

**Chancengleichheitsplan  
30.06.2014**

Gymnasien Regierungspräsidium Freiburg



## **Inhalt**

<b>Teil A: Einleitung</b>	<b>3</b>
I. Allgemeines	3
II. Aufbau und Struktur	4
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	4
<b>Teil B: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>5</b>
<b>Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>13</b>
<b>Teil D: Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen</b>	<b>17</b>
I. Zielvorgaben	17
II. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen an Gymnasien	18
1. Ausgangslage	17
2. Personalentwicklung	18
3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren	19
4. Fortbildende bzw. für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizierende Maßnahmen	20
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22



**Regierungspräsidium Freiburg**

**Chancengleichheitsplan  
der Gymnasien  
2009 - 2014  
im Regierungsbezirk Freiburg**

**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 %
<b>Wissenschaftl. Lehrer/innen</b>						
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
<b>INSGESAMT</b>	<b>27.393</b>	<b>23.351</b>	<b>85</b>	<b>12.214</b>	<b>10.109</b>	<b>83</b>
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
<b>SUMME</b>	<b>46.394</b>	<b>34.358</b>	<b>74</b>	<b>22.713</b>	<b>16.611</b>	<b>73</b>
<b>Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen</b>						
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
<b>INSGESAMT</b>	<b>50.033</b>	<b>36.147</b>	<b>72</b>	<b>24.192</b>	<b>17.496</b>	<b>72</b>

Formblatt 0.1		Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
		Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014		
		Schulart/Schultyp: alle Schularten		
		Dienststelle: Kultusministerium		
Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Fortbildung an den Akademien</b>	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
<b>INSGESAMT</b>	<b>123.334</b>	<b>69.801</b>	<b>57</b>	
<b>Fortbildung für Fortbildnerinnen</b>	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
<b>INSGESAMT</b>	<b>11.950</b>	<b>6.921</b>	<b>58</b>	
<b>Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung an den Akademien</b>	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	14.030	7.701	55
<b>INSGESAMT</b>	<b>149.314</b>	<b>84.423</b>	<b>57</b>	

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)				
		<b>Stichtag</b>	<b>30.06.2014</b>	
		<b>Schulart</b>	<b>Gymnasien</b>	
		<b>Dienststelle</b>	<b>RPF</b>	
Befristung				
	Schultyp	<b>BE-Gruppe</b>	insgesamt	darunter Frauen
	Laufbahngruppe	<b>Zusammen</b>		Anteil der Frauen in %
	Dienstverhältnis Zusammen			
<b>unbefristet</b>				
	<b>Schultyp</b>			
	<b>höherer Dienst</b>			
	<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A16	66	12
		A15	448	143
		A14	1949	978
		A13	2677	1834
	insgesamt		5140	2967
	<b>Arbeitnehmer</b>	E15U	3	1
		E15	1	1
		E14	28	17
		E13	82	54
	insgesamt		114	73
	insgesamt h.D.		5254	3040
	<b>gehobener Dienst</b>			
	<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A14	1	1
		A13	54	42
		A12	3	3
		A11	5	5
		A10	1	1
		A 9	2	2
	insgesamt		66	54
	<b>Arbeitnehmer</b>	E13	3	3
		E11	9	5
		E10	2	2
	insgesamt		14	10
	insgesamt g.D.		80	64
	Schultyp Ergebnis		5334	3104
unbefristet Ergebnis			5334	3104
<b>befristet</b>				
	<b>Schultyp</b>			
	<b>höherer Dienst</b>			
	<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A14	1	0
	insgesamt		1	0
	<b>Arbeitnehmer</b>	E14	28	16
		E13	121	78
	insgesamt		149	94
	insgesamt h.D.		150	94
	<b>gehobener Dienst</b>			
	<b>Arbeitnehmer</b>	E13	5	5
		E12	6	5
		E11	26	15
		E10	7	5
		E 9	4	2
	insgesamt		48	32
	insgesamt g.D.		48	32
	Schultyp Ergebnis		198	126
befristet Ergebnis			198	126
<b>INSGESAMT</b>			<b>5532</b>	<b>3230</b>
				<b>58%</b>

