

Chancengleichheitsplan

30.06.2020

Berufliche Schulen
Regierungspräsidium Freiburg



Vorbemerkung

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) hat das wichtige gesellschaftliche Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Es dient der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bestehende Nachteile für Frauen identifiziert und durch gezielte Förderung nach Maßgabe des ChancenG ausgeglichen werden.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und die Überprüfung der im letzten Chancengleichheitsplan sowie im Zwischenbericht festgelegten Zielvorgaben stellen eine wichtige Grundlage für entsprechende Weichenstellungen zur Förderung der Chancengleichheit dar. In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2020 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen
- Zahl der Beurlaubten
- Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
- die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

Auf dieser Basis können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Blick genommen und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beruflichen Schulen eines Regierungsbezirks. Pro Regierungsbezirk wird ein Chancengleichheitsplan Berufliche Schulen erstellt.

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

Stichtag für die Datenerhebung ist der 30. Juni 2020.

Auswertungen, denen kein Stichtag, sondern ein Zeitraum zugrunde liegt, umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2014 - 30. Juni 2020.

Aufbaustruktur:

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Formblätter	S. 8
II. A) Analyse der Beschäftigtenstruktur Gewerbliche Schulen	S. 30
1. Allgemeines	S. 30
2. Personalbestand	S. 30
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 32
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 32
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 34
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 35
5. Beurlaubungen	S. 39
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 40
7. Einstellungen	S. 41
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 42
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 42
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 44

II. B) Analyse der Beschäftigtenstruktur Kaufmännische Schulen	S. 44
1. Allgemeines	S. 44
2. Personalbestand	S. 44
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 44
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 46
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 48
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 49
5. Beurlaubungen	S. 53
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 54
7. Einstellungen	S. 55
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 56
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 56
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 57

II. C) Analyse der Beschäftigtenstruktur Haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen	S. 58
1. Allgemeines	
2. Personalbestand	S. 58
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 58
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 60
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 60
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 62
5. Beurlaubungen	S. 63
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 67
7. Einstellungen	S. 67
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 69
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 70
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 70
	S. 71

III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG 1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben 2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden	S. 73
IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG 1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen 2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	S. 75 S. 76
V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen 1. Reflexion bisheriger Maßnahmen 2. Fortbildung 3. Personalentwicklungsmaßnahmen 4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl 5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	S. 76

I. **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Formblatt 0		Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene				
		Zeitraum:	01.07.2014 - 30.06.2020			
		Schulart/Schultyp:	alle Schularten			
		Dienststelle:	Kultusministerium			
Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	16.048	12.326	77	7.017	6.246	89
2. Realschulen	6.179	4.419	72	3.975	2.853	72
3. Sonderspädagogische Bildungs- und Beratungszentren	2.352	2.025	86	1.787	1.539	86
4. Gemeinschaftsschulen *	* Die Bewerberzahlen sind in den Lehrämtern unter Ziff. 1-3 und 5 enthalten			3.837	2.951	77
INSGESAMT	24.579	18.770	76	16.616	13.589	82
5. Gymnasien	20.258	14.101	70	5.169	3.496	68
6. Berufliche Schulen	4.880	2.528	52	4.682	2.883	62
SUMME 1+2+3+4+5+6	49.717	35.399	71	26.467	19.968	75
Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen						
1. musisch-technische Fachlehrer/innen an GHWRS-Schulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen	1.164	712	61	676	399	59
2. Fachlehrer/innen bzw. Technische Lehrer/innen für Geistig- und Körperbehinderte an Sonderschulen	777	652	84	577	492	85
3. Technische Lehrer/innen an Beruflichen Schulen	1.402	297	21	455	107	24
SUMME 1+2+3	3.343	1.661	50	1.708	998	58
INSGESAMT	53.060	37.060	70	28.175	20.966	74

Formblatt 0.1	Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten			
	Zeitraum: 01.07.2014-30.06.2020			
	Schulart/Schultyp: alle Schularten			
	Dienststelle: Kultusministerium			
Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung an den Akademien	an Grund- und Hauptschulen	14.005	12.363	88
	an Werkrealschulen	4.385	2.859	65
	an Realschulen	22.049	14.247	65
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	14.780	11.488	78
	an Gemeinschaftsschulen	12.726	8.723	69
	an Gymnasien	25.399	13.443	53
	an Beruflichen Schulen	41.225	18.256	44
	schulart- und schultypenübergreifend	17.785	12.284	69
	INSGESAMT	152.354	93.663	61
Fortbildung für Fortbildnerinnen	an Grund- und Hauptschulen	1.554	1.394	90
	an Werkrealschulen	450	265	59
	an Realschulen	2.907	1.811	62
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	982	713	73
	an Gemeinschaftsschulen	1.769	1.097	62
	an Gymnasien	4.434	2.188	49
	an Beruflichen Schulen	1.523	774	51
	schulart- und schultypenübergreifend	1.761	1.214	69
	INSGESAMT	15.380	9.456	61
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	33.207	21.022	63
	INSGESAMT	200.941	124.141	62

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0420	BS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	23	5	22%
	A15	147	30	20%
	A14	417	127	30%
	A13	597	257	43%
insgesamt		1184	419	35%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	18	6	33%
	E13	26	9	35%
insgesamt		45	15	33%
insgesamt h.D.		1229	434	35%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	114	29	25%
	A12	63	7	11%
	A11	177	20	11%
	A10	91	11	12%
insgesamt		445	67	15%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	13	2	15%
	E12	21	7	33%
	E11	15	3	20%
	E10	15	1	7%
	E 9	18	4	22%
	E 9B	31	2	6%
insgesamt		113	19	17%
insgesamt g.D.		558	86	15%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		1787	520	29%
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	22	8	36%
	A15	120	38	32%
	A14	457	211	46%
	A13	757	452	60%
insgesamt		1356	709	52%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	1	33%
	E14	12	9	75%
	E13	30	13	43%
insgesamt		45	23	51%
insgesamt h.D.		1401	732	52%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	20	14	70%
	A12	4	4	100%
	A11	43	37	86%
	A10	10	9	90%
insgesamt		77	64	83%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	1	0	0%
	E11	5	3	60%
	E10	4	2	50%
	E 9	4	3	75%
	E 9B	4	3	75%
insgesamt		18	11	61%
insgesamt g.D.		95	75	79%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	2	1	50%
	E 7	2	1	50%
	E 6	3	0	0%
insgesamt		7	2	29%
insgesamt m.D.		7	2	29%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		1503	809	54%

Schultyp					
höherer Dienst					
Beamtinnen/Beamte		A16	1	0	0%
		A14	19	10	53%
		A13	15	6	40%
insgesamt			35	16	46%
insgesamt h.D.			35	16	46%
gehobener Dienst					
Beamtinnen/Beamte		A13	2	2	100%
		A11	2	2	100%
insgesamt			4	4	100%
insgesamt g.D.			4	4	100%
Schultyp Ergebnis			39	20	51%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
höherer Dienst					
Beamtinnen/Beamte		A16	12	5	42%
		A15	65	31	48%
		A14	188	119	63%
		A13	342	239	70%
insgesamt			607	394	65%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer		E15	2	1	50%
		E14	7	4	57%
		E13	13	9	69%
insgesamt			22	14	64%
insgesamt h.D.			629	408	65%
gehobener Dienst					
Beamtinnen/Beamte		A13	38	28	74%
		A12	15	13	87%
		A11	106	95	90%
		A10	8	5	63%
		A 9	1	1	100%
insgesamt			168	142	85%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer		E13	3	3	100%
		E12	19	15	79%
		E11	8	4	50%
		E10	11	6	55%
		E 9	8	2	25%
		E 9B	4	1	25%
insgesamt			53	31	58%
insgesamt g.D.			221	173	78%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis			850	581	68%
unbefristet Ergebnis			4179	1930	46%

befristet					
Gewerbliche Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	2	67%
		E14	22	7	32%
		E13	48	28	58%
	insgesamt		73	37	51%
	insgesamt h.D.		73	37	51%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	18	10	56%
		E12	20	16	80%
		E11	21	12	57%
		E10	22	13	59%
		E 9	6	1	17%
		E 9B	20	7	35%
	insgesamt		107	59	55%
	insgesamt g.D.		107	59	55%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
		E 9A	2	1	50%
	insgesamt		5	3	60%
	insgesamt m.D.		5	3	60%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			185	99	54%
Kaufmännische Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	23	12	52%
		E13	33	24	73%
	insgesamt		56	36	64%
	insgesamt h.D.		56	36	64%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	3	1	33%
		E12	22	15	68%
		E11	15	10	67%
		E10	9	6	67%
		E 9	4	4	100%
		E 9B	3	3	100%
	insgesamt		56	39	70%
	insgesamt g.D.		56	39	70%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	5	4	80%
	insgesamt		5	4	80%
	insgesamt m.D.		5	4	80%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			117	79	68%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
		E14	10	7	70%
		E13	22	12	55%
	insgesamt		33	20	61%
	insgesamt h.D.		33	20	61%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	10	7	70%
		E12	24	17	71%
		E11	33	27	82%
		E10	9	6	67%
		E 9	9	2	22%
		E 9B	17	11	65%
	insgesamt		102	70	69%
	insgesamt g.D.		102	70	69%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	0	0%
		E 9A	2	2	100%
	insgesamt		3	2	67%
	insgesamt m.D.		3	2	67%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis			138	92	67%
befristet Ergebnis			440	270	61%
INSGESAMT			4619	2200	48%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)				
	Stichtag	30.06.2020		
	Schulart	0420	BS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	8	5	63%
	A14	125	73	58%
	A13	234	139	59%
insgesamt		367	217	59%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	8	4	50%
	E13	15	6	40%
insgesamt		23	10	43%
insgesamt h.D.		390	227	58%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	34	16	47%
	A12	4	2	50%
	A11	21	8	38%
	A10	10	7	70%
insgesamt		69	33	48%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	5	1	20%
	E12	6	4	67%
	E11	1	1	100%
	E10	9	1	11%
	E 9	4	2	50%
	E 9B	4	2	50%
insgesamt		29	11	38%
insgesamt g.D.		98	44	45%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		488	271	56%
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	21	11	52%
	A14	195	142	73%
	A13	335	252	75%
insgesamt		551	405	74%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	6	6	100%
	E13	20	11	55%
insgesamt		26	17	65%
insgesamt h.D.		577	422	73%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	7	6	86%
	A12	1	1	100%
	A11	17	15	88%
	A10	2	2	100%
insgesamt		27	24	89%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E11	2	0	0%
	E10	2	0	0%
	E 9	3	2	67%
	E 9B	2	2	100%
insgesamt		9	4	44%
insgesamt g.D.		36	28	78%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	2	1	50%
	E 7	2	1	50%
	E 6	3	0	0%
insgesamt		7	2	29%
insgesamt m.D.		7	2	29%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		620	452	73%

Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A16	1	1	100%
		A15	8	6	75%
		A14	91	75	82%
		A13	167	123	74%
	insgesamt		267	205	77%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	2	100%
		E13	8	7	88%
	insgesamt		10	9	90%
	insgesamt h.D.		277	214	77%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A13	17	16	94%
		A12	6	6	100%
		A11	53	51	96%
		A10	2	2	100%
		A 9	1	1	100%
	insgesamt		79	76	96%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
		E12	11	8	73%
		E11	3	2	67%
		E10	5	3	60%
		E 9	7	2	29%
		E 9B	2	1	50%
	insgesamt		29	17	59%
	insgesamt g.D.		108	93	86%
	Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		385	307	80%
	unbefristet Ergebnis		1493	1030	69%

befristet					
Gewerbliche Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	20	6	30%
		E13	31	20	65%
	insgesamt		51	26	51%
	insgesamt h.D.		51	26	51%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	8	5	63%
		E12	17	14	82%
		E11	15	7	47%
		E10	11	7	64%
		E 9	5	0	0%
		E 9B	16	7	44%
	insgesamt		72	40	56%
	insgesamt g.D.		72	40	56%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
		E 9A	2	1	50%
	insgesamt		5	3	60%
	insgesamt m.D.		5	3	60%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			128	69	54%
Kaufmännische Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	20	9	45%
		E13	25	18	72%
	insgesamt		45	27	60%
	insgesamt h.D.		45	27	60%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
		E12	19	13	68%
		E11	14	9	64%
		E10	7	5	71%
		E 9	3	3	100%
		E 9B	2	2	100%
	insgesamt		47	33	70%
	insgesamt g.D.		47	33	70%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
	insgesamt		3	2	67%
	insgesamt m.D.		3	2	67%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			95	62	65%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
		E14	8	5	63%
		E13	19	11	58%
	insgesamt		28	17	61%
	insgesamt h.D.		28	17	61%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	8	6	75%
		E12	18	13	72%
		E11	22	17	77%
		E10	7	5	71%
		E 9	8	1	13%
		E 9B	17	11	65%
	insgesamt		80	53	66%
	insgesamt g.D.		80	53	66%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	0	0%
		E 9A	2	2	100%
	insgesamt		3	2	67%
	insgesamt m.D.		3	2	67%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis			111	72	65%
befristet Ergebnis			334	203	61%
INSGESAMT			1827	1233	67%

Erhebungsvordruck I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)				
	Stichtag	08.07.2020		
	Schulart	0420	BS	
	Dienststelle	(Alle)		
Befristung				
Schultyp				
Laufbahngruppe				
Dienstverhältnis				
	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	23	5	22%
	A15	138	25	18%
	A14	287	52	18%
	A13	313	80	26%
insgesamt		761	162	21%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	10	2	20%
	E13	10	2	20%
insgesamt		21	4	19%
insgesamt h.D.		782	166	21%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	77	10	13%
	A12	59	5	8%
	A11	156	12	8%
	A10	77	3	4%
insgesamt		369	30	8%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	8	1	13%
	E12	15	3	20%
	E11	14	2	14%
	E10	6	0	0%
	E 9	9	0	0%
	E 9B	26	0	0%
insgesamt		78	6	8%
insgesamt g.D.		447	36	8%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		1229	202	16%
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	22	8	36%
	A15	98	26	27%
	A14	252	63	25%
	A13	341	127	37%
insgesamt		713	224	31%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	1	33%
	E14	6	3	50%
	E13	10	2	20%
insgesamt		19	6	32%
insgesamt h.D.		732	230	31%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	10	6	60%
	A12	3	3	100%
	A11	25	22	88%
	A10	6	5	83%
insgesamt		44	36	82%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	1	0	0%
	E11	3	3	100%
	E10	2	2	100%
	E 9	1	1	100%
	E 9B	2	1	50%
insgesamt		9	7	78%
insgesamt g.D.		53	43	81%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		785	273	35%

Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
	höherer Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A16	11	4	36%
		A15	57	25	44%
		A14	93	41	44%
		A13	126	70	56%
	insgesamt		287	140	49%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	2	1	50%
		E14	4	2	50%
		E13	5	2	40%
	insgesamt		11	5	45%
	insgesamt h.D.		298	145	49%
	gehobener Dienst				
	Beamtinnen/Beamte	A13	17	8	47%
		A12	9	7	78%
		A11	53	44	83%
		A10	4	1	25%
	insgesamt		83	60	72%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	2	100%
		E12	8	7	88%
		E11	5	2	40%
		E10	6	3	50%
		E 9	1	0	0%
		E 9B	2	0	0%
	insgesamt		24	14	58%
	insgesamt g.D.		107	74	69%
	Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		405	219	54%
	unbefristet Ergebnis		2419	694	29%

befristet					
Gewerbliche Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	2	67%
		E14	2	1	50%
		E13	15	6	40%
	insgesamt		20	9	45%
	insgesamt h.D.		20	9	45%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	10	5	50%
		E12	3	2	67%
		E11	5	4	80%
		E10	11	6	55%
		E 9	1	1	100%
		E 9B	4	0	0%
	insgesamt		34	18	53%
	insgesamt g.D.		34	18	53%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		54	27	50%
Kaufmännische Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	3	3	100%
		E13	6	4	67%
	insgesamt		9	7	78%
	insgesamt h.D.		9	7	78%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
		E12	3	2	67%
		E11	1	1	100%
		E10	2	1	50%
		E 9	1	1	100%
		E 9B	1	1	100%
	insgesamt		9	6	67%
	insgesamt g.D.		9	6	67%
mittlerer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
	insgesamt		1	1	100%
	insgesamt m.D.		1	1	100%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		19	14	74%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen					
höherer Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	2	100%
		E13	3	1	33%
	insgesamt		5	3	60%
	insgesamt h.D.		5	3	60%
gehobener Dienst					
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
		E12	5	3	60%
		E11	9	8	89%
		E10	2	1	50%
		E 9	1	1	100%
	insgesamt		19	14	74%
	insgesamt g.D.		19	14	74%
	Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		24	17	71%
	befristet Ergebnis		97	58	60%
	INSGESAMT		2516	752	30%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte			
	Stichtag	30.06.2020	
	Schulart	0420	BS
	Dienststelle	(Alle)	
Befristung			
Schultyp	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis			
Laufbahngruppe			
unbefristet			
Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	56	40	71%
gehobener Dienst	7	4	57%
insgesamt	63	44	70%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	6	2	33%
insgesamt	7	3	43%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	70	47	67%
Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	92	80	87%
gehobener Dienst	6	4	67%
insgesamt	98	84	86%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	98	84	86%
Schultyp			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	35	16	46%
gehobener Dienst	4	4	100%
insgesamt	39	20	51%
Schultyp Ergebnis	39	20	51%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	53	48	91%
gehobener Dienst	7	6	86%
insgesamt	60	54	90%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	0	0%
insgesamt	1	0	0%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen unbefristet Ergebnis	61	54	89%
befristet			
Gewerbliche Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	3	3	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	3	3	100%
Kaufmännische Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	2	2	100%
mittlerer Dienst	1	1	100%
insgesamt	3	3	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	3	3	100%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	3	3	100%
insgesamt	3	3	100%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen befristet Ergebnis	9	9	100%
INSGESAMT	277	214	77%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben											
Stichtag		30.06.2020									
Schulart		0420		BS							
Dienststelle		(Alle)									
						</					

Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	12	5	42%	11	4	36%	1	1	100%
		A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleit	A15+Z	11	5	45%	10	4	40%	1	1	100%
		A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater in der Schula-		18	11	61%	16	9	56%	2	2	100%
	Fachleiter zur Koord. sch-		33	15	45%	28	12	43%	5	3	60%
	Geschäftsführender Schul-		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Fachleiter am Seminar für		3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
	35 Lehrbeauftragter am S-		8	6	75%	6	4	67%	2	2	100%
	insgesamt		89	46	52%	76	35	46%	13	11	85%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Fachberater in der Schula-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Fachleiter zur Koord. sch-		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	insgesamt		3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
	insgesamt h.D.		92	48	52%	78	36	46%	14	12	86%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachoberlehrer als Fachb-		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Fachberater bei Kap. 042-		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	07 Techn. Oberlehrer an e-		15	13	87%	9	7	78%	6	6	100%
	35 Lehrbeauftragter am S-		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	insgesamt		20	18	90%	13	11	85%	7	7	100%
	insgesamt g.D.		20	18	90%	13	11	85%	7	7	100%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		112	66	59%	91	47	52%	21	19	90%
	Beschäftigte Ergebnis		559	185	33%	492	143	29%	63	40	63%
	INSGESAMT		559	185	33%	492	143	29%	63	40	63%

Formblatt 1.4 BS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
	Stichtag:	30.06.2020		
	Schulart:	0420	BS	
	Dienststelle:			
	Laufbahngruppe	Beschäftigte		
	Laufbahn	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	1. Gewerbliche Schulen			
	<i>Höherer Dienst</i>			
	Studienreferendar/in	68	32	47
	<i>Gehobener Dienst</i>			
	Technische Lehreranwärter/innen			
	INSGESAMT	68	32	47
	2. Kaufmännische Schulen			
	<i>Höherer Dienst</i>			
	Studienreferendar/in	84	49	58
	<i>Gehobener Dienst</i>			
	Technische Lehreranwärter/innen			
	INSGESAMT	84	49	58
	3. Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
	<i>Höherer Dienst</i>			
	Studienreferendar/in	51	30	59
	<i>Gehobener Dienst</i>			
	Technische Lehreranwärter/innen	9	9	100
	INSGESAMT	60	39	65
	SUMME 1 + 2 + 3	212	120	57

