

Chancengleichheitsplan

Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-,
Gemeinschafts- und Sonderschulen

Regierungspräsidium Tübingen

30. 6. 2014

Männer und Frauen sind gleichberechtigt +++
 Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz +++ Der Staat
 fördert die tatsächliche Durchsetzung der
 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 und wirkt auf die Beseitigung bestehender
 Nachteile hin +++ Artikel 3 Absatz 2
 Grundgesetz +++ Männer und Frauen sind
 gleichberechtigt +++ Artikel 3 Absatz 2
 Grundgesetz +++ Der Staat fördert die
 tatsächliche Durchsetzung der
 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 und wirkt auf die Beseitigung bestehender
 Nachteile



Baden-Württemberg

Grundgesetz REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN Absatz 2
 fördert die
 tatsächliche Durchsetzung der
 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 und wirkt auf die Beseitigung bestehender

Inhalt

I. Allgemeines	3
II. Aufbau und Struktur	3
III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	4
1. Einstellungsbewerbungen und Einstellungen auf Landesebene	5
2. Teilnahme an zentralen Fortbildungsveranstaltungen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten auf Landesebene	6
3. Beschäftigtenstruktur in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	7
4. Beschäftigtenstruktur in den Realschulen	14
5. Beschäftigtenstruktur in Gemeinschaftsschulen	21
6. Beschäftigtenstruktur in den Sonderschulen	28
7. Teilnahme an regionalen Fortbildungsveranstaltungen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten	35
8. Analyse der Beschäftigtenstruktur	36
IV. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit	
A Zielvorgaben	36
B Personalentwicklungsmaßnahmen	37
C Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	39
V. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40

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, hat die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Dienststellen des Landes zum Ziel und damit auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und zwar für Männer und Frauen.

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

Ein maßgebliches Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist der Chancengleichheitsplan. Das Gesetz verpflichtet jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen (§§ 5-7 ChancenG).

II. Aufbau und Struktur

Für den Schulbereich wurden vier Chancengleichheitspläne erstellt, je einer pro Regierungsbezirk. Die Chancengleichheitspläne, die von Aufbau und Struktur her identisch sind, haben gemäß den 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 und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen, mit denen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (Maßnahmenteil).

Der vorliegende Chancengleichheitsplan für den Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulbereich wurde vom Regierungspräsidium Tübingen erstellt.

Die Chancengleichheitspläne für die Gymnasien und beruflichen Schulen werden vom Kultusministerium erarbeitet.

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

Die Regierungspräsidien haben die Daten für ihren jeweiligen Bezirk in eigener Zuständigkeit und Verantwortung erhoben und analysiert. Die Auswertungen umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2009 - 30.06.2014 für den Chancengleichheitsplan.

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

1. Bestandsaufnahme zu den Einstellungsbewerbungen und Einstellungen auf Landesebene

Formblatt 0

Zeitraum: 1. 7. 2009 – 30. 6. 2014 alle Schularten

Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	17.187	15.619	91	6.609	5.871	89
2. Realschulen	7.325	5.264	72	3.962	2.867	72
3. Sonderschulen	2.881	2.468	86	1.353	1.141	84
4. Gemeinschaftsschulen *	* Die Bewerberzahlen sind in den Lehrämtern unter Ziff. 1-3 und 5 enthalten			290	230	79
INSGESAMT	27.393	23.351	85	12.214	10.109	83
5. Gymnasien	12.961	8.668	67	6.164	4.128	67
6. Berufliche Schulen	6.040	2.339	39	4.335	2.374	55
SUMME	46.394	34.358	74	22.713	16.611	73
Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWGRS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen	1.411	843	60	683	375	55
2. Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen	795	687	86	504	439	87
3. Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen	1.433	259	18	292	71	24
INSGESAMT	50.033	36.147	72	24.192	17.496	72

2. Bestandsaufnahme über die Teilnahme an zentralen Fortbildungsveranstaltungen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten

Formblatt 0.1

Zeitraum: 1. 7. 2009 – 30. 6. 2014 alle Schularten

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung an den Akademien	an Grund- und Hauptschulen	10.131	8.242	81
	an Werkrealschulen	3.891	2.384	61
	an Realschulen	13.556	8.074	60
	an Sonderschulen	13.143	9.543	73
	an Gemeinschaftsschulen	6.876	4.700	68
	an Gymnasien	24.677	12.453	50
	an Beruflichen Schulen	37.261	15.648	42
	schulart- und schultypenüberg	13.799	8.757	63
INSGESAMT	123.334	69.801	57	
Fortbildung für Fortbildnerinnen	an Grund- und Hauptschulen	1.263	1.021	81
	an Werkrealschulen	742	413	56
	an Realschulen	2.243	1.323	59
	an Sonderschulen	744	461	62
	an Gemeinschaftsschulen	774	496	64
	an Gymnasien	3.464	1.647	48
	an Beruflichen Schulen	1.159	599	52
	schulart- und schultypenüberg	1.561	961	62
INSGESAMT	11.950	6.921	58	
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	14.030	7.701	55
INSGESAMT	149.314	84.423	57	

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen des Regierungsbezirks Tübingen

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (insgesamt)

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Unbefristet	gehobener Dienst						
	Beamtinnen/Beamte						
			A15	3	2	67%	
			A14	75	27	36%	
			A13+Z	99	38	38%	
			A13	659	337	51%	
			A12	6209	5337	86%	
			A11	152	98	64%	
			A10	106	65	61%	
			A 9	168	97	58%	
			Insgesamt	7471	6001	80%	
			Arbeitnehmer				
			E13	3	3	100%	
			E11	93	83	89%	
			E10	1	1	100%	
			E 9	61	54	89%	
			Insgesamt	158	141	89%	
			insgesamt g.D.	7629	6142	81%	
		mittlerer Dienst					
			Arbeitnehmer				
			E 9	6	6	100%	
			E 8	4	4	100%	
			Insgesamt	10	10	100%	
		insgesamt m.D.	10	10	100%		
	unbefristet Ergebnis						
				7639	6152	81%	
befristet	gehobener Dienst						
			E13	4	3	75%	
			E11	142	128	90%	
			E10	2	2	100%	
			E 9	7	5	71%	
			insgesamt	155	138	89%	
			insgesamt g.D.	155	138	89%	
		mittlerer Dienst					
			Arbeitnehmer				
			E 9	3	3	100%	
			E 8	177	167	94%	
		E 6	8	7	88%		
		insgesamt	188	177	94%		
		insgesamt m.D.	188	177	94%		
	befristet Ergebnis						
				350	321	92%	
	INSGESAMT						
				8009	6491	81%	

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Teilzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Unbefristet					
gehobener Dienst					
Beamtinnen/Beamte					
		A14	4	1	25%
		A13+Z	11	6	55%
		A13	149	113	76%
		A12	3011	2842	94%
		A11	72	62	86%
		A10	58	51	88%
		A 9	43	33	77%
	insgesamt		3348	3108	93%
	Arbeitnehmer	E11	54	51	94%
		E 9	27	26	96%
	insgesamt		81	77	95%
	insgesamt g.D.		3429	3185	93%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 9	2	2	100%
	insgesamt		2	2	100%
	insgesamt m.D.		2	2	100%
unbefristet Ergebnis			3431	3187	93%
befristet					
gehobener Dienst					
Arbeitnehmer					
		E13	1	1	100%
		E11	100	89	89%
		E10	2	2	100%
		E 9	6	5	83%
	insgesamt		109	97	89%
	insgesamt g.D.		109	97	89%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 8	172	162	94%
		E 6	8	7	88%
	insgesamt		180	169	94%
	insgesamt m.D.		180	169	94%
befristet Ergebnis			289	266	92%
INSGESAMT			3720	3453	93%