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)						
		<b>Stichtag</b>	<b>30.06.2014</b>			
		<b>Schulart</b>	<b>Gymnasien</b>			
		<b>Dienststelle</b>	<b>RPF</b>			
Befristung						
	Schultyp		<b>BE-Gruppe Zusammen</b>	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
		Laufbahngruppe				
		Dienstverhältnis Zusammen				
<b>unbefristet</b>						
	<b>Schultyp</b>					
		<b>höherer Dienst</b>				
		<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A16	5	1	20%
			A15	94	62	66%
			A14	849	623	73%
			A13	1285	1038	81%
		insgesamt		2233	1724	77%
		<b>Arbeitnehmer</b>	E14	13	11	85%
			E13	49	33	67%
		insgesamt		62	44	71%
		insgesamt h.D.		2295	1768	77%
		<b>gehobener Dienst</b>				
		<b>Beamten/Beamtinnen</b>	A13	28	24	86%
			A12	3	3	100%
			A11	5	5	100%
			A 9	2	2	100%
		insgesamt		38	34	89%
		<b>Arbeitnehmer</b>	E13	1	1	100%
			E11	4	4	100%
			E10	1	1	100%
		insgesamt		6	6	100%
		insgesamt g.D.		44	40	91%
		Schultyp Ergebnis		2339	1808	77%
		unbefristet Ergebnis		2339	1808	77%
<b>befristet</b>						
	<b>Schultyp</b>					
		<b>höherer Dienst</b>				
		<b>Arbeitnehmer</b>	E14	20	11	55%
			E13	103	70	68%
		insgesamt		123	81	66%
		insgesamt h.D.		123	81	66%
		<b>gehobener Dienst</b>				
		<b>Arbeitnehmer</b>	E13	4	4	100%
			E12	6	5	83%
			E11	25	15	60%
			E10	6	4	67%
			E 9	4	2	50%
		insgesamt		45	30	67%
		insgesamt g.D.		45	30	67%
		Schultyp Ergebnis		168	111	66%
		befristet Ergebnis		168	111	66%
		<b>INSGESAMT</b>		<b>2507</b>	<b>1919</b>	<b>77%</b>

<b>Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)</b>					
		<b>Stichtag</b>	<b>30.06.2014</b>		
		<b>Schulart</b>	<b>Gymnasien</b>		
		<b>Dienststelle</b>	<b>RPF</b>		
Befristung					
	Schultyp		<b>BE-Gruppe Zusammen</b>	insgesamt	darunter Frauen
		Laufbahngruppe			Anteil der Frauen in %
		Dienstverhältnis Zusammen			
<b>unbefristet</b>					
	<b>Schultyp</b>				
		<b>höherer Dienst</b>			
		<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A16	58	10
			A15	341	78
			A14	853	233
			A13	823	362
		insgesamt		2075	683
		<b>Arbeitnehmer</b>	E15U	3	1
			E15	1	1
			E14	14	5
			E13	26	16
		insgesamt		44	23
		insgesamt h.D.		2119	706
		<b>gehobener Dienst</b>			
		<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A14	1	1
			A13	18	10
			A10	1	1
		insgesamt		20	12
		<b>Arbeitnehmer</b>	E13	2	2
			E11	4	1
			E10	1	1
		insgesamt		7	4
		insgesamt g.D.		27	16
		Schultyp Ergebnis		2146	722
		unbefristet Ergebnis		2146	722
<b>befristet</b>					
	<b>Schultyp</b>				
		<b>höherer Dienst</b>			
		<b>Beamtinnen/Beamte</b>	A14	1	0
		insgesamt		1	0
		<b>Arbeitnehmer</b>	E14	8	5
			E13	18	8
		insgesamt		26	13
		insgesamt h.D.		27	13
		<b>gehobener Dienst</b>			
		<b>Arbeitnehmer</b>	E13	1	1
			E11	1	0
			E10	1	1
		insgesamt		3	2
		insgesamt g.D.		3	2
		Schultyp Ergebnis		30	15
		befristet Ergebnis		30	15
		<b>INSGESAMT</b>		<b>2176</b>	<b>737</b>
					<b>34%</b>