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen							
Stichtag	30.06.2020						
Schulart	0420	BS					
Dienststelle	(Alle)						
		Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
Schultyp		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Dienstverhältnis	Lehrerart						
Laufbahngruppe							
Gewerbliche Schulen							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	294	149	51%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		294	149	51%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	20	4	20%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	42	5	12%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		62	9	15%	0	0	-
insgesamt		356	158	44%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	7	4	57%	41	20	49%
höherer Dienst Ergebnis		7	4	57%	41	20	49%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	18	4	22%	29	20	69%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	0	0%	0	0	-
	???	39	4	10%	53	24	45%
gehobener Dienst Ergebnis		58	8	14%	82	44	54%
mittlerer Dienst	???	0	0	-	3	1	33%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	3	1	33%
insgesamt		65	12	18%	126	65	52%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		421	170	40%	126	65	52%
Kaufmännische Schulen							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	398	234	59%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		398	234	59%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	3	75%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		7	6	86%	0	0	-
insgesamt		405	240	59%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	7	5	71%	35	20	57%
höherer Dienst Ergebnis		7	5	71%	35	20	57%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	0	0%	22	13	59%
	???	3	2	67%	18	14	78%
gehobener Dienst Ergebnis		4	2	50%	40	27	68%
mittlerer Dienst	???	0	0	-	5	4	80%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	5	4	80%
insgesamt		11	7	64%	80	51	64%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		416	247	59%	80	51	64%
Schultyp							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	2	50%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		4	2	50%	0	0	-
insgesamt		4	2	50%	0	0	-
Schultyp Ergebnis		4	2	50%	0	0	-
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen							
Beamtinnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	193	126	65%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		193	126	65%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	13	10	77%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	5	3	60%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		18	13	72%	0	0	-
insgesamt		211	139	66%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	9	7	78%	22	13	59%
höherer Dienst Ergebnis		9	7	78%	22	13	59%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	10	8	80%	28	19	68%
	???	12	5	42%	48	37	77%
gehobener Dienst Ergebnis		22	13	59%	76	56	74%
mittlerer Dienst	???	0	0	-	3	2	67%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	3	2	67%
insgesamt		31	20	65%	101	71	70%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		242	159	66%	101	71	70%
INSGESAMT		1083	578	53%	307	187	61%

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben																		
Stichtag		01.07.2014 - 30.06.2020																
Schulart		0420			BS													
Dienststelle		(Alle)																
Beschäftigte/Bestellte		Funktion			BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Stellenausschreibungen
Schultyp						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 %	
Laufbahngruppe																		
Dienstverhältnis																		
Beschäftigte																		
Gewerbliche Schulen																		
höherer Dienst																		
Beamtinnen/Beamte																		
		Schulleiter			A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	23	3	13%	13
					A15+Z	5	0	0%	5	0	0%	0	0	-	3	0	0%	1
					A15	8	3	38%	8	3	38%	0	0	-				
		Stellvertretender Schulleiter			A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	33	6	18%	16
					A15	9	1	11%	9	1	11%	0	0	-				
					A14	6	4	67%	6	4	67%	0	0	-				
		Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)			A15	27	7	26%	25	5	20%	2	2	100%	36	5	14%	12
		Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter			A15	53	14	26%	52	13	25%	1	1	100%	99	29	29%	53
		Geschäftsführender Schulleiter			-	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-				
		Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung			-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-				
		24 Fachberater			-	9	3	33%	8	3	38%	1	0	0%				
		35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb			-	10	4	40%	7	2	29%	3	2	67%				
		insgesamt				138	40	29%	131	35	27%	7	5	71%				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer																		
		Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)			-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	2	2	100%	1
		Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter			-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
		insgesamt				3	2	67%	3	2	67%	0	0	-				
insgesamt h.D.						141	42	30%	134	37	28%	7	5	71%				
gehobener Dienst																		
Beamtinnen/Beamte																		
		Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zula-				6	0	0%	6	0	0%	0	0	-				
		07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbe-				44	4	9%	41	3	7%	3	1	33%	57	1	2%	42
		35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb				7		0%	7	0	0%	0	0	-				
		insgesamt				57	4	7%	54	3	6%	3	1	33%				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer																		
		07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbe-				1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
		insgesamt				1		0%	1	0	0%	0	0	-				
insgesamt g.D.						58	4	7%	55	3	5%	3	1	33%				
Gewerbliche Schulen Ergebnis						199	46	23%	189	40	21%	10	6	60%				

Kaufmännische Schulen															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Schulleiter	A16	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	27	7	26%	16
		A15+Z	8	4	50%	8	4	50%	0	0	-	1	1	100%	1
		A15	7	4	57%	7	4	57%	0	0	-				
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	25	4	16%	17
		A15	6	0	0%	6	0	0%	0	0	-				
		A14	10	3	30%	9	3	33%	1	0	0%				
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	13	6	46%	13	6	46%	0	0	-	39	17	44%	15
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter	-	33	14	42%	28	9	32%	5	5	100%	59	22	37%	31
	Geschäftsführender Schulleiter	-	5	3	60%	5	3	60%	0	0	-				
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-				
	24 Fachberater	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb	-	15	7	47%	9	4	44%	6	3	50%				
	insgesamt		109	43	39%	97	35	36%	12	8	67%				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer															
	Schulleiter	E15U	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	1		0%	1
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%				
	insgesamt		5	2	40%	4	1	25%	1	1	100%				
	insgesamt h.D.		114	45	39%	101	36	36%	13	9	69%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zul	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbe	-	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	3	3	100%	1
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
	insgesamt		6	6	100%	5	5	100%	1	1	100%				
	insgesamt g.D.		6	6	100%	5	5	100%	1	1	100%				
Kaufmännische Schulen Ergebnis			120	51	43%	106	41	39%	14	10	71%				

Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Schulleiter	A15+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	1	1	100%	1
		A15	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	13	6	46%	6
	Stellvertretender Schulleiter	A15	9	4	44%	8	3	38%	1	1	100%	14	8	57%	8
		A14	4	1	25%	3	1	33%	1	0	0%	4	1	25%	2
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	11	7	64%	8	4	50%	3	3	100%	14	9	64%	8
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter	-	20	8	40%	17	5	29%	3	3	100%	29	14	48%	18
	Geschäftsführender Schulleiter	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb	-	11	7	64%	11	7	64%	0	0	-				
	insgesamt		66	33	50%	57	25	44%	9	8	89%				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer															
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	2	1	50%	1
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	insgesamt		2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%				
	insgesamt h.D.		68	35	51%	58	26	45%	10	9	90%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zula-		4	4	100%	1	1	100%	3	3	100%				
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbe-		9	8	89%	6	5	83%	3	3	100%	11	9	82%	8
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerb		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
	insgesamt		15	14	93%	9	8	89%	6	6	100%				
	insgesamt g.D.		15	14	93%	9	8	89%	6	6	100%				
Haus- und landw. Schulen Ergebnis															
Beschäftigte Ergebnis															
Bestellte															
Gewerbliche Schulen															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II, I-		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
	insgesamt h.D.		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
Gewerbliche Schulen Ergebnis															
Bestellte Ergebnis															
INSGESAMT															
			404	147	36%	364	116	32%	40	31	78%				

Bei den **Bestellten** können aus Dipsy keine Zahlen ermittelt werden, da im beruflichen Bereich bei der Eingabe der Funktion nicht zwischen z.B." 56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist" und "01 Schulleiter" unterschieden wird.

Ausgeschriebene Stellen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
Schulart/Schultyp Gewerbliche Schulen
Dienstort RPF

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	13
	A15+Z	1
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	16
	A15	0
Abteilungsleiter*in	A15	53
Fachberater*in	A15	13
Fachbetreuer*in	A12	42

Ausgeschriebene Stellen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
Schulart/Schultyp Kaufmännische Schulen
Dienstort RPF

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	16
	A15+Z	1
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	17
	A15	0
Abteilungsleiter*in	A15	31
Fachberater*in	A15	16
Fachbetreuer*in	A12	1

Ausgeschriebene Stellen

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
Schulart/Schultyp Haus-, landw.-, sozp.
Schulen
Dienstort RPF

Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	0
	A15+Z	1
	A15	6
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	8
	A15	2
Abteilungsleiter*in	A15	18
Fachberater*in	A15	9
Fachbetreuer*in	A12	8

Formblatt 1.8b - BS	Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten			
Zusammenfassung!	Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020			
	Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen			
	Dienststelle: RP Freiburg			
Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gewerblichen Schulen			
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend */**			
	INSGESAMT **	39.098	22.665	58
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw.	an beruflichen Schulen			
	schulartübergreifend (alle Schularten */**)			
	INSGESAMT **	7.459	3.148	42
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gewerblichen Schulen			
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend */**			
	INSGESAMT	9.717	5.711	59
	I N S G E S A M T	56.274	31.524	56
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte			
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen ***			
	INSGESAMT	20.460	11.978	59

* es ist nicht möglich, schulartenspezifisch aufzuschlüsseln, da bei die Fälle für 19-20 landesweit beim ZSL

nicht ermittelbar sind, daher manuelle Zahleneingabe der einzelnen Schularten von 14-20.

** einschließlich Gymnasien und GHWRSGMSSBBZ. *** Fortbildungen für Führungskräfte haben in den letzten Jahren nicht auf Ebene des RP stattgefunden.

II. A) Analyse der Beschäftigtenstruktur Gewerbliche Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Gewerbliche Schulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Gewerblichen Schulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Gewerblichen Schulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 1972 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L.). 619 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 31 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also eine Unterrepräsentanz vor.