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Vollzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Unbefristet					
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	3	2	67%
		A14	68	25	37%
		A13+Z	83	30	36%
		A13	452	203	45%
		A12	2206	1595	72%
		A11	73	29	40%
		A10	40	7	18%
		A 9	91	36	40%
	insgesamt		3016	1927	64%
	Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
		E11	37	29	78%
		E10	1	1	100%
		E 9	31	25	81%
	insgesamt		72	58	81%
	insgesamt g.D.		3088	1985	64%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmer	E 9	4	4	100%
		E 8	3	3	100%
	insgesamt		7	7	100%
	insgesamt m.D.		7	7	100%
unbefristet Ergebnis			3095	1992	64%
befristet					
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmer	E13	3	2	67%
		E11	60	55	92%
		E 9	4	3	75%
	insgesamt		67	60	90%
	insgesamt g.D.		67	60	90%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%
		E 8	1	1	100%
	insgesamt		2	2	100%
	insgesamt m.D.		2	2	100%
befristet Ergebnis			69	62	90%
INSGESAMT			3164	2054	65%

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Beurlaubte)

Befristung	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis			
Laufbahngruppe			
Unbefristet			
Beamten/Beamtinnen			
gehobener Dienst	1104	965	87%
insgesamt	1104	965	87%
Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	10	10	100%
mittlerer Dienst	1	1	100%
insgesamt	11	11	100%
unbefristet Ergebnis	1115	976	88%
INSGESAMT	1115	976	88%

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)

Funktion Beschäftigte/Bestellte	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			
		insge- samt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	insge- samt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	
Beschäftigte											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter	A15	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	
	A14+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	
	A14	58	20	34%	56	20	36%	2	0	0%	
	A13+Z	130	65	50%	117	54	46%	13	11	85%	
	A13	129	77	60%	104	58	56%	23	17	74%	
	A12+Z	87	70	80%	62	48	77%	21	18	86%	
Stv. Schulleiter	A14+Z	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	
	A14	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	
	A13+Z	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	
	A13	101	43	43%	81	31	38%	16	10	63%	
	A12+Z	50	45	90%	30	26	87%	18	17	94%	
	A12	3	3	100%	0	0	-	3	3	100%	
2. Konrektor	A14	3	2	67%	2	2	100%	1	0	0%	
	A13+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
FOL als Fachbetreuer	-	38	10	26%	26	4	15%	12	6	50%	
Geschäftsführender Schulleiter	-	32	11	34%	30	9	30%	2	2	100%	
Fachleiter Seminar	A13	6	2	33%	5	1	20%	1	1	100%	
	A12	14	10	71%	10	6	60%	3	3	100%	
Fachberater	-	115	78	68%	79	45	57%	35	32	91%	
Lehrbeauftr. Seminar	-	88	65	74%	54	36	67%	27	24	89%	
Insgesamt		869	507	58%	669	344	51%	179	146	82%	
Arbeitnehmer											
Schulleiter	E13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
Stv. Schulleiter	E11	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
Insgesamt		3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	
Beschäftigte Ergebnis		872	509	58%	671	345	51%	180	147	82%	
Bestellte											
Beamtinnen/Beamte											
als Fachbetreuer	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
zum SL	A14	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	
	A13+Z	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%	
	A13	6	5	83%	5	4	80%	1	1	100%	
	A12+Z	9	7	78%	5	3	60%	3	3	100%	
zum Stv. SL	A13+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
	A13	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	
	A12+Z	12	9	75%	11	8	73%	1	1	100%	
	A12	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
Insgesamt		41	30	73%	32	21	66%	8	8	100%	
Bestellte Ergebnis		41	30	73%	32	21	66%	8	8	100%	
INSGESAMT		913	539	59%	703	366	52%	188	155	82%	

Bei einem Beschäftigtenanteil von 81% befinden sich 59% Frauen im GHWR-Bereich in Führungspositionen.

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Beschäftigte im Vorbereitungsdienst)

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil in %
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen LA an GHS	517	452	87
INSGESAMT			

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Einstellungen)

Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
Beamtinnen/Beamte	gehobener Dienst	Wissensch. Lehrer/in	1216	1079	89%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	78	42	54%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis		1294	1121	87%	0	0	-
Insgesamt			1294	1121	87%	0	0	-
Arbeitnehmer	gehobener Dienst	Wissensch. Lehrer/in	23	21	91%	116	107	92%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	4	3	75%	8	5	63%
	gehobener Dienst Ergebnis		27	24	89%	124	112	90%
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	1	1	100%
		Päd. Assistent	0	0	-	116	111	96%
	mittlerer Dienst Ergebnis		3	3	100%	117	112	96%
Insgesamt			30	27	90%	241	224	93%
INSGESAMT			1324	1148	87%	241	224	93%

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)

Beschäftigte/Bestellte	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeiterkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			Dienstverhältnis	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen
Beschäftigte														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
		A14	15	7	47%	15	7	47%	0	0	-	18	10	56%
		A13+Z	52	29	56%	49	26	53%	3	3	100%	59	32	54%
		A13	60	39	65%	45	27	60%	15	12	80%	67	44	66%
		A12+Z	55	47	85%	38	30	79%	17	17	100%	56	49	88%
		A12	13	11	85%	8	7	88%	5	4	80%	13	11	85%
	AL an Gesamtschulen	A13	1	0	0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0%
	Stv. Schulleiter	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	6	2	33%
		A13+Z	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	52	27	52%
		A13	52	31	60%	47	26	55%	5	5	100%	36	24	67%
		A12+Z	30	23	77%	17	12	71%	13	11	85%	49	38	78%
		A12	12	11	92%	4	3	75%	8	8	100%	1	0	0%
	2. Konrektor	A14	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	3	2	67%
		A13+Z	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	2	2	100%
	ROL als Fachbetreuer	-	17	6	35%	12	2	17%	5	4	80%	34	12	35%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	20	7	35%	18	6	33%	2	1	50%	7	3	43%
	Fachleiter Seminar	A13	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-			
		A12	20	15	75%	16	11	69%	4	4	100%	14	9	64%
	Fachberater	-	181	118	65%	133	71	53%	46	45	98%	46	33	72%
	Lehrbeauftr. Seminar	-	120	99	83%	79	59	75%	38	38	100%	63	41	65%
	insgesamt		661	449	68%	492	291	59%	163	154	94%	528	339	64%
Arbeitnehmer														
	Schulleiter	E11	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	Fachberater	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-			
	Lehrbeauftr. Seminar	-	5	1	20%	5	1	20%	0	0	-			
	insgesamt		8	3	38%	8	3	38%	0	0	-	0	0	
Beschäftigte Ergebnis			669	452	68%	500	294	59%	163	154	94%	528	339	64%
Bestellte														
Beamtinnen/Beamte														
	zum 2. Konrektor	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
		A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	als Fachbetreuer	-	4	2	50%	1	0	0%	3	2	67%			
	zum SL	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
		A14	10	5	50%	10	5	50%	0	0	-	16	6	38%
		A13+Z	29	15	52%	28	14	50%	1	1	100%	37	18	49%
		A13	42	33	79%	31	22	71%	11	11	100%	51	38	75%
		A12+Z	32	29	91%	18	15	83%	14	14	100%	40	36	90%
		A12	4	3	75%	4	3	75%	0	0	-	6	5	83%
		???	25	14	56%	18	7	39%	7	7	100%	34	18	53%
	zum Stv. SL	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
		A14	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-			
		A13+Z	6	2	33%	5	1	20%	1	1	100%			
		A13	30	19	63%	27	16	59%	3	3	100%			
		A12+Z	24	15	63%	17	9	53%	7	6	86%			
		A12	3	2	67%	1	0	0%	2	2	100%			
		???	17	10	59%	13	6	46%	4	4	100%			
Bestellte Ergebnis			232	154	66%	179	103	58%	53	51	96%	185	121	65%
INSGESAMT			901	606	67%	679	397	58%	216	205	95%	713	460	65%