<b>Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte</b>					
		<b>Stichtag</b>	<b>30.06.2014</b>		
		<b>Schulart</b>	<b>Gymnasien</b>		
		<b>Dienststelle</b>	<b>RPF</b>		
Befristung					
	Schultyp		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
		Dienstverhältnis			
		Laufbahngruppe			
<b>unbefristet</b>					
	<b>Schultyp</b>				
		<b>Beamtinnen/Beamte</b>			
		höherer Dienst	832	560	67%
		gehobener Dienst	8	8	100%
		<b>insgesamt</b>	<b>840</b>	<b>568</b>	<b>68%</b>
		<b>Arbeitnehmer</b>			
		höherer Dienst	8	6	75%
		gehobener Dienst	1	0	0%
		<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>
	Schultyp Ergebnis		849	574	68%
	unbefristet Ergebnis		849	574	68%
	<b>INSGESAMT</b>		<b>849</b>	<b>574</b>	<b>68%</b>

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben												
Stichtag		30.06.2014										
Schulart		Gymnasien										
Dienststelle		RPF										
Beschäftigte/Bestellte	Schultyp	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Laufbahngruppe												
Dienstverhältnis												
<b>Beschäftigte</b>												
<b>Schultyp</b>												
<b>höherer Dienst</b>												
<b>Beamtinnen/Beamte</b>												
		Schulleiter	A16	54	11	20%	49	10	20%	5	1	20%
			A15+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
		Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	65	14	22%	61	13	21%	4	1	25%
			A15	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
		Stellvertr. Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		FB in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	127	48	38%	99	31	31%	27	16	59%
		FL zur Koord. schulf. Aufgaben (Abt.I.)	-	205	66	32%	138	21	15%	60	44	73%
		Geschäftsführender Schulleiter	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
		Fachberater	-	4	2	50%	2	0	0%	2	2	100%
		LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	88	38	43%	67	25	37%	18	10	56%
		<b>insgesamt</b>		<b>551</b>	<b>180</b>	<b>33%</b>	<b>424</b>	<b>101</b>	<b>24%</b>	<b>116</b>	<b>74</b>	<b>64%</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
		Schulleiter	E15U	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
		Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		Geschäftsführender Schulleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		LB am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		<b>insgesamt</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
		<b>insgesamt h.D.</b>		<b>557</b>	<b>183</b>	<b>33%</b>	<b>430</b>	<b>104</b>	<b>24%</b>	<b>116</b>	<b>74</b>	<b>64%</b>
<b>gehobener Dienst</b>												
<b>Beamtinnen/Beamte</b>												
		Stellvertr. Abteilungsleiter an Gesamtschulen	A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
		<b>insgesamt</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
		<b>insgesamt g.D.</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
		Schultyp Ergebnis		559	185	33%	431	105	24%	117	75	64%
		Beschäftigte Ergebnis		559	185	33%	431	105	24%	117	75	64%
<b>Bestellte</b>												
<b>Schultyp</b>												
<b>höherer Dienst</b>												
<b>Beamtinnen/Beamte</b>												
		FL am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	29	11	38%	29	11	38%	0	0	-
		Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufg.	-	17	9	53%	14	6	43%	3	3	100%
		Best. zum FB in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	9	0	0%	6	0	0%	3	0	0%
		Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	13	2	15%	13	2	15%	0	0	-
		Lehrer, der z. stellvertr. Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		<b>insgesamt</b>		<b>69</b>	<b>22</b>	<b>32%</b>	<b>63</b>	<b>19</b>	<b>30%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>
		<b>insgesamt h.D.</b>		<b>69</b>	<b>22</b>	<b>32%</b>	<b>63</b>	<b>19</b>	<b>30%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>
		Schultyp Ergebnis		69	22	32%	63	19	30%	6	3	50%
		Bestellte Ergebnis		69	22	32%	63	19	30%	6	3	50%
		<b>INSGESAMT</b>		<b>628</b>	<b>207</b>	<b>33%</b>	<b>494</b>	<b>124</b>	<b>25%</b>	<b>123</b>	<b>78</b>	<b>63%</b>