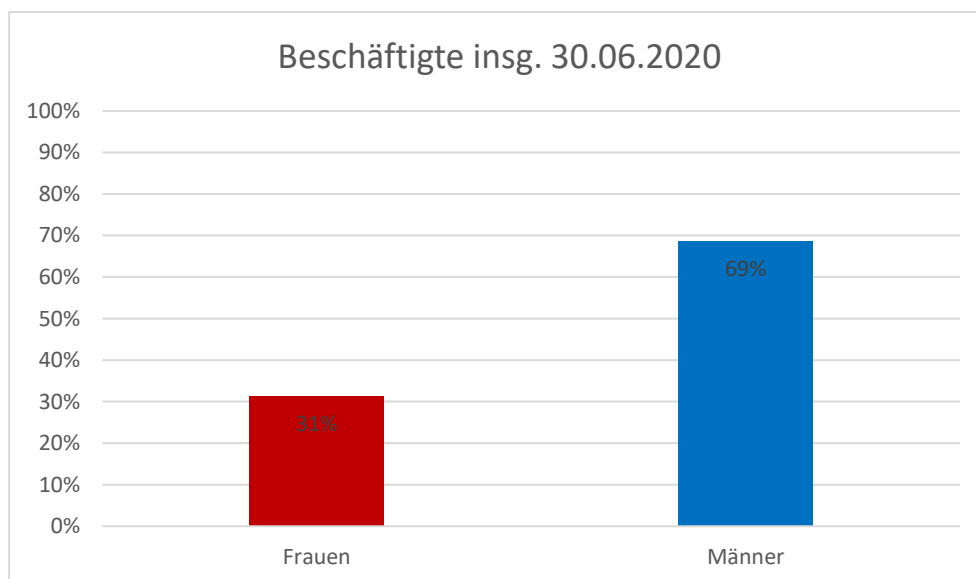


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte Gewerbliche Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen Anstieg des Frauenanteils von 26 % auf 31 %. Etwa ein Drittel der Lehrkräfte an den Gewerblichen Schulen ist also weiblich.

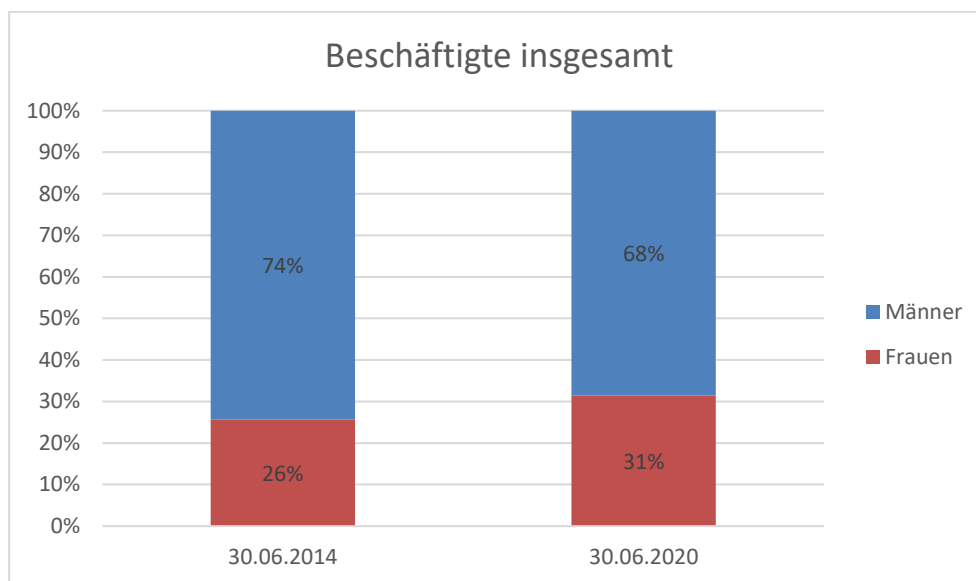


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte Gewerbliche Schulen RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1972 Beschäftigten sind 1302 Personen dem höheren Dienst und 665 Personen dem gehobenen Dienst und 5 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst. Der mittlere Dienst bleibt unberücksichtigt.

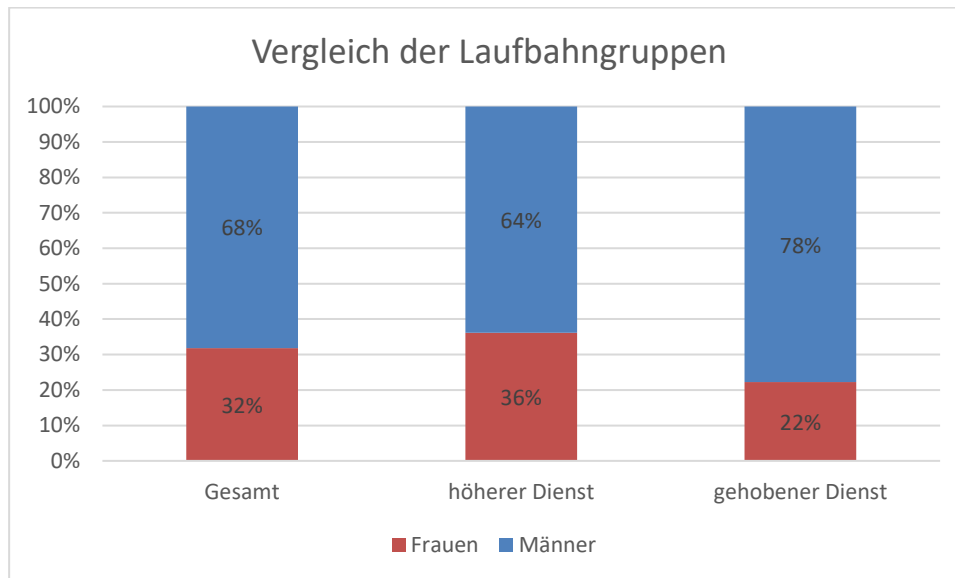


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte Gewerbliche Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 36 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

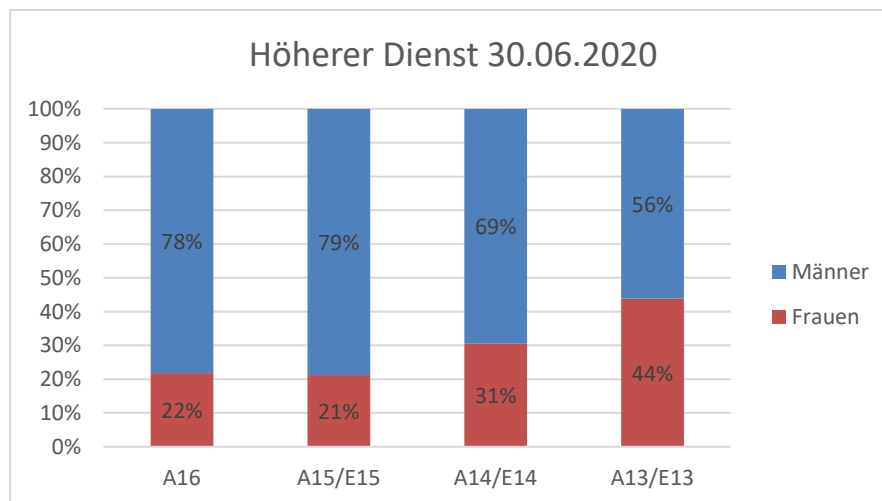


Abb. 4: Beschäftigte im höheren Dienst Gewerbliche Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vor, der Frauenanteil sinkt mit steigender Besoldungsgruppe. Bei A16 und A15/E15 ist er fast gleich. In A16 lag der Frauenanteil bei 22 % (5 von 23), in A15/E15 bei 21 % (32 von 151). In A14/E14 lag der Frauenanteil bei 31 % (140 von 457) und in A13/E13 bei 44 % (294 von 671). In A13/E13 liegt demnach nur noch eine geringe Unterrepräsentanz vor. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

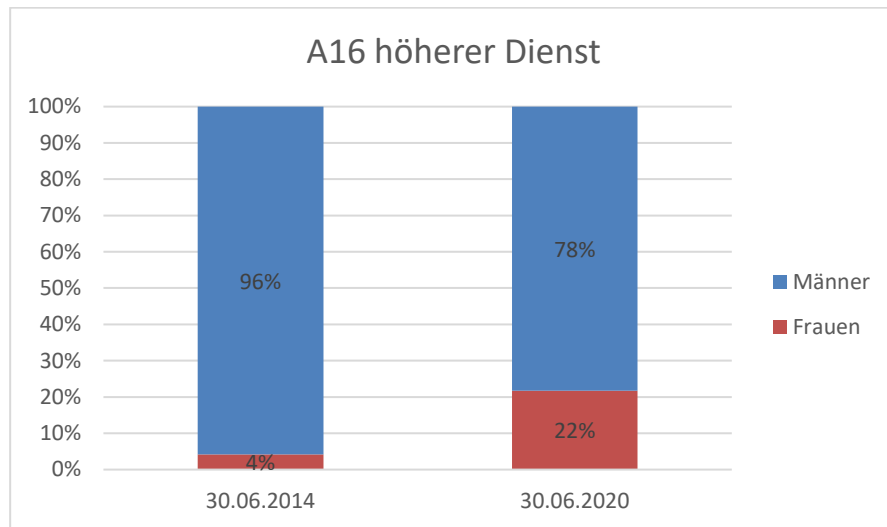


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe Gewerbliche Schulen im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in der Position des Schulleiters/der Schulleiterin (A16) deutlich von 4 % auf 22 % gestiegen, er liegt aber immer noch deutlich unter 50%.

In der Besoldungsgruppe A15/E15 ist ebenfalls ein Anstieg von 13 % auf 21 % festzustellen.

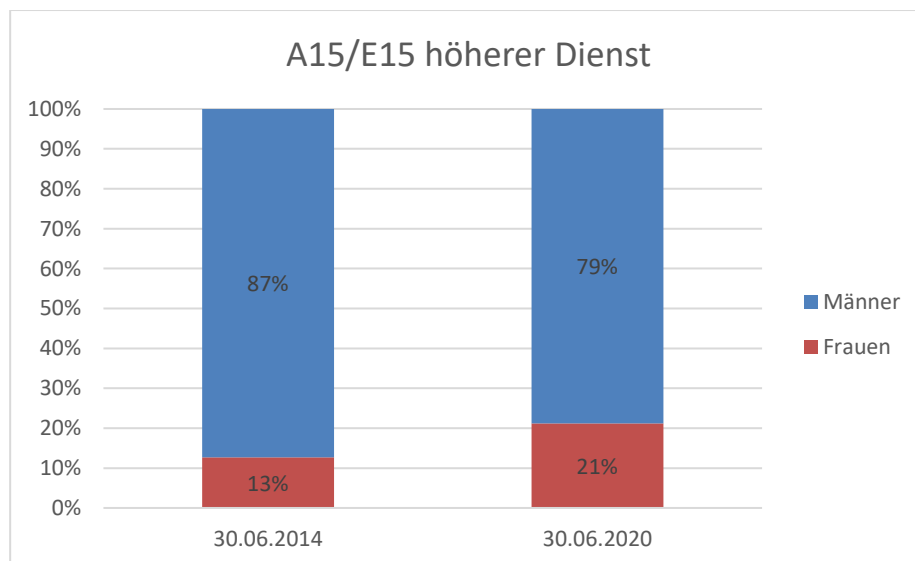


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A15/E15 Gewerbliche Schulen im RPF

Auch in der Besoldungsgruppe A14/E14 ist ein Anstieg des Frauenanteils von 25 % auf 31 % festzustellen.