4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den Realschulen des Regierungsbezirks Tübingen

Realschulen (insgesamt)

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Unbefristet						
gehobener Dienst						
Beamtinnen/Beamte						
			A15	58	13	22%
			A14	71	28	39%
			A13	2663	1815	68%
			A12	2	2	100%
			A11	80	45	56%
			A10	28	19	68%
			A 9	74	46	62%
		insgesamt		2976	1968	66%
			E13	74	62	84%
			E11	2	2	100%
			E10	2	1	50%
			E 9	15	14	93%
		insgesamt		93	79	85%
		insgesamt g.D.		3069	2047	67%
mittlerer Dienst						
		Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
		insgesamt		1	1	100%
		insgesamt m.D.		1	1	100%
unbefristet Ergebnis				3070	2048	67%
befristet						
gehobener Dienst						
Arbeitnehmer						
			E14	1	1	100%
			E13	66	46	70%
			E11	4	3	75%
			E 9	7	6	86%
		insgesamt		78	56	72%
		insgesamt g.D.		78	56	72%
befristet Ergebnis				78	56	72%
INSGESAMT				3148	2104	67%

Realschulen (Teilzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
unbefristet	gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A15	2	1	50%	
		A14	6	4	67%	
		A13	942	815	87%	
		A12	2	2	100%	
		A11	34	30	88%	
		A10	12	11	92%	
		A 9	22	18	82%	
		insgesamt		1020	881	86%
	Arbeitnehmer	E13	29	26	90%	
		E11	1	1	100%	
		E 9	9	9	100%	
		insgesamt		39	36	92%
		insgesamt g.D.		1059	917	87%
	mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	
insgesamt m.D.			1	1	100%	
unbefristet Ergebnis			1060	918	87%	
befristet	gehobener Dienst					
	Arbeitnehmer	E13	37	25	68%	
		E 9	8	6	75%	
		insgesamt		45	31	69%
		insgesamt g.D.		45	31	69%
befristet Ergebnis		45	31	69%		
INSGESAMT			1105	949	86%	

Realschulen (Vollzeitbeschäftigte)

Befristung Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	
Unbefristet gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte				
	A15	55	12	22%	
	A14	63	23	37%	
	A13	1267	645	51%	
	A11	45	14	31%	
	A10	15	7	47%	
	A 9	44	21	48%	
	Insgesamt		1489	722	48%
	Arbeitnehmer				
	E13	22	13	59%	
	E10	2	1	50%	
	E 9	4	4	100%	
	Insgesamt		28	18	64%
insgesamt g.D.		1517	740	49%	
unbefristet Ergebnis		1517	740	49%	
Befristet gehobener Dienst					
	Arbeitnehmer				
	E14	1	1	100%	
	E13	47	39	83%	
	E11	5	4	80%	
	Insgesamt		53	44	83%
insgesamt g.D.		53	44	83%	
befristet Ergebnis		53	44	83%	
INSGESAMT		1570	784	50%	

Realschulen (Beurlaubte)

Befristung	Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %
	Laufbahngruppe			
unbefristet				
	Beamtinnen/Beamte			
	gehobener Dienst	468	366	78%
	insgesamt	468	366	78%
	Arbeitnehmer			
	gehobener Dienst	3	3	100%
	insgesamt	3	3	100%
	unbefristet Ergebnis	471	369	78%
	INSGESAMT	471	369	78%

Realschulen (Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)

Beschäftigte/Bestellte	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Beschäftigte											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	55	12	22%	53	11	21%	2	1	50%
		A14+Z	7	3	43%	6	3	50%	1	0	0%
		A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Stv. Schulleiter	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A14+Z	50	18	36%	46	15	33%	4	3	75%
		A14	9	5	56%	8	4	50%	1	1	100%
		A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	FOL als Fachbetreuer	-	26	12	46%	19	6	32%	7	6	86%
	Geschäftsführender SL	-	12	2	17%	12	2	17%	0	0	-
	Fachleiter Seminar	A13	10	5	50%	7	3	43%	3	2	67%
	Fachberater	-	73	45	62%	54	30	56%	19	15	79%
	Lehrbeauftragter Seminar	-	21	15	71%	14	8	57%	7	7	100%
	Insgesamt		266	119	45%	222	84	38%	44	35	80%
Arbeitnehmer											
	Stv. Schulleiter	E14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	FOL als Fachbetreuer	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Insgesamt		4	3	75%	4	3	75%	0	0	-
	Beschäftigte Ergebnis		270	122	45%	226	87	38%	44	35	80%
Bestellte											
Beamtinnen/Beamte											
	als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	zum SL	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	zum Stv. SL	A14+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
		A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		???	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
	Insgesamt		6	4	67%	5	3	60%	0	0	-
	Bestellte Ergebnis		6	4	67%	5	3	60%	0	0	-
	INSGESAMT		276	126	46%	231	90	39%	44	35	80%

Bei einem Beschäftigtenanteil von 67 % befinden sich 46 % Frauen im RS-Bereich in Führungspositionen. Dieser Anteil ist zu verbessern.

Realschulen (Beschäftigte im Vorbereitungsdienst)

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
<i>Gehobener Dienst</i>			
Anwärter/innen LA an Realschulen	292	214	73%
INSGESAMT			

Realschulen (Einstellungen)

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	666	486	73%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	24	16	67%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		690	502	73%	0	0	-
insgesamt		690	502	73%	0	0	-
Arbeitnehmer gehobener Dienst							
	Wissenschaftliche Lehrer/in	12	10	83%	75	58	77%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	2	2	100%	5	4	80%
gehobener Dienst Ergebnis		14	12	86%	80	62	78%
insgesamt		14	12	86%	80	62	78%
INSGESAMT		704	514	73%	80	62	78%