Formblatt 1.4 Gym		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
Stichtag:		30.06.2014		
Schulart:		Gymnasien		
Dienststelle:		RPF		
Laufbahngruppe		Beschäftigte		
Laufbahn		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Höherer Dienst</b>				
Studienreferendar/in		678	462	68
<b>Gehobener Dienst</b>				
Anwärter/innen LA an Gymnasien				
<b>INSGESAMT</b>		<b>678</b>	<b>462</b>	<b>68</b>

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen									
Zeitraum	01.07.2009 - 30.06.2014								
Schulart	Gymnasien								
Dienststelle	RPF								
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Schultyp</b>									
<b>Beamtinnen/Beamte</b>									
	höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	1178	784	67%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis			1178	784	67%	0	0	-
	gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	6	2	33%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis			6	2	33%	0	0	-
	insgesamt			1184	786	66%	0	0	-
<b>Arbeitnehmer</b>									
	höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	47	31	66%	78	47	60%
	höherer Dienst Ergebnis			47	31	66%	78	47	60%
	gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	2	2	100%	32	22	69%
	gehobener Dienst Ergebnis		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	2	0	0%
	gehobener Dienst Ergebnis		???	0	0	-	7	5	71%
	gehobener Dienst Ergebnis			2	2	100%	41	27	66%
	insgesamt			49	33	67%	119	74	62%
	Schultyp Ergebnis			1233	819	66%	119	74	62%
	<b>INSGESAMT</b>			<b>1233</b>	<b>820</b>	<b>66%</b>	<b>119</b>	<b>74</b>	<b>62%</b>

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben																	
Zeitraum	01.07.2009 - 30.06.2014																
Schulart	Gymnasien																
Dienststelle	RPF																
Beschäftigte/Bestellte	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beschäftigte</b>																	
<b>Schultyp</b>																	
<b>höherer Dienst</b>																	
<b>Beamtinnen/Beamte</b>																	
				Schulleiter	A16	27	5	19%	25	6	24%	0	0	-	61	11	18%
					A15+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	7	3	43%
				Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	25	5	20%	25	5	20%	0	0	-	77	16	21%
					A15	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	9	2	22%
				FB in der Schulaufsicht (Abt. II, III)	-	52	20	38%	48	13	27%	12	9	75%	177	66	37%
				FL zur Koord. schulf. Aufgaben (AbtL)	-	87	29	33%	67	12	18%	27	19	70%	226	78	35%
				Geschäftsführender Schulleiter	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	4	0	0%
				FL am Sem. f. Didaktik u. Lehrerbildung	A15	6	4	67%	6	4	67%	0	0	-	6	4	67%
					A14	13	4	31%	12	4	33%	1	0	0%	21	7	33%
					A13	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-	3	2	67%
				LB am Sem. f. Didaktik u. Lehrerbildung	-	69	29	42%	41	19	46%	26	10	38%	121	48	40%
				insgesamt		289	99	34%	234	66	28%	66	38	58%	712	237	33%
<b>Arbeitnehmer</b>																	
				FB in der Schulaufsicht (Abt. II, III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	3	1	33%
				Geschäftsführender Schulleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
				LB am Sem. f. Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	1	50%	1	1	100%	1	0	0%	5	2	40%
				insgesamt		4	2	50%	3	2	67%	1	0	0%	9	3	33%
				insgesamt h.D.		293	101	34%	237	62	26%	67	38	57%	721	240	33%
				Schultyp Ergebnis		293	101	34%	237	62	26%	67	38	57%	721	240	33%
				Beschäftigte Ergebnis		293	101	34%	237	62	26%	67	38	57%	721	240	33%
<b>Bestellte</b>																	
<b>Schultyp</b>																	
<b>höherer Dienst</b>																	
<b>Beamtinnen/Beamte</b>																	
				Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	6	3	23%	6	3	20%	0	0	-	14	6	43%
					A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-			
				Lehrer, der z. stellvertretenden SL bestellt ist	A15+Z	2	0	14%	2	0	15%	0	0	-	3	0	0%
				Best. zum FL zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	18	8	35%	16	6	22%	2	2	73%	54	25	46%
				Best. zum FB in der Schulaufsicht (Abt. II, III)	-	6	0	35%	4	0	26%	2	0	71%	29	7	24%
				Lehrer, best.z.stv. AL an Schularterverb./Sch.bes.Art	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-			
				insgesamt		34	12	35%	30	10	33%	4	2	50%	100	38	38%
				insgesamt h.D.		34	12	35%	30	10	33%	4	2	50%	100	38	38%
				Schultyp Ergebnis		34	12	35%	30	10	33%	4	2	50%	100	38	38%
				Bestellte Ergebnis		34	12	35%	30	10	33%	4	2	50%	100	38	38%
				<b>INSGESAMT</b>		<b>327</b>	<b>113</b>	<b>35%</b>	<b>267</b>	<b>72</b>	<b>27%</b>	<b>71</b>	<b>40</b>	<b>56%</b>	<b>821</b>	<b>278</b>	<b>34%</b>