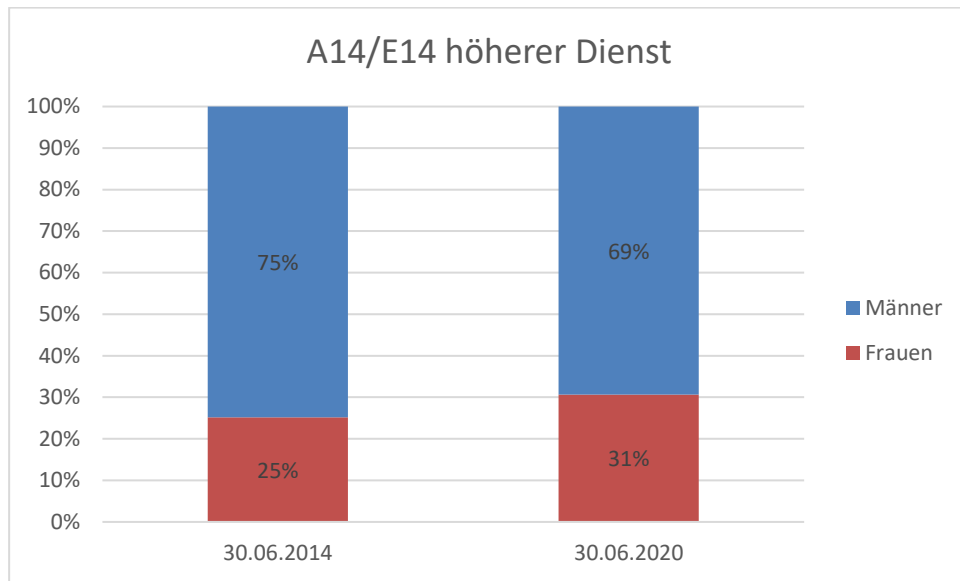


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 Gewerbliche Schulen im RPF

Auch in der Besoldungsgruppe A13/E13 ist ein Anstieg des Frauenanteils von 38 % auf 44 % festzustellen.

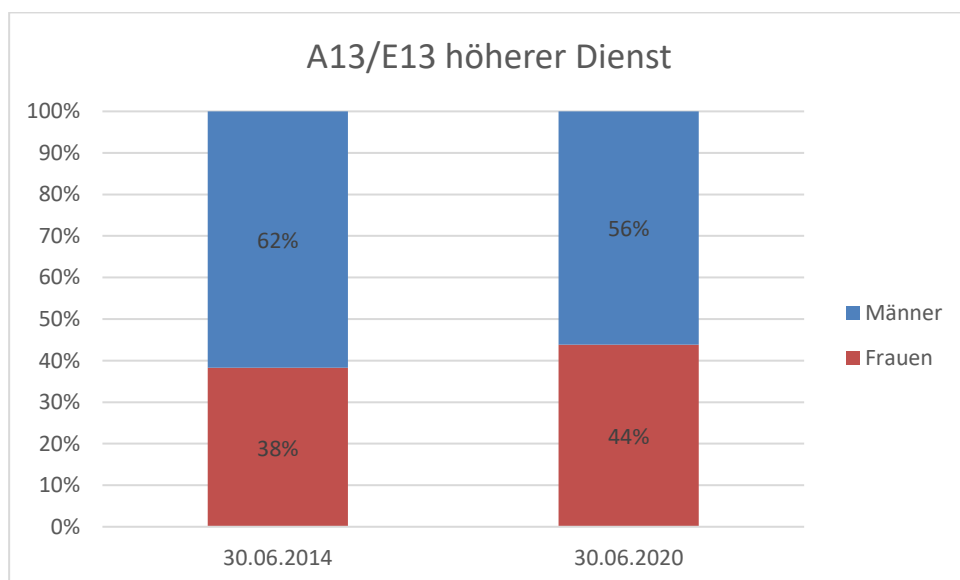


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A13/E13 Gewerbliche Schulen im RPF

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 22 % (vgl. Abb. 3).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

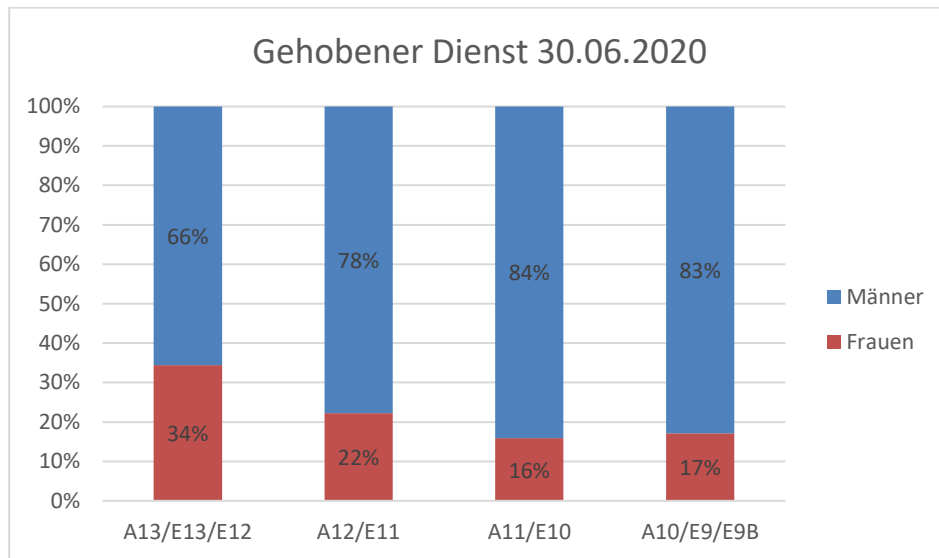


Abb. 9: Beschäftigte im gehobenen Dienst an Gewerblichen Schulen im RPF

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes die Frauen unterrepräsentiert. Mit 665 Beschäftigten handelt es sich um eine relativ große Gruppe (ein Drittel der Beschäftigten), weshalb auch in dieser Gruppe Handlungsbedarf besteht.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 1972 Beschäftigten 616 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 1283 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 32 % (Abb. 10).

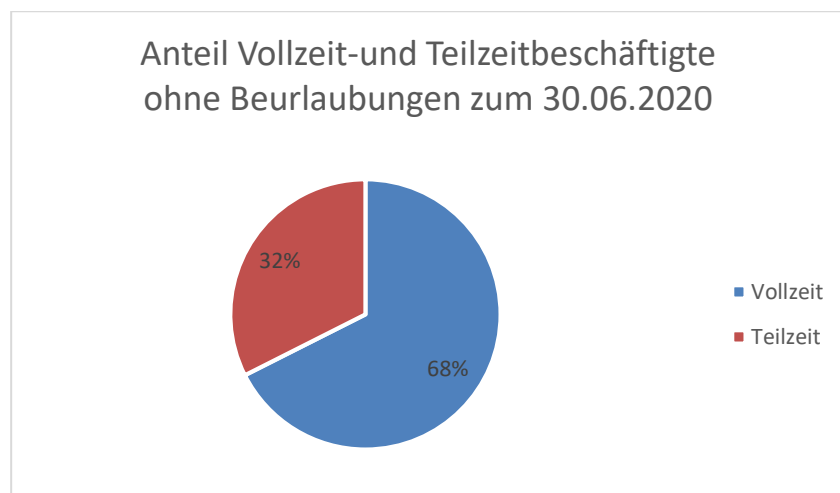


Abb. 10

Lediglich 18 % aller Vollzeitbeschäftigten waren Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Frauenanteil mit 55 % deutlich höher (Abb. 11).

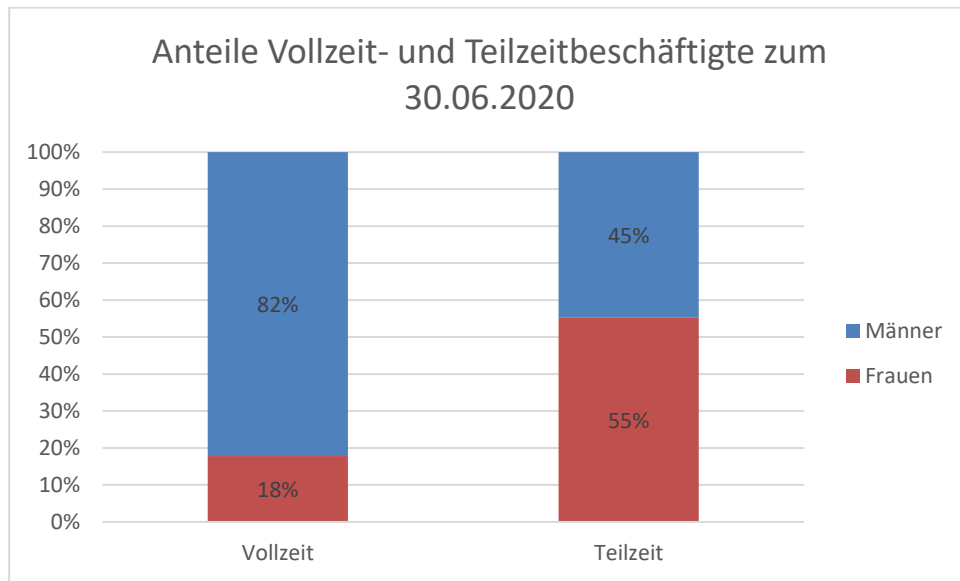


Abb. 11: Vergleich von Frauenanteilen der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abb. 12 zeigt, dass 37 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 55 % arbeiteten in Teilzeit und 8 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 78 % in Vollzeit, 20 % in Teilzeit und 2 % waren beurlaubt.