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

Beschäftigte/Bestellte Lau fahnggruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Geschäftsführender SL	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	insgesamt h.D.		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A15	25	8	32%	25	8	32%	0	0	-	29	9	31%
		A14+Z	7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	8	4	50%
		A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
		A13	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
	Stv. Schulleiter	A14+Z	23	10	43%	22	9	41%	1	1	100%	83	33	39%
		A14	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	22	10	11%
		A13	10	4	40%	8	2	25%	2	2	100%			
	FOL als Fachbetreuer	-	9	6	67%	5	4	80%	3	2	67%	7	4	57%
	Geschäftsführender SL	-	10	2	20%	10	2	20%	0	0	-			
	Fachleiter Seminar	A13	9	5	56%	8	4	50%	1	1	100%	26	11	42%
	Fachberater	-	102	60	59%	83	43	52%	18	16	89%	12	7	
	Lehrbeauftragter Seminar	-	24	20	83%	19	15	79%	5	5	100%	55	37	67%
	insgesamt		228	123	54%	196	95	48%	30	27	90%	246	117	48%
Arbeitnehmer														
	FOL als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt g.D.		230	124	54%	198	96	48%	30	27	90%	247	117	47%
Beschäftigte Ergebnis			231	124	54%	199	96	48%	30	27	90%	247	117	47%
Bestellte														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	zum SL	???	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	insgesamt h.D.		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	0%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	als Fachbetreuer	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-			
	zum SL	A15	15	4	27%	15	4	27%	0	0	-	30	11	37%
		A14+Z	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	4	2	50%
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
		???	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	10	4	40%
	zum Stv. SL	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
		A14+Z	15	6	40%	14	6	43%	1	0	0%			
		A14	4	2	50%	3	1	33%	1	1	100%			
		A13	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-			
		???	7	2	29%	7	2	29%	0	0	-			
	insgesamt g.D.		56	20	36%	54	19	35%	2	1	50%	45	17	38%
Bestellte Ergebnis			57	20	35%	55	19	35%	2	1	50%	45	17	38%
INSGESAMT			288	144	50%	254	115	45%	32	28	88%	292	134	46%

5. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den Gemeinschaftsschulen des Regierungsbezirks Tübingen

Gemeinschaftsschulen (insgesamt)

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen		
unbefristet	höherer Dienst	Beamtinnen/Beamte	A14	2	2	100%		
			A13	16	10	63%		
		insgesamt		18	12	67%		
		Arbeitnehmer	E13	1	0	0%		
			insgesamt		1	0	0%	
		insgesamt h.D.		19	12	63%		
		gehobener Dienst	Beamtinnen/Beamte	A15	16	1	6%	
				A14	50	21	42%	
				A13+Z	1	0	0%	
				A13	46	37	80%	
				A12	145	115	79%	
				A11	1	1	100%	
				A 9	11	7	64%	
				insgesamt		270	182	67%
				Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
					E11	5	4	80%
				insgesamt		6	5	83%
				außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	2	100%
				insgesamt		2	2	100%
				insgesamt g.D.		278	189	68%
unbefristet Ergebnis				297	201	68%		
befristet	höherer Dienst			Arbeitnehmer	E13	3	1	33%
					E11	11	10	91%
				insgesamt		14	11	79%
				außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	1	100%
				insgesamt		1	1	100%
		insgesamt g.D.		15	12	80%		
		befristet Ergebnis		15	12	80%		
INSGESAMT		312	213	68%				

Gemeinschaftsschulen (Teilzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet					
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A14	1	1	100%
		A13	4	2	50%
	insgesamt		5	3	60%
	insgesamt h.D.		5	3	60%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A14	2	1	50%
		A13	12	10	83%
		A12	58	57	98%
		A11	1	1	100%
		A 9	1	1	100%
	insgesamt		74	70	95%
	Arbeitnehmer	E11	2	2	100%
	insgesamt		2	2	100%
	insgesamt g.D.		76	72	95%
	unbefristet Ergebnis		81	75	93%
befristet					
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E11	7	6	86%
	insgesamt		7	6	86%
	insgesamt g.D.		7	6	86%
	befristet Ergebnis		7	6	86%
	INSGESAMT		88	81	92%

Gemeinschaftsschulen (Vollzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet						
	höherer Dienst					
		Beamten/Beamtinnen	A14	1	1	100%
			A13	11	7	64%
		insgesamt		12	8	67%
		insgesamt h.D.		12	8	67%
	gehobener Dienst					
		Beamten/Beamtinnen	A15	16	1	6%
			A14	47	20	43%
			A13+Z	1	0	0%
			A13	34	27	79%
			A12	84	55	65%
			A 9	9	5	56%
		insgesamt		191	108	57%
		Arbeitnehmer	E11	1	0	0%
		insgesamt		1	0	0%
		außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	2	100%
		insgesamt		2	2	100%
		insgesamt g.D.		194	110	57%
		unbefristet Ergebnis		206	118	57%
befristet						
	höherer Dienst					
		Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
		insgesamt		1	0	0%
		insgesamt h.D.		1	0	0%
	gehobener Dienst					
		Arbeitnehmer	E13	4	2	50%
			E11	6	6	100%
		insgesamt		10	8	80%
		außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	1	100%
		insgesamt		1	1	100%
		insgesamt g.D.		11	9	82%
		befristet Ergebnis		12	9	75%
		INSGESAMT		218	127	58%

Gemeinschaftsschulen (Beurlaubte)

Befristung	Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet	Beamtinnen/Beamte			
	höherer Dienst	1	1	100%
	gehobener Dienst	4	4	100%
	insgesamt	5	5	100%
	unbefristet Ergebnis	5	5	100%
INSGESAMT		5	5	100%

Gemeinschaftsschulen (Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	14	1	7%	14	1	7%	0	0	-
		A14+Z	14	5	36%	13	5	38%	1	0	0%
		A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Stv. SL	A14+Z	15	7	47%	14	6	43%	1	1	100%
		A14	14	7	50%	14	7	50%	0	0	-
		A13	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Geschäftsführender SL	-	4		0%	4	0	0%	0	0	-
	Fachleiter Seminar	A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	Fachberater	-	11	7	64%	9	5	56%	2	2	100%
	Lehrbeauftragter Seminar	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		78	30	38%	74	27	36%	4	3	75%
	insgesamt g.D.		78	30	38%	74	27	36%	4	3	75%
Beschäftigte Ergebnis			78	30	38%	74	27	36%	4	3	75%
Bestellte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	zum Schulleiter	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-
		A14+Z	4		0%	4	0	0%	0	0	-
		A14	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	zum Stv. SL	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	insgesamt		8	1	13%	8	1	13%	0	0	-
	insgesamt g.D.		8	1	13%	8	1	13%	0	0	-
Bestellte Ergebnis			8	1	13%	8	1	13%	0	0	-
INSGESAMT			86	31	36%	82	28	34%	4	3	75%

Bei einem Beschäftigtenanteil von 68 % befinden sich 36 % Frauen im GMS-Bereich in Führungspositionen. Dieser Anteil ist zu verbessern.

Gemeinschaftsschulen (Einstellungen)

Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wiss. Lehrer/in	16	11	69%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		16	11	69%	0	0	-
gehobener Dienst	Wiss. Lehrer/in	83	71	86%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	7	4	57%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		90	75	83%	0	0	-
insgesamt		106	86	81%	0	0	-
Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wiss. Lehrer/in	0	0	-	1	0	0%
höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst	Wiss. Lehrer/in	2	1	50%	16	13	81%
gehobener Dienst Ergebnis		2	1	50%	16	13	81%
insgesamt		2	1	50%	17	13	76%
außertarifliche Arbeitnehmer							
gehobener Dienst		2	2	100%	1	1	100%
gehobener Dienst Ergebnis		2	2	100%	1	1	100%
insgesamt		2	2	100%	1	1	100%
INSGESAMT		110	89	81%	18	14	78%