## Teil C: Analyse der Beschäftigtenstruktur

### **Beschäftigte insgesamt (Formblatt I.1.L)**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 5319 vom 30.06.2009 auf 5532 zum Stichtag 30.06.2014 angestiegen. Der Frauenanteil hat bei den Beschäftigten seit dem Chancengleichheitsplan von 2009 an den Gymnasien weiter zugenommen und ist auf 58% gestiegen:

<b>30.06.2009</b>	<b>30.06.2014</b>
54%	58%

Frauenanteil Beschäftigte insgesamt (befristet und unbefristet)

Im höheren Dienst (A14) sind Frauen jetzt nicht mehr unterrepräsentiert, der Frauenanteil hat sich von 44% auf 50% erhöht. Mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nimmt der Frauenanteil jedoch immer noch ab. Es zeigen sich aber dennoch deutliche Steigerungen des Frauenanteils bei den verbeamteten Lehrkräften:

<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>30.06.2004</b>	<b>30.06.2009</b>	<b>30.06.2014</b>
A 16	8%	12%	18%
A 15	17%	28%	32%
A 14	36%	44%	50%
A 13 hD	60%	64%	69%
A 13 gD	83%	85%	78%

Frauenanteil unbefristet Beschäftigte (nur Beamte)

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist zurückgegangen. Zum Stichtag 30.06.2009 waren es 260 befristet Beschäftigte, zum Stichtag 30.06.2014 nur noch 198. Der Frauenanteil ist hier gleich geblieben (64%).

### **Teilzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)**

Von den 5532 Beschäftigten insgesamt arbeiten 2507 in Teilzeit. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist sehr hoch, er liegt bei 77%. Zum Stichtag 30.06.2009 war der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen noch etwas niedriger, er lag bei 72%:

<b>30.06.2009</b>	<b>30.06.2014</b>
72%	77%

Frauenanteil Teilzeitbeschäftigte (befristet und unbefristet)

### **Vollzeitbeschäftigte (Formblatt I.1.L)**

Von den insgesamt 5532 Beschäftigten an den Gymnasien arbeiten 737 in Vollzeit. Der Frauenanteil ist hier von 29% (30.06.2009) auf 34% (30.06.2014) gestiegen.

### **Beurlaubte (Formblatt I.2 L)**

Die Gesamtzahl der Beurlaubten ist von 764 auf 849 angestiegen, der Frauenanteil hat sich nur geringfügig von 66% auf 68% erhöht.

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

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist im Vergleich zu den vorhergehenden Chancengleichheitsplänen gestiegen, Frauen sind aber immer noch unterrepräsentiert.

#### Besoldungsgruppe A16 und A15+Z

In der Besoldungsgruppe A16 sind 11 von 54 Schulleitern weiblich, dies entspricht einem Frauenanteil von 20%. Zum Stichtag 30.6.2009 lag der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe noch bei 13% (8 von 61).

Von 65 stellvertretenden Schulleitern in der Besoldungsgruppe A15+Z sind 14 weiblich, dies entspricht einem Frauenanteil von 22%. Zum Stichtag 30.06.2009 lag der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe bei 17% (11 von 65).

Von den 54 Schulleitern der Besoldungsgruppe A16 insgesamt arbeiten nur 5 in Teilzeit, darunter eine Frau. Bei den 65 stellvertretenden Schulleitern der Besoldungsgruppe A15+Z arbeiten nur 4 in Teilzeit, darunter ebenfalls eine Frau.