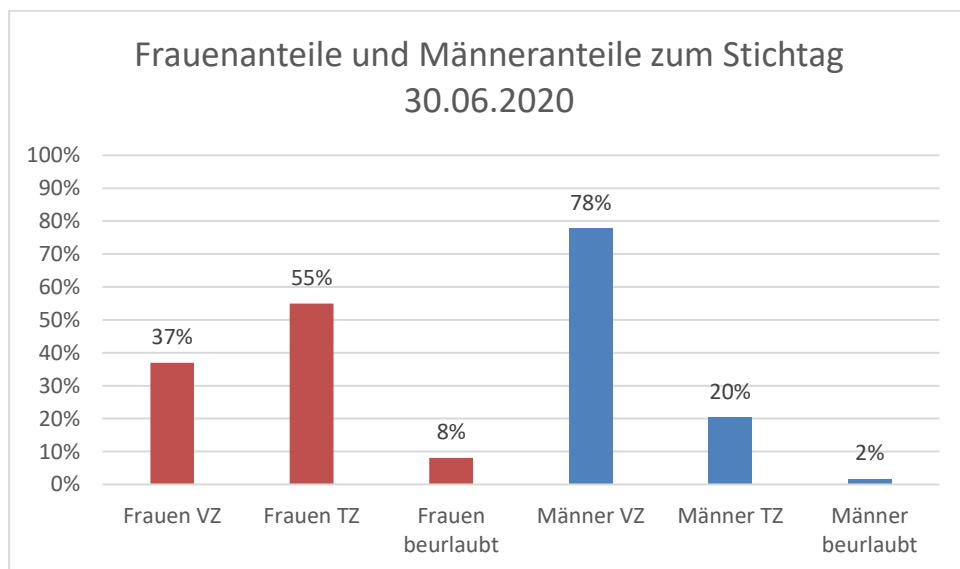


Abb. 12

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **höheren Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A16 arbeitete zum Stichtag niemand Teilzeit, in A15/E15 waren es 2 %, in A14/E14 35 % und in A13/E13 waren es 63 %.

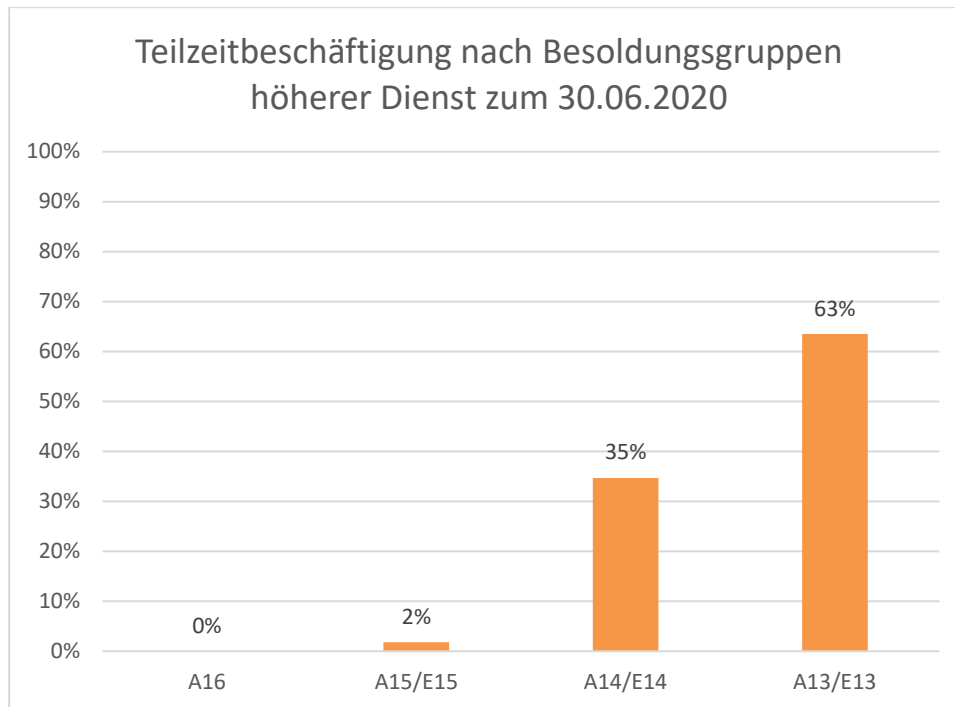


Abb. 13

In der Abbildung 14 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst dargestellt. In A16 arbeitete niemand Teilzeit. In A15/E15 arbeiteten von 8 Teilzeit-beschäftigten insgesamt 5 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 63 %. In A14/E14 gab es insgesamt 153 Teilzeitbeschäftigte, davon 83 Frauen, was einem Anteil von 54 % entspricht. In A13/E13 beträgt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 59 % (165 teilzeitbeschäftigte Frauen von 280 Teilzeitbeschäftigten insgesamt).

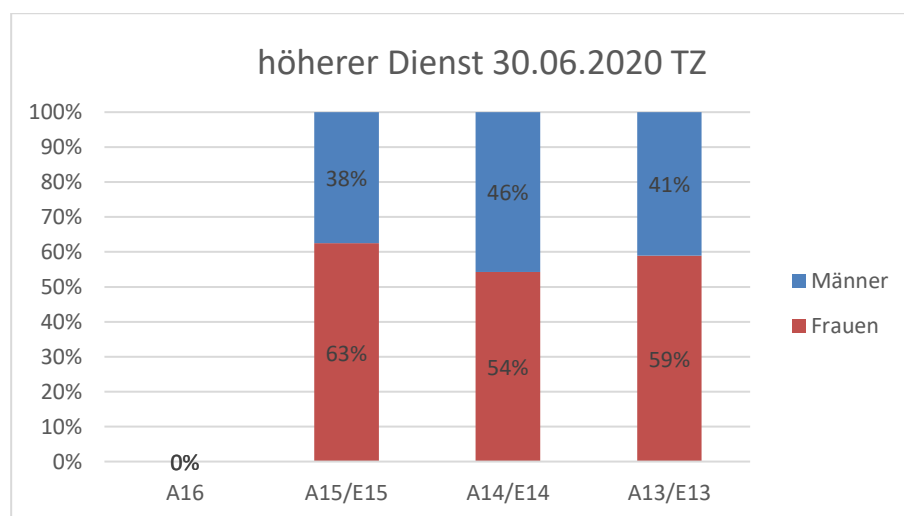


Abb. 14: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 41 % in Teilzeit, in A12/E11 waren es 12 %, in A11/E10 24 % und in A10/E9/E9B 23 % (Abb. 15).

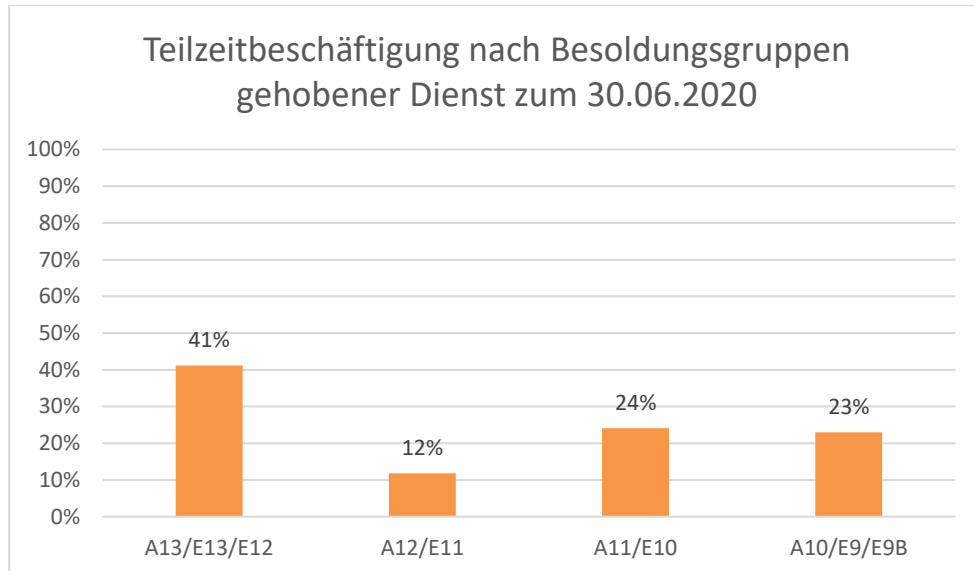


Abb. 15

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung:

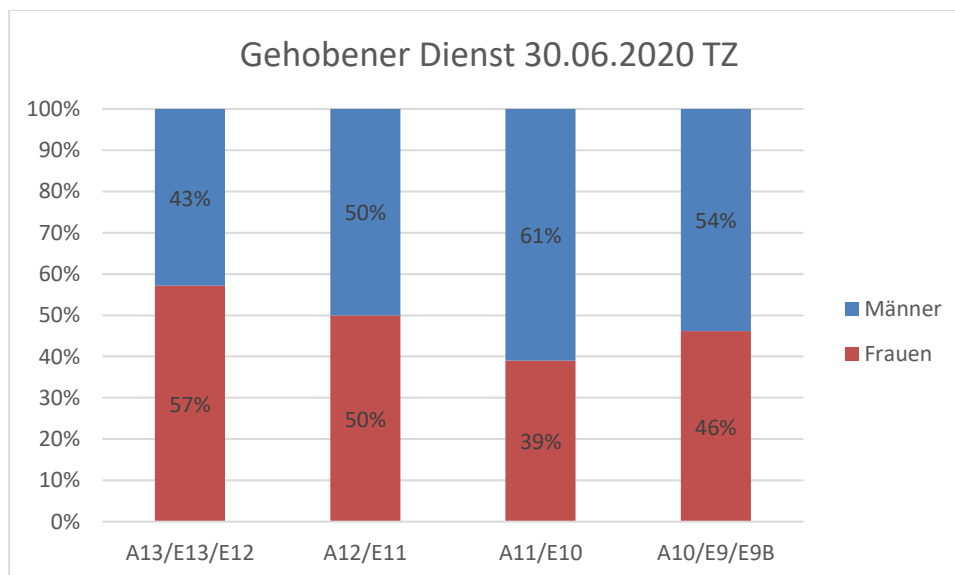


Abb. 16: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 70 Beschäftigte in Teilzeit, davon 40 Frauen, was einem Frauenanteil von 57 % entspricht. In A12/E11 gab es 20 Teilzeitbeschäftigte, davon 10 Frauen, also 50 %. In A11/E10 gab es 41 Teilzeitbeschäftigte, davon 16 Frauen, also

39 %. In A10/E9/E9B beträgt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 46 % (18 von 39 Teilzeitbeschäftigten).