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

Funktion Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE - Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			
		insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	
Beschäftigte														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
Schulleiter	A15	5		0%	5	0	0%	0	0	-	5	0	0%	
	A14+Z	8	5	63%	8	5	63%	0	0	-	8	5	63%	
	A14	13	2	15%	12	2	17%	1	0	0%	13	2	15%	
	A13+Z	3		0%	3	0	0%	0	0	-	3	0	0%	
	A13	1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%	
Stv. SL	A14+Z	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-	5	2	40%	
	A14	11	7	64%	11	7	64%	0	0	-	13	4	30%	
	A13	12	3	25%	11	2	18%	1	1	100%				
	A12	1		0%	1	0	0%	0	0	-				
Geschäftsführender SL	-	4		0%	4	0	0%	0	0	-				
Fachleiter Seminar	A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
Fachberater	-	9	7	78%	7	5	71%	2	2	100%				
Lehrbeauftragter Seminar	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-				
Beschäftigte Ergebnis			77	29	38%	73	26	36%	4	3	75%	48	13	27%
Bestellte														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
zum Schulleiter	A15	3		0%	3	0	0%	0	0	-	4	1	25%	
	A14+Z	8	4	50%	8	4	50%	0	0	-	9	5	56%	
	A14	2		0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%	
	A13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
	???	1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%	
zum Stv. SL	A14+Z	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-				
	A14	9	5	56%	9	5	56%	0	0	-				
	???	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
Bestellte Ergebnis			30	13	43%	30	13	43%	0	0	-	17	7	41%
INSGESAMT			107	42	39%	103	39	38%	4	3	75%	65	20	31%

6. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den Sonderschulen des Regierungsbezirks Tübingen Sonderschulen (insgesamt)

Befristung	Laufbahngruppe	BE -Gruppe	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
unbefristet	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A14	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
		E13	1	1	100%
	insgesamt		2	1	50%
	außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
	insgesamt		1	0	0%
	insgesamt h.D.		4	2	50%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A15	12	4	33%
		A14	96	34	35%
		A13	1344	998	74%
		A12	30	20	67%
		A11	156	134	86%
	A10	182	144	79%	
	A 9	207	177	86%	
insgesamt		2027	1511	75%	
Arbeitnehmer	E13	17	11	65%	
	E12	1	1	100%	
	E11	7	7	100%	
	E10	17	14	82%	
	E 9	103	96	93%	
insgesamt		145	129	89%	
insgesamt g.D.		2172	1640	76%	
einfacher Dienst					
außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%	
insgesamt		1	0	0%	
insgesamt e.D.		1	0	0%	
unbefristet Ergebnis			2173	1640	75%
befristet	höherer Dienst				
	Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
	Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	insgesamt		2	1	50%
	insgesamt h.D.		2	1	50%
	gehobener Dienst				
	Arbeitnehmer	E13	13	6	46%
		E11	11	11	100%
		E10	1	1	100%
		E 9	24	21	88%
	insgesamt		49	39	80%
	insgesamt g.D.		49	39	80%
	mittlerer Dienst				
	Arbeitnehmer	E 9	1	0	0%
		E 8	1	1	100%
insgesamt		2	1	50%	
insgesamt m.D.		2	1	50%	
befristet Ergebnis			53	41	77%
INSGESAMT			2226	1681	76%

Sonderschulen (Teilzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet					
höherer Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A14	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	insgesamt		1	0	0%
	insgesamt h.D.		2	1	50%
gehobener Dienst					
	Beamtinnen/Beamte	A14	10	4	40%
		A13	371	336	91%
		A12	16	14	88%
		A11	82	79	96%
		A10	65	62	95%
		A 9	60	58	97%
	insgesamt		604	553	92%
	Arbeitnehmer	E13	6	4	67%
		E10	9	9	100%
		E 9	67	66	99%
	insgesamt		82	79	96%
	insgesamt g.D.		686	632	92%
	unbefristet Ergebnis		688	633	92%
befristet					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
		E13	1	1	100%
	insgesamt		2	1	50%
	insgesamt h.D.		2	1	50%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmer	E13	14	7	50%
		E11	8	8	100%
		E10	1	1	100%
		E 9	16	14	88%
	insgesamt		39	30	77%
	insgesamt g.D.		39	30	77%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmer	E 9	2	1	50%
	insgesamt		2	1	50%
	insgesamt m.D.		2	1	50%
	befristet Ergebnis		43	32	74%
	INSGESAMT		731	665	91%

Sonderschulen (Vollzeitbeschäftigte)

Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet						
	höherer Dienst					
		Arbeitnehmer	E14	1	0	0%
		insgesamt		1	0	0%
		außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
		insgesamt		1	0	0%
		insgesamt h.D.		2	0	0%
	gehobener Dienst					
		Beamtinnen/Beamte	A15	12	4	33%
			A14	81	27	33%
			A13	368	233	63%
			A12	12	6	50%
			A11	51	42	82%
			A10	59	33	56%
			A 9	42	34	81%
		insgesamt		625	379	61%
		Arbeitnehmer	E13	5	3	60%
			E12	1	1	100%
			E10	8	5	63%
			E 9	31	28	90%
		insgesamt		45	37	82%
		insgesamt g.D.		670	416	62%
	einfacher Dienst					
		außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
		insgesamt		1	0	0%
		insgesamt e.D.		1	0	0%
	unbefristet Ergebnis			673	416	62%
befristet						
	gehobener Dienst					
		Arbeitnehmer	E13	5	3	60%
			E11	10	10	100%
			E 9	12	8	67%
		insgesamt		27	21	78%
		insgesamt g.D.		27	21	78%
	mittlerer Dienst					
		Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%
			E 8	1	1	100%
		insgesamt		2	2	100%
		insgesamt m.D.		2	2	100%
	befristet Ergebnis			29	23	79%
	INSGESAMT			702	439	63%

Sonderschulen (Beurlaubte)

Befristung		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis				
Laufbahngruppe				
unbefristet				
Beamtinnen/Beamte				
gehobener Dienst		795	577	73%
insgesamt		795	577	73%
Arbeitnehmer				
gehobener Dienst		2	2	100%
insgesamt		2	2	100%
unbefristet Ergebnis		797	579	73%
INSGESAMT		797	579	73%

Sonderschulen (Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen	insge samt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte											
höherer Dienst											
Arbeitnehmer											
	Schulleiter	E14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt h.D.		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	12	4	33%	12	4	33%	0	0	-
		A14+Z	21	6	29%	20	5	25%	1	1	100%
		A14	40	15	38%	36	14	39%	3	0	0%
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Stv. Schulleiter	A14+Z	10	5	50%	8	4	50%	2	1	50%
		A14	19	6	32%	16	4	25%	3	2	67%
		A13	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
	FOL als Fachbetreuer	-	9	9	100%	4	4	100%	5	5	100%
	Geschäftsführender SL	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Fachleiter Seminar	A13	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
		A11+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		A10	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	FOL als Stufenleiter	-	19	16	84%	8	5	63%	11	11	100%
	TOL als Stufenleiter	-	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	Fachberater	-	34	25	74%	19	12	63%	15	13	87%
	Lehrbeauftragter Seminar	-	9	6	67%	5	2	40%	4	4	100%
	Insgesamt		184	95	52%	138	57	41%	45	37	82%
Arbeitnehmer											
	FOL als Stufenleiter	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
	Fachberater	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Lehrbeauftragter Seminar	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Insgesamt		4	2	50%	2	0	0%	2	2	100%
	insgesamt g.D.		188	97	52%	140	57	41%	47	39	83%
	Beschäftigte Ergebnis		189	97	51%	141	57	40%	47	39	83%
Bestellte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	zum Stufenleiter	-	2	1	50%	0	0	-	1	1	100%
	zum Schulleiter	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	zum stv. SL	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Insgesamt		6	2	33%	4	1	25%	1	1	100%
	insgesamt g.D.		6	2	33%	4	1	25%	1	1	100%
	Bestellte Ergebnis		6	2	33%	4	1	25%	1	1	100%
	INSGESAMT		195	99	51%	145	58	40%	48	40	83%

Bei einem Beschäftigtenanteil von 76% befinden sich 51 % Frauen im SoS-Bereich in Führungspositionen.