#### Fachberater und Fachleiter

Bei den Fachberatern in der Schulaufsicht ist der Frauenanteil von 32% auf 38% gestiegen und bei den Fachleitern zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter) von 27% auf 32%.

Im Vergleich zu Schulleitern und stellvertretenden Schulleitern liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Fachberatern in der Schulaufsicht deutlich höher (27 von 127). 59% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Bei den Fachleitern zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter) ist ebenfalls der Anteil Teilzeitbeschäftigter deutlich höher (60 von 205). Hier sind 73% der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

### **Beschäftigte im Vorbereitungsdienst (Formblatt 1.4)**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Vorbereitungsdienst (Studienreferendare) ist von 790 auf 678 gesunken. Der Frauenanteil hat von 61% auf 68% leicht zugenommen.

### **Einstellungen (Formblatt I.5)**

Im Zeitraum 01.07.2009 bis 30.06.2014 wurden insgesamt 1233 Lehrkräfte unbefristet eingestellt. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum (01.07.2004 bis 30.06.2009) leicht gestiegen, von 64% auf 66%. Befristet wurden 119 Lehrkräfte eingestellt, hier sank der Frauenanteil leicht von 64% auf 62%.

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

Im Vergleich zum vorhergehenden Zeitraum haben sich jetzt kaum weniger Frauen auf Schulleiterstellen (A16) beworben (11 statt 12). Dies entspricht 18% statt 17%. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen als stellvertretende Schulleiter (A15+Z) hat zwar absolut gesehen zugenommen (16 statt 9), der prozentuale Frauenanteil ist aber gleich geblieben (21%).

Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachberaters in der Schulaufsicht ist der prozentuale Anteil an Frauen von 33% auf 37% gestiegen. Bei den Bewerbungen auf die Funktion des Fachleiters zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben ist der Frauenanteil dagegen von 41% auf 35% gesunken.

### **Aufstieg (Formblatt 1.8a)**

Am Aufstiegsprogramm haben 3 Lehrkräfte teilgenommen. Alle waren weiblich. Im vorhergehenden Zeitraum waren es 3 Lehrkräfte, ebenfalls alle weiblich.

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

Im vorhergehenden Chancengleichheitsplan wurden die Teilnehmenden an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten, nicht erfasst. Ein Vergleich mit dem vorhergehenden Zeitraum ist daher nicht möglich.

Im Zeitraum 01.07.2009 bis 30.06.2014 waren 49% der Lehrkräfte, die an einer Fortbildung teilgenommen haben weiblich. Bei den Fortbildungen für Multimediaberater/innen bzw.

Netzwerkberater/innen waren nur 15% Frauen. Hier wurden die Daten nur schulartübergreifend erfasst.

Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen konnten nicht erfasst werden, da sie nicht auf Ebene des RPF stattgefunden haben.

## **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**

### **A. Zielvorgaben**

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

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

### **B. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an 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. Frauen sollen durch gezielte persönliche Ansprache oder - soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist - durch Ausschreibung auf solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hingewiesen werden.

Abordnungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschreiben.

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

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

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

### **3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren**

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

Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Aspekt der Familienplanung nicht zum Nachteil der Frauen einbezogen werden.

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

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

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Frauen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten spezifisch zu fördern.

Frauen, die an einer Führungsposition interessiert sind, erhalten damit eine spezifische Vorfeldqualifizierung. Seit Erstellung der letzten Pläne wurde diese Seminarreihe novelliert.

Folgende Fortbildungen werden nunmehr angeboten:

Vier frei wählbare Module:

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

Feste Lehrgangreihe mit integriertem Praktikum:

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

- Baustein 2: Schulleben gestalten - von der Vision zur Umsetzung
- Baustein 3: Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis

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

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

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

Auch für Wiedereinsteigende und Beurlaubte werden Fortbildungen angeboten.

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

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

## 5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.

Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung 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 Gesamtlehrerkonferenz 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 unterhälftige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

Die Möglichkeit des Jobsharing wurde auch auf schulische Funktionsstellen ausgeweitet. Dadurch sollte über die 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.