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1972 Beschäftigten an den Gewerblichen Schulen im RPF 73 Personen beurlaubt. Dies entspricht 4 % der Beschäftigten.

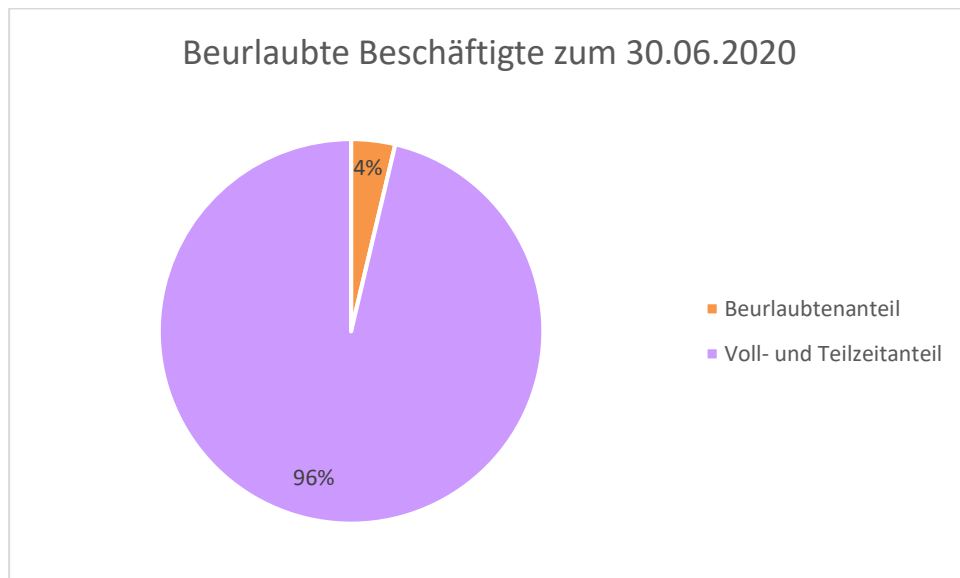


Abb. 17

Von den 73 Beurlaubten waren 50 Frauen, was einem Anteil von 68 % entspricht.

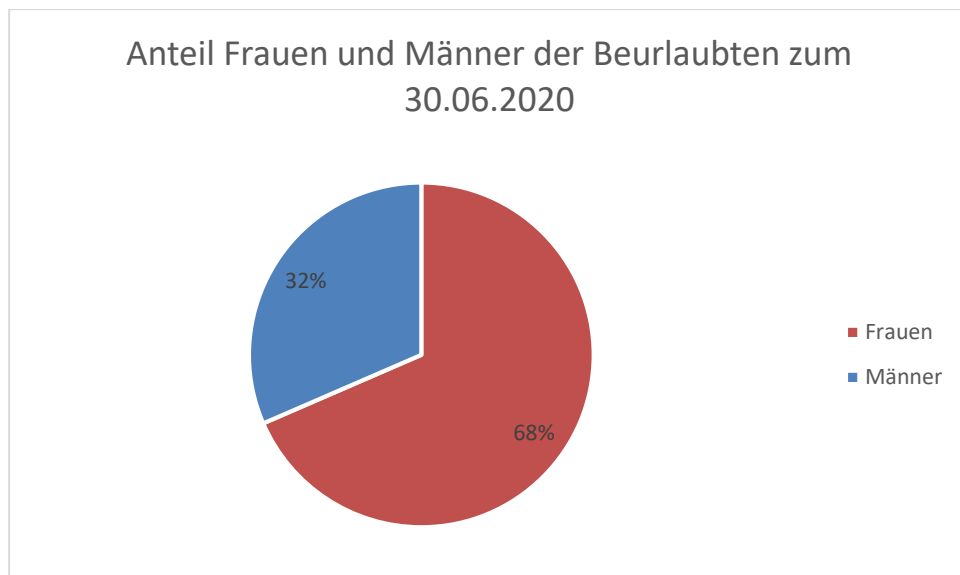


Abb. 18

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 19 ist die jeweilige Anzahl der Personen dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L). Außer bei den geschäftsführenden Schulleitern liegt der Frauenanteil in allen anderen Positionen zwischen 20 % und 23 %.

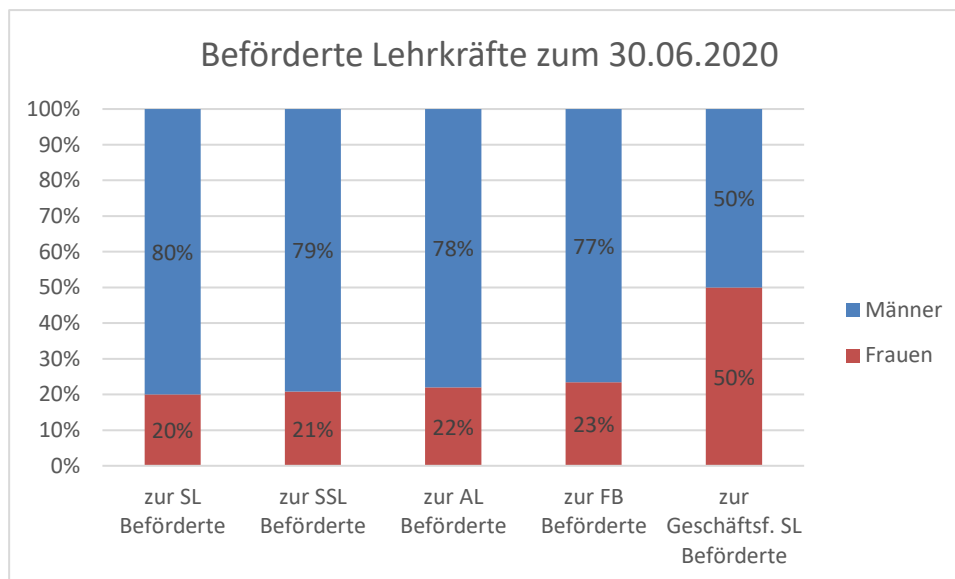


Abb. 19: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Stichtag 30.06.20
SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL Geschäftsführende*r Schulleiter*in

Die folgende Abbildung 20 zeigt den Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bei Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Nur sehr wenige Schulleiter*innen arbeiteten in Teilzeit (4 %), stellvertretende Schulleiter*innen arbeiten alle in Vollzeit. Die geschäftsführenden Schulleiter*innen arbeiten ebenfalls alle in Vollzeit. Bei Abteilungsleiter*innen und Fachberater*innen in der Schulaufsicht lag der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei 6 % bzw. 9 %.

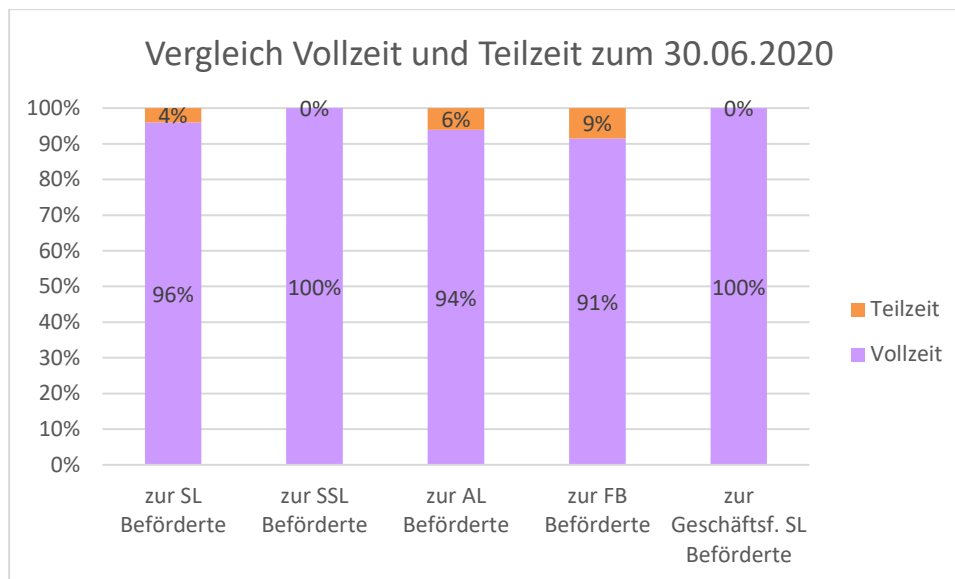


Abb. 20: Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020 SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL Geschäftsführende*r Schulleiter*in

7. Einstellungen

An den Gewerblichen Schulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 547 Personen eingestellt. Von diesen 547 Personen wurden 421 unbefristet und 126 befristet eingestellt. Im höheren Dienst wurden 342 Personen eingestellt (unbefristet und befristet), davon 173 Frauen, was einem Frauenanteil von 51 % entspricht. Im gehobenen Dienst wurden 202 Personen eingestellt (unbefristet und befristet), davon 61 Frauen, was einem Frauenanteil von 30 % entspricht. Im mittleren Dienst wurden nur 3 Personen eingestellt, deshalb wird auf eine Darstellung des Frauenanteils verzichtet.