Sonderschulen (Beschäftigte im Vorbereitungsdienst)

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Gehobener Dienst			
Fachlehreranw./innen	120	112	93%
Techn. Lehreranw./innen	8	1	13%
INSGESAMT	128	113	88%

Sonderschulen (Einstellungen)

Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
			insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beamtinnen/Beamte								
	gehobener Dienst	Wiss. Lehrer/in	303	245	81%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	100	83	83%	0	0	-
		gehobener Dienst Ergebnis	403	328	81%	0	0	-
insgesamt			403	328	81%	0	0	-
Arbeitnehmer								
	höherer Dienst	Wiss. Lehrer/in	0	0	-	1	0	0%
		höherer Dienst Ergebnis	0	0	-	1	0	0%
	gehobener Dienst	Wiss. Lehrer/in	1	0	0%	33	24	73%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	16	10	63%
		gehobener Dienst Ergebnis	4	3	75%	49	34	69%
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	4	3	75%
		mittlerer Dienst Ergebnis	0	0	-	4	3	75%
insgesamt			4	3	75%	54	37	69%
INSGESAMT			407	331	81%	54	37	69%

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

Beschäftigte/Bestellte Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	da von Frauen	Anteil Frauen	insgesamt	da von Frauen	Anteil Frauen	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A15	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	5	2	40%
		A14+Z	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	4	1	25%
		A14	21	10	48%	20	9	45%	1	1	100%	21	10	48%
		A13	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	1	50%
	Stv. Schulleiter	A14+Z	10	5	50%	8	4	50%	2	1	50%	22	17	77%
		A14	9	3	33%	8	2	25%	1	1	100%	10	3	30%
		A13	6	1	17%	5	0	0%	1	1	100%			
	FOL als Fachbetreuer	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	33	29	
	Geschäftsführender SL	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	Fachleiter Seminar	A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	1	100%
		A11+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
	FOL als Stufenleiter	-	5	4	80%	3	2	67%	2	2	100%			
	Fachberater	-	48	39	81%	28	20	71%	20	19	95%			
	Lehrbeauftragter Seminar	-	12	8	67%	9	5	56%	3	3	100%	8	6	75%
	Leiter der Stabsstelle GSI	A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
	insgesamt		127	77	61%	97	49	51%	30	28	93%	106	70	66%
Arbeitnehmer														
	FOL als Stufenleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	
	Fachberater	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	0	0	
	insgesamt		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	0	0	
	insgesamt g.D.		129	77	60%	99	49	49%	30	28	93%	106	70	66%
	Beschäftigte Ergebnis		129	77	60%	99	49	49%	30	28	93%	106	70	66%
Bestellte														
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	zum Stufenleiter	-	4	3	75%	2	1	50%	2	2	100%			
	zum SL	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	5	2	40%
		A14+Z	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	7	3	43%
		A14	10	4	40%	9	3	33%	0	0	-	3	0	0%
		A13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	2	1	50%
		???	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-			
	zum Stv. SL	A14+Z	5	2	40%	3	1	33%	2	1	50%			
		A14	7	3	43%	6	2	33%	1	1	100%			
		A13	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-			
		???	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-			
	insgesamt		40	17	43%	34	12	35%	5	4	80%	17	6	35%
	insgesamt g.D.		40	17	43%	34	12	35%	5	4	80%	17	6	35%
	Bestellte Ergebnis		40	17	43%	34	12	35%	5	4	80%	17	6	35%
	INSGESAMT		169	94	56%	133	61	46%	35	32	91%	123	76	62%

7. Bestandsaufnahme der Teilnahme an regionalen Fortbildungsveranstaltungen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten

Grund-, Haupt- und Werkrealschulen

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	GHW	6.919	5.867	85%
	GHWRGS	33.344	25.710	77%

Realschulen

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	Realschulen	785	596	76%
	GHWRGS	33.344	25.710	77%

Gemeinschaftsschulen

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	GMS	1.314	1.020	78%
	GHWRGS	33.344	25.710	77%

Sonderschulen

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen
Fortbildung für Lehrkräfte	Sonderschulen	1.036	781	75%
	GHWRGS	33.344	25.710	77%

8. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Der Frauenanteil hat seit dem Chancengleichheitsplan vom 30.6.2009 bei allen Schularten auch in Führungspositionen weiter zugenommen. Diese Entwicklung zeigt, dass im Bereich des Regierungspräsidiums Tübingen ein Bewusstseinswandel stattfindet, der auf die gemeinsamen Bemühungen aller Personalverantwortlichen in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen auf allen schulischen Ebenen zurückzuführen ist.

Die Institution der BfC bzw. der Ansprechpartnerinnen an den Schulen und den Staatlichen Schulämtern sowie der fachlichen Beraterin der BfC am Regierungspräsidium Tübingen, die sich intensiv für die Gleichberechtigung an Schulen einsetzen, hat sich bewährt.

Trotz des gestiegenen Frauenanteils in Führungspositionen darf nicht übersehen werden, dass Frauen immer noch in allen Schularten in fast allen Führungspositionen unterrepräsentiert sind:

- Bei einem Beschäftigtenanteil von 81 % befinden sich nur 59 % Frauen im GH-Bereich in Führungspositionen.
- Bei einem Beschäftigtenanteil von 67 % befinden sich nur 46 % Frauen im RS-Bereich in Führungspositionen.
- Bei einem Beschäftigtenanteil von 68 % befinden sich nur 36 % Frauen im GMS-Bereich in Führungspositionen.
- Bei einem Beschäftigtenanteil von 76 % befinden sich nur 51 % Frauen im SoS-Bereich in Führungspositionen.

Dabei kann für alle Schularten festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen mit steigender Besoldungsgruppe sinkt.

IV. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

A Zielvorgaben

Nach § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert

sind, 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. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung ist zu beachten.

B Personalentwicklungsmaßnahmen

- Schulleitungen und Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt zu fördern, indem sie ihnen, gerade auch, wenn sie eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind, den Aufbau einer attraktiven, von einem breiten Spektrum an wahrgenommenen Aufgaben geprägten Berufsbiografie ermöglichen. Das bedeutet, dass auch Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln bzw. in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen können.

Dabei haben sich individuelle Maßnahmen weit im Vorfeld konkreter Bewerbungen als hilfreich erwiesen.

- An den GHWRGS-Schulen geschieht dies insbesondere durch die stärkende Einbindung von Lehrerinnen in Schulorganisations- und Verwaltungsaufgaben wie z. B. Mitarbeit bei Schulleitungsaufgaben, Übernahme von Aufgaben bei der Prüfungsorganisation, Übernahme von Repräsentationsverpflichtungen und Einbindung in die innere Schulentwicklung. Diese Aufgaben dürfen aber nicht zu einer (zeitlichen) Mehrbelastung führen, vielmehr muss hierfür entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt werden.

