentuale Zunahme von Frauen auf 60 % zu verzeichnen (2009: 53 %), damit wird fast der Frauenanteil insgesamt erreicht. Dieser hohe Frauenanteil resultiert hauptsächlich aus dem Frauenanteil der Studienrätinnen mit 70 %. Dies beruht insbesondere auf dem hohen Anteil von Frauen bei den Einstellungen (67 %).

Analyse der Beschäftigtenstruktur in Funktionsstellen

Frauen in Führungspositionen sind nach wie vor unterrepräsentiert. Bei Schulleitungen beträgt der Frauenanteil 24 % (2009: 23 %), bei den stellvertretenden Schulleiterinnen 25 % und hat sich damit gegenüber 2009 erhöht (18 %), bei den Abteilungsleiterstellen 42 % (38 %) und den Fachberaterstellen 43 % (48 %). Gegenüber den Zahlen von 2009 (in Klammer gesetzt) hat sich insbesondere bei den stellvertretenden Schulleiterinnen und den Abteilungsleiterinnen eine Steigerung ergeben, bei den Fachberaterin ist ein Rückgang zu verzeichnen. In Bezug auf die unten genannte Analyse der Bewerbungen auf Funktionsstellen und die Teilnahme an Fortbildungen für an Führungsaufgaben interessierte Personen ist dies bemerkenswert. Hier ist der Frauenanteil seit 2009 im Vergleich zu den tatsächlich erreichten Positionen offenbar größer. Dies kann folgende Gründe haben:

- Möglicherweise schließen sich Bewerbungen auf Funktionsstellen nicht unmittelbar an die Ausbildungsmaßnahmen an, da die Lehrkräfte noch weitere Erfahrungen sammeln wollen, bevor sie sich um entsprechende Funktionsstellen bewerben.
- Die Fortbildungsmaßnahmen erhöhen die Motivation, sich für Führungsaufgaben zu bewerben und Führungsverantwortung zu übernehmen.
- Schulleitungsstellen erfordern ein hohes Maß an Erfahrung. Diese Erfahrung wird in anderen Führungspositionen, z.B. Abteilungsleitungen, erworben. Da der Frauenanteil in den vergangenen Jahren in diesen Positionen noch geringer war, spiegelt sich dies als Wirkung längerer Dauer im geringeren Anstieg

der Bewerbungen auf A16 Stellen gegenüber den A15 Stellen wider. Die deutliche Zunahme der Bewerbungen auf die Oberstudienratsstellen wird diese Entwicklung zusätzlich unterstützen.

- Aus diesen Hintergründen ergibt sich für die nächsten Jahre eine deutlich positive Prognose im Hinblick auf den Frauenanteil in Führungspositionen.

Vorbereitungsdienst und Einstellungen

Der Anteil an Frauen im Vorbereitungsdienst ist auf einem ähnlich hohen Niveau - 71 % - geblieben wie 2009 (72 %). Insgesamt hat sich die absolute Anzahl der Studienreferendarinnen jedoch im Vergleich zu 2009 erhöht.

Der Anteil der Frauen bei den Einstellungen liegt bei 67 % und damit etwas höher als der Frauenanteil insgesamt. Wie stark sich dies auf den Frauenanteil bei der Bewerbung um Funktionsstellen auswirken wird, lässt sich erst in einigen Jahren sagen, da das Interesse an Führungspositionen innerhalb der Berufseingangsphase bei jungen Lehrkräften eher gering ist. Zudem haben berufliche Erfahrungen einen wichtigen Stellenwert für den Erfolg in Bewerbungsverfahren.

Die Analyse der Zahlen bei den Einstellungen und dem Vorbereitungsdienst zeigt die hohe Attraktivität des Lehramtes für Frauen. Dies hat sicher unterschiedliche Ursachen, zeitigt aufgrund der sich ändernden Altersstruktur der Kollegien aber teilweise auch Herausforderungen bei der Unterrichtsversorgung im Rahmen der Vertretung während des Mutterschutzes und möglicher nachfolgender Elternzeiten sowohl bei Frauen als auch Männern.

Bewerbungen auf Funktionsstellen

Der Anteil von Bewerbungen auf Funktionsstellen liegt mit 38,9 % deutlich höher als 2009 (26,1 %). Insbesondere bei den Bewerbungen um Schulleitungsstellen - 30 % - (27,9 %) und Stellvertretungsstellen - 28,3 % - (18,8 %) wird jedoch nach wie vor eine Erhöhung angestrebt. Bei Abteilungsleiterstellen - 51 % - (36,6 %) und Fachberaterstellen - 46,1 % - (43 %) gab es mehr Bewerberinnen. Der Anteil von Bewerberinnen auf Abteilungsleiterstellen hat den Anteil von 50 % bereits überschritten. Diese Entwicklung ist ausgehend von der Zielsetzung, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sehr erfreulich und zeigt, dass diese Maßnahmen seit 2009 bereits Wirkungen und Resultate erzielt haben. Insbesondere spielen hier die Fortbildungen

zur Führungskräfteentwicklung, z.B. die Reihe „Frauen fit für Führung“ eine entscheidende Rolle. Dies spiegelt sich auch in den unten genannten Teilnahmezahlen bei dieser Art von Fortbildungen.

Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu Führungsfortbildungen

Bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zeigt sich insgesamt ein Anteil von mehr als 50 % Frauen. Insbesondere hat sich der Frauenanteil bei den Qualifizierungsmaßnahmen für Funktionsstelleninhaberinnen von 35 % (2009) auf 44,4 % (2014) erhöht.

Der Frauenanteil an Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsfortbildungen (44,4 %) entspricht ungefähr dem Anteil an Bewerbungen auf Funktionsstellen, vor allem auf die der Fachleiterinnen zur Koordinierung schulischer Aufgaben (Abteilungsleiterstellen) und die der Fachberaterinnen in der Schulaufsicht. Es ist davon auszugehen, dass die oben genannten Maßnahmen zur Qualifizierung für Schulleitung und Fachberatung des Regierungspräsidiums Stuttgart positiv angenommen wurden. Dies gilt auch für die Informationsveranstaltungen, die alle Regierungspräsidien durchführen. Sie tragen zur Transparenz bei und bieten ein niederschwelliges Angebot, sich über Aufgabenfelder und Bewerbungsverfahren zu informieren und mit den Entscheidungsträgern Kontakt aufzunehmen. Die bisher durchgeführten Veranstaltungen fanden eine sehr positive Resonanz.

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

I. Zielvorgaben

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

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

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

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der Gymnasien ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 31,7 % (30.06.2009) auf 36,3 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Die Frauenquoten sind aber je nach einzelnen Führungspositionen und Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb auch trotz des positiven Trends unverzichtbar.

Die Entwicklung während der Geltungsdauer des letzten Chancengleichheitsplans ergibt sich im Einzelnen aus dem Zahlenteil und der Analyse der Beschäftigtenstruktur. Kritisch zu betrachten und begleiten sind insbesondere Schulleitungsbereiche, in denen während der Geltungsdauer der letzten Pläne keine positive Entwicklung eingetreten ist und weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

Da an Gymnasien mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamts beschäftigt sind, ist eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Diese jungen Lehrerinnen müssen für Führungspositionen gezielt vorbereitet und gewonnen werden.

2. Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben deshalb – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt

und systematisch zu fördern. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, durch welche sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln. Den Schulleiterinnen und Schulleitern kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z. B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungsaufgaben. Dabei ist anzustreben, dass diese Aufgaben nicht zu einer unangemessenen (zeitlichen) Mehrbelastung führen, sondern entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird. Transparenz über die Verteilung der Leitungszeit ist wünschenswert.

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen; sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weiter gehende Aufgaben. 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. Obere und untere Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen auch verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Angestrebt wird die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung. Frau-

en sollen durch gezielte persönliche Ansprache oder – soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist – durch Ausschreibung auf solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hingewiesen werden.

Abordnungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschreiben.

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

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

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

3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

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

ter 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 Chancen-

gleichheit und der Ansprechpartnerinnen bei und leistet so einen weiteren wichtigen Beitrag für die Förderung von Frauen sowie der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

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

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

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

renz kann Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben geben.

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

b.

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern in Teilzeit zwischen 50 Prozent und 100 Prozent zu arbeiten. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine 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. Vor dem Schuljahr 14/15 erfolgte keine anteilige Berechnung der Altersermäßigung. Zuvor erhielten beispielsweise Teilzeitbeschäftigte mit einem Lehrauftrag unter 50 Prozent keine Altersermäßigung. Teilzeitbeschäftigte mit einem Teilzeitfaktor von z.B. 60 Prozent oder 70 Prozent wurden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte mit hälftigem Lehrauftrag.

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

c.

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

trägt das Land inklusive der Bundesmittel 68 Prozent der Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung.

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

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

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

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

Das neue Ganztagschulkonzept ermöglicht es vor allem auch kleinen Grundschulen einen Ganztagsbetrieb einzurichten. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm beteiligen. Dafür wird je nach Anträgen mit Kosten von bis zu rund 158 Millionen Euro gerechnet. Durch den flächendeckenden Ausbau soll es jedem

Kind möglich sein, eine Ganztagschule zu besuchen. Ganztagschulen können in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet werden. Eltern haben die Wahlfreiheit, ob sie ihr Kind an einer Ganztagschule anmelden. Vor allem berufstätige Eltern sollen dadurch unterstützt werden. Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen insbesondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

Durch das mehr an Zeit an einer Ganztagschule kann auf die Kinder besser individuell eingegangen werden. Nur mit Ganztagsangeboten an möglichst vielen Schulen wird es gelingen, herkunftsbedingte Benachteiligungen aufzulösen und gelingende Bildungsbiographien von Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen. Die Ganztagschule ist ein wesentlicher Schritt zur besseren und kontinuierlichen Entwicklung der Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Deshalb möchte die Landesregierung, dass mehr Schulen zu Ganztagschulen werden. In einem ersten Schritt sollen sich Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen zu Ganztagschulen weiterentwickeln können, damit nach dem Ausbau der Betreuung im frühkindlichen Bereich und der Betreuung der Kinder im Kindergartenalter keine Betreuungslücke entsteht. Im Schuljahr 2014/15 haben in einer ersten Tranche 172 Schulen eine Ganztagschule nach den neuen schulgesetzlichen Regelungen eingeführt, wobei darunter auch Umsteller aus dem vorigen Modell der Ganztagschule waren. Über 11.000 Schülerinnen und Schüler nahmen an den Ganztagsangeboten dieser neuen Ganztagschulen teil.

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

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

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