Diese Maßnahmen sind durch Gespräche zu begleiten, die die Möglichkeit beinhalten zu reflektieren, ob die übernommenen Aufgaben für die zielgerichtete Weiterentwicklung die richtigen sind. Schulleitungen müssen für gezielte Personalentwicklung und entsprechende Gesprächsführung qualifiziert werden.

Darüber hinaus sind Gespräche für eine gezielte Personalentwicklung unverzichtbar.

Die Schulaufsicht weist in Schulleitungsdienstbesprechungen auf diese besondere Verantwortung immer wieder hin.

- Die Staatlichen Schulämter und die Abteilung Schule und Bildung im Regierungspräsidium tragen gemeinsam Sorge dafür, dass Lehrerinnen auch verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Angestrebt wird die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen in der Lehrerbildung, als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder Tätigkeiten in der Schulverwaltung. Derartige Tätigkeiten müssen ausgeschrieben werden, und Frauen werden gezielt durch persönliche Ansprache auf diese Ausschreibungen hingewiesen.
- Neu bestellte Schulleiterinnen und Schulleiter bekommen die Möglichkeit, sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächsterminen mit den Staatlichen Schulämtern mit ihrer neuen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben auseinander zu setzen.
- Gespräche mit abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern durch die Schulaufsicht werden weitergeführt, um ihnen Hilfestellung für eine etwaige neue Bewerbung zu geben.
- Im Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulbereich mit seinem deutlichen Frauenanteil ist die personelle Basis für eine mittelfristig angemessene Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen vorhanden. Ziel ist es, eine größere Anzahl von Frauen zu gewinnen und sie gut auf die Übernahme von Funktionen vorzubereiten.

Die genannten Maßnahmen werden von Referat 74 des Regierungspräsidiums Tübingen unter Einbeziehung der fachlichen Beraterin und der Beauftragten für Chancengleichheit überprüft.

C Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- 2 ½-tägige Akademieveranstaltung „Frauen fit für Führung“ (FFFF)

Die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen bietet unter der Überschrift "Frauen fit für Führung" Fortbildungsveranstaltungen an, in denen sich Lehrerinnen aller Schularten auf die Übernahme einer Führungsposition vorbereiten können. Diese Veranstaltungen umfassen folgende Angebote:

1. Vier frei wählbare Module: „Kann ich Sie mal sprechen? Ein Training für professionelle Gesprächsführung“; „Die Hürde nehmen - die Bewerbung professionell angehen“; „Rhetorik und Präsentation“ sowie „Konfliktmanagement“.
2. Lehrgangreihe mit integriertem Praktikum.

Diese Reihe besteht aus folgenden Bausteinen: Baustein 1: "Erfolgreich führen - ich mache mich auf den Weg"; Baustein 2: drei- bis fünftägiges Praktikum; Baustein 3: "Schulleben gestalten - von der Vision zur Umsetzung"; Baustein 4: "Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis".

- Orientierungs- und Qualifizierungsseminare

Mit umfassenden Vorqualifizierungsmaßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sollen die Lehrkräfte über

- einen Informationstag
- Orientierungsmodule
- Vertiefungsmodule
- Gesprächsangebote

gezielt auf Führungsaufgaben im Bereich Schulleitung oder Fachberatung/Fortbildung vorbereitet werden.

An diesen Veranstaltungen können insbesondere jene Beschäftigten teilnehmen, die wegen familiärer Verpflichtungen – und dies sind nach wie vor in erster Linie Frauen – nicht in der Lage sind, die zentralen, wohn- bzw. dienstortfern und nur mehrtägig angebotenen Orientierungsseminare und die Fortbildungen „Frauen fit für Führung“ zu besuchen. Das regionale Fortbildungsangebot gibt so auch ihnen die Möglichkeit, sich einerseits intensiv über die Anforderungsprofile der einzelnen Funktionsstellen zu informie-

ren und in einem weiteren Schritt für sich abzuklären, in welche Richtung die eigene berufliche Weiterentwicklung gehen sollte.

- Um den **Wiedereinstieg in die „Unterrichtswelt“** für lange beurlaubte Lehrerinnen und Lehrer zu erleichtern, wird allen Rückkehrenden vor Wiedereintritt in den Dienst die Teilnahme an einer 2 1/2-tägigen zentralen Fortbildungsveranstaltung angeboten. Im Anschluss daran sollen regionale Veranstaltungen mit methodisch-didaktischen Hilfestellungen angeboten werden.

- Lehrerinnen können sich auch **Fortbildungsangebote maßschneidern** lassen: Wenn sich ca. 15 - 20 Lehrerinnen auf einen Fortbildungswunsch einigen, können sie sich entweder von der Schulverwaltung eine regionale Fortbildung oder von den Akademien sogar eine 2 1/2-tägige Akademieveranstaltung organisieren lassen. Einzige Voraussetzung ist, dass das Thema die berufliche oder sonstige Qualifikation der Lehrerinnen fördert. Diese Möglichkeit der gezielten Fortbildung muss allen Lehrkräften erneut bekannt gemacht werden.

- In diesem Zusammenhang ist es wünschenswert, dass halbjährlich ein Wunschkurs für Frauengruppen zur Verfügung gestellt wird und jährlich zur Stärkung der Beauftragten für Chancengleichheit bei den unteren Schulaufsichtsbehörden Akademielehrgänge angeboten werden.

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, ist es bei allen ein- und mehrtägigen Fortbildungen notwendig, Kinderbetreuungsmaßnahmen zu gewährleisten. Es wird angestrebt, entsprechende Modelle zu entwickeln und nötige Ressourcen bereitzustellen.

V. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In § 1 ChancenG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ein wichtiges Gesetzesziel darstellt. Dabei geht es inzwischen nicht mehr nur um die Belange von Beschäftigten mit Kindern, sondern aufgrund der demographischen Bevölkerungsentwicklung immer mehr auch um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

riger. Die steigende Lebenserwartung, die eine große Zahl an pflegebedürftigen älteren Menschen mit sich bringt, sowie die längere Lebensarbeitszeit führen dazu, dass Pflegeaufgaben immer häufiger zusätzlich zum Beruf übernommen werden müssen.

Nach wie vor besteht in der Praxis großer Optimierungsbedarf für die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit leistenden Lehrerinnen und Lehrer bei der Gestaltung des Stundenplans sowie bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben, insbesondere im Hinblick auf die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte. Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedliche sind, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Um sicherzustellen, dass sich die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende nicht nachteilig für diese auswirkt und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderläuft, müssen die Schulleitungen die teilbaren und unteilbaren Aufgaben der jeweiligen Schule - unter Beachtung der Konferenzordnung - in einer GLK erörtern und in einem Beschluss Regelungen zur Berücksichtigung treffen.

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig auf diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die zeitliche Lage unteilbarer Dienstaufgaben und die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch für die Anordnung von Mehrarbeit im Besonderen. Diese Aspekte sind insbesondere auch an Ganztageschulen zu beachten.

Staatlichen Schulämter weisen regelmäßig in Dienstbesprechungen mit Schulleiter/innen auf die besondere Verantwortung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin und fordern die Umsetzung familienfreundlicher Rahmenregelungen an den Schulen ein. Die Staatlichen Schulämter tragen Sorge dafür, dass die familiäre Situation der Lehrerinnen und Lehrer bei Versetzungen und Abordnungen stärker berücksichtigt wird.

Lehrkräfte, die nachweislich Familienarbeit leisten, können bei der Schulleitung einen Antrag auf eine familiengerechte Gestaltung ihres Stundenplans stellen, sofern dieses nachweislich zur Betreuung von mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder einer/m nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Be-

lange nicht entgegenstehen. Beabsichtigt die Schulleitung diesem Antrag nicht zu entsprechen, ist laut § 13 ChancenG die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Diese Regelung besteht für Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie für Frauen und Männer.

Bei der Gestaltung der Stundenpläne und der außerunterrichtlichen Aufgaben muss darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Da es keine für alle Schulen gleichermaßen gültige Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums gibt, um Teilzeitbeschäftigte in Familienarbeit dahingehend zu schützen, dass sie nicht überproportional belastet werden, ist es Aufgabe der Schulleitung, mit dem Kollegium und in Zusammenarbeit mit der BfC bzw. der Ansprechpartnerin verbindliche Rahmenregelungen zu vereinbaren. Dies kann von Schule zu Schule unterschiedlich ausfallen. Hilfreich ist dafür die Unterscheidung zwischen unteilbaren (z.B. Konferenzteilnahme und Fortbildungen) und teilbaren Dienstaufgaben. Neben dem geteilten Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Teilbare Dienstaufgaben können daher proportional zur Unterrichtsverpflichtung oder alternierend wahrgenommen werden.

Die fortschreitende Schulentwicklung verstärkt die Notwendigkeit zu regelmäßiger Kooperation und Teamarbeit innerhalb des Kollegiums. Zeitfenster für Kooperation müssen festgelegt, aber nicht grundsätzlich von allen Lehrkräften wahrgenommen werden. Hier muss die Schulleitung verhindern, dass es bei Teilzeitbeschäftigten zu unverhältnismäßig hohen Belastungen kommt.

Auch bei der Stundenplangestaltung dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht überproportional belastet werden, z.B. durch unverhältnismäßig viele Hohlstunden oder Tage mit nur einer Stunde Unterrichtsverpflichtung. Bei der Verteilung der Lehraufträge auf die einzelnen Wochentage muss auf Teilzeitbeschäftigte Rücksicht genommen werden. Hier sollten in den einzelnen Schulen eindeutige Regelungen getroffen werden, unter welchen Voraussetzungen bei einem reduzierten Deputat unterrichtsfreie Tage gewährt werden können. Sollte eine Umsetzung dieser Regelungen in einem Schuljahr nicht für alle Teilzeitbeschäftigten möglich sein, so muss für eine Berücksichtigung der Wünsche dieser Lehrkräfte im darauffolgenden Schuljahr Sorge getragen werden.

Auch bei der Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungsunterricht ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht zu nehmen. Bei den betreffenden Lehrkräften soll sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollbeschäftigten unbezahlte Mehrarbeit vermieden werden. Außerdem ist auf die rechtzeitige Einladung zu Konferenzen zu achten.

Teilzeit und Funktionsstellen

Seit Anfang der 90er Jahre wurden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung auch für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber kontinuierlich ausgeweitet. So können alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe der gültigen Rechtsprechung in Teilzeit arbeiten.

Neben den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bietet das **Jobsharing** die zusätzliche Chance und Herausforderung, im Team mit einer Jobsharing-Partnerin bzw. einem Jobsharing-Partner eine Funktionsstelle auszufüllen. Die Stelleninhaberinnen und -inhaber müssen sich zeitlich abstimmen bzw. ergänzen und sich verpflichten, die Stelle mit jeweils exakt einem halben Lehrauftrag auszufüllen und die Teilzeitbeschäftigung während des Jobsharings beizubehalten. Um eine gewisse Kontinuität zu gewährleisten, ist die Dauer auf mindestens drei Jahre festgelegt.

Alle ausgeschriebenen Stellen für Schulleitungen und stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter können im Jobsharing besetzt werden. Allerdings machen bisher nur sehr wenige Beschäftigte von der Möglichkeit des Jobsharings Gebrauch.

Betreuungsangebote

Betreuungsangebote für Kinder sind eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen des Konzepts „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ der Landesregierung wurden die Betreuungsangebote für Schulkinder in den letzten Jahren weiterentwickelt und bedarfsorientiert ausgebaut. Betreuungsangebote im schulischen Umfeld sind derzeit die Angebote im Rahmen

- der Verlässlichen Grundschule,
- des Horts,
- der flexiblen Nachmittagsbetreuung und

- der Ganztagschule.

Mit dem Ziel, ein flächendeckendes und bedarfsorientiertes Netz von Ganztagschulen zu schaffen, beschloss der Ministerrat am 20. Februar 2006 den Ausbau von Ganztagschulen an allen allgemein bildenden Schulen und den GHR-Schulen mit besonderer pädagogischer und sozialer Aufgabenstellung. Dieser Beschluss gilt jetzt auch für die neuen Werkrealschulen. Seit der Einfügung des § 4a in das Schulgesetz (2014) besteht zudem eine gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von Ganztagesesschulen an Grundschulen sowie an den Grundstufen der Förderschulen.

Für Kinder von 3 bis 6 Jahren hat das Land den seit 1999 uneingeschränkt geltenden Rechtsanspruch auf Betreuung zeitnah umgesetzt. Auch die Öffnungszeiten der Einrichtungen wurden flexibler und insgesamt länger.

Für Kinder unter 3 Jahren wurden in den letzten Jahren die Betreuungsangebote merklich ausgebaut. Dies war nicht zuletzt auch durch die Einführung des Elterngeldes 2007 erforderlich geworden, da die Eltern nach dem Bezug von Elterngeld über 12 bzw. 14 Monate auf eine zuverlässige und qualitativ gute Betreuung ihrer Kinder ab dem zweiten Lebensjahr angewiesen sind.

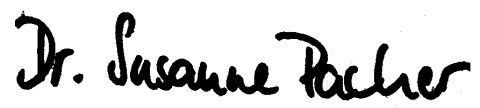
Lehrerinnen und Lehrern sollte es dabei verstärkt ermöglicht werden, ihre Kleinkinder in einer Betreuungseinrichtung in dem Ort anzumelden, wo sich ihr Arbeitsplatz befindet, so wie es das Kindertagesbetreuungsgesetz seit 2009 vorsieht. Damit hätten Eltern die Möglichkeit, die häufig mit weiteren Terminen in der außerunterrichtlichen Zeit versehene Arbeitszeit an der Schule besser mit der Unterbringung ihrer Kleinkinder zu vereinbaren. Dabei könnte es den Lehrerinnen helfen, wenn sie von ihrer Schule über die Kindertageseinrichtungen im nahen Umfeld der Schule und deren Öffnungszeiten informiert würden.

Das Referat 74 des Regierungspräsidiums Tübingen wird zusammen mit den Staatlichen Schulämtern 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. Die Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans 2014 wird gemäß §

7 Abs. 1 ChancenG nach drei Jahren durch einen Zwischenbericht evaluiert. Werden die Ziele nicht erreicht, sind die Gründe darzulegen.

Tübingen

Im Januar 2016

A handwritten signature in black ink that reads "Dr. Susanne Pacher". The script is cursive and fluid.

Dr. Susanne Pacher

Abteilungspräsidentin

Abteilung 7

- Schule und Bildung -

Regierungspräsidium Tübingen

Impressum

Herausgeber: Regierungspräsidium Tübingen
Abteilung 7 - Schule und Bildung

Druck: Regierungspräsidium Tübingen
Hausdruckerei

Internet: www.rp-tuebingen.de

Auflage: 40 Exemplare

Tübingen, Januar 2016