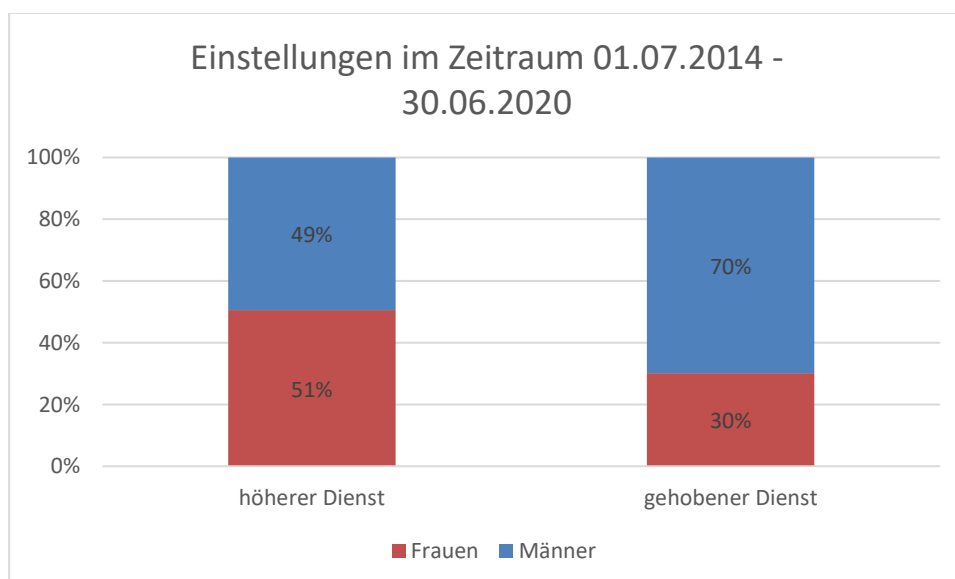


Abb. 21: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren sowie im gehobenen Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009-30.06.2014) wurden etwa gleich viele Personen eingestellt. Hier waren es insgesamt 462 Personen, davon 262 im höheren Dienst und 193 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 45 % und im gehobenen Dienst 24 %. Im höheren Dienst ist also ein Anstieg des Frauenanteils bei den Einstellungen von 45 % auf 51 % festzustellen. Auch im gehobenen Dienst ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, von 24 % auf 30 %.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 68 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 32 Frauen, was einem Frauenanteil von 47 % entspricht (Formblatt 1.4).

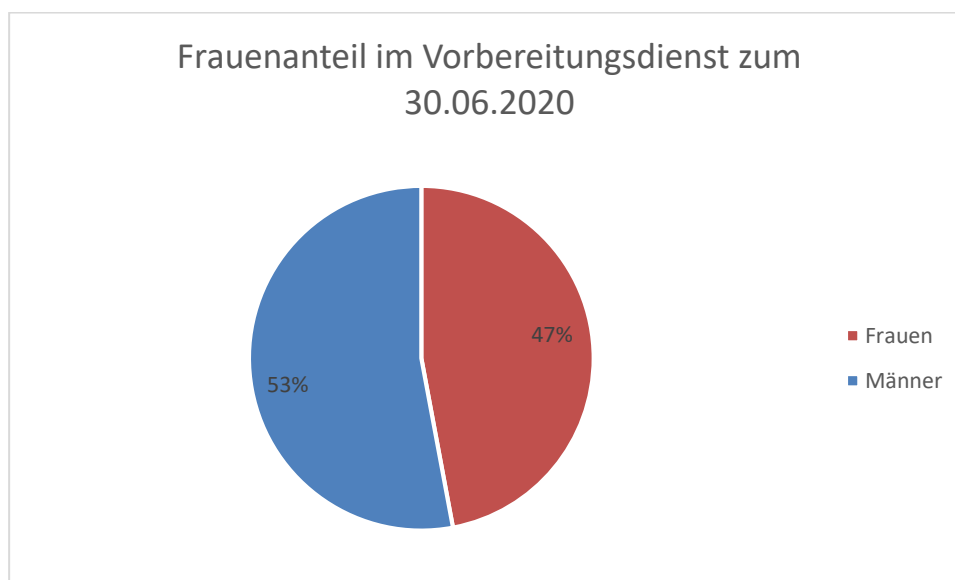


Abb. 22

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst um 4 Prozentpunkte gestiegen, von 43 % auf 47 %. Allerdings hat die Gesamtzahl von 95 (davon 41 Frauen) auf 68 Personen abgenommen.

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 23 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 29 % Frauen (4 von insgesamt 14) zur Schulleiterin befördert worden, 31 % (5 von insgesamt 16) zu stellvertretenden Schulleiterinnen. Es wurden in diesem Zeitraum jeweils 28 % Frauen zur Abteilungsleiterin (15 von insgesamt 54) und zur Fachberaterin (8 von insgesamt 29) befördert.

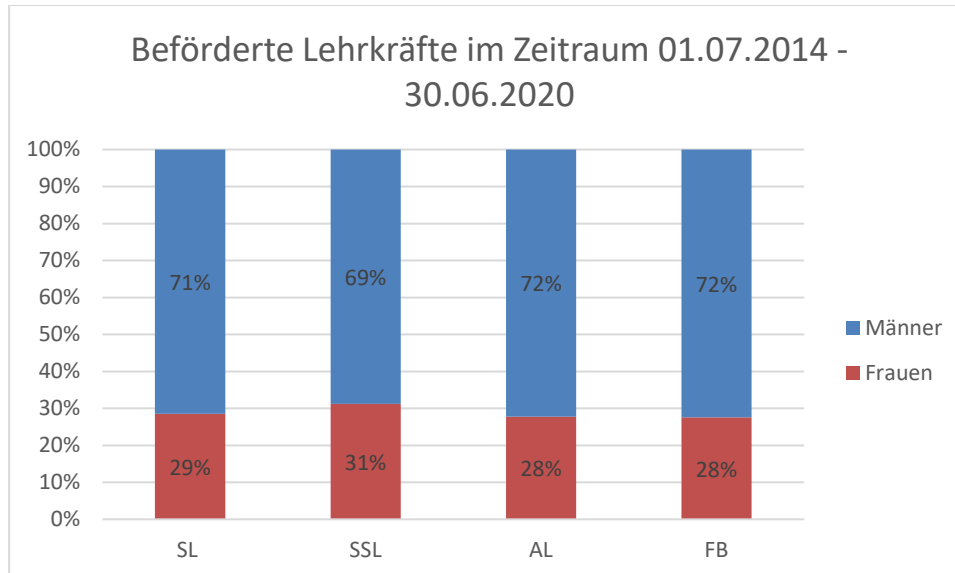


Abb. 23: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, FB=Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin Gewerbliche Schulen RPF

10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übertragung höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Die Erfassung der Fortbildungen für den Chancengleichheitsplan Stichtag 30.06.2020 erfolgte durch die Regierungspräsidien. Die Frauen- und Männeranteile an den verschiedenen Fortbildungen sind in Abbildung 24 dargestellt. Inzwischen liegen Fortbildungen im Zuständigkeitsbereich des ZSL, weshalb hier auf eine Analyse verzichtet wird.

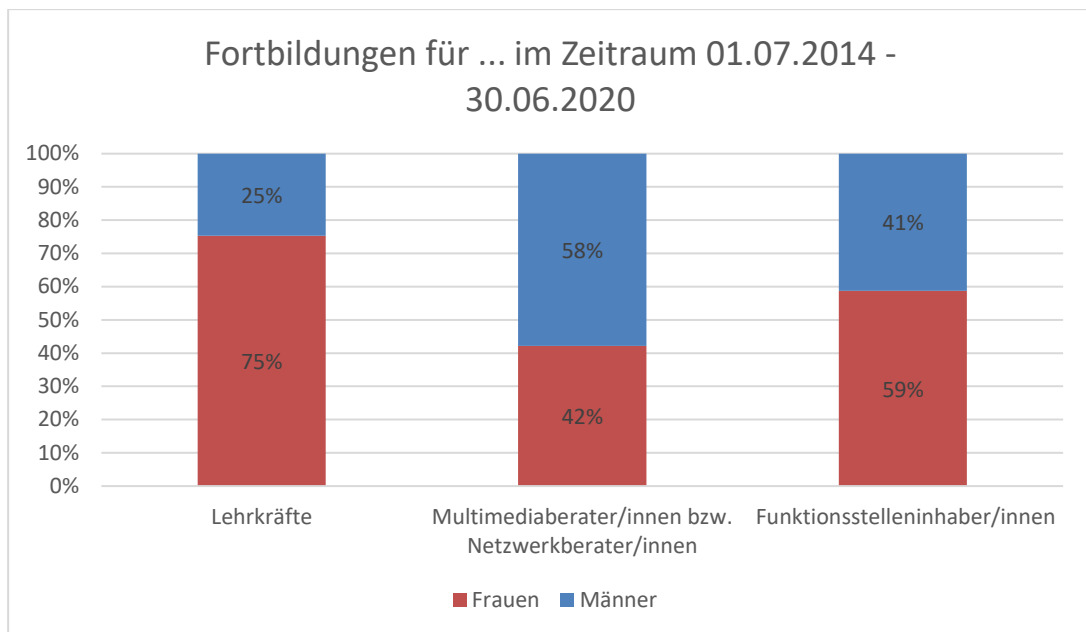


Abb. 24: Fortbildungen im Zeitraum 01.07.2014- 30.06.2020 Berufliche Schulen, alle Schularten, RPF

II. B) Analyse der Beschäftigtenstruktur Kaufmännische Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Kaufmännische Schulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Kaufmännischen Schulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Kaufmännischen Schulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 1620 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L). 888 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 55 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt also eine Unterrepräsentanz vor.

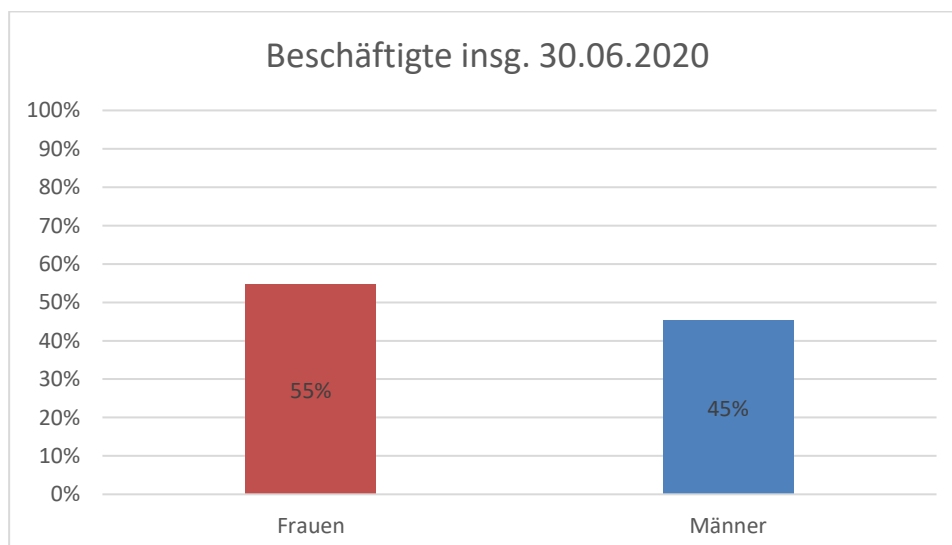


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte an Kaufmännischen Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen Anstieg des Frauenanteils von 50 % auf 55 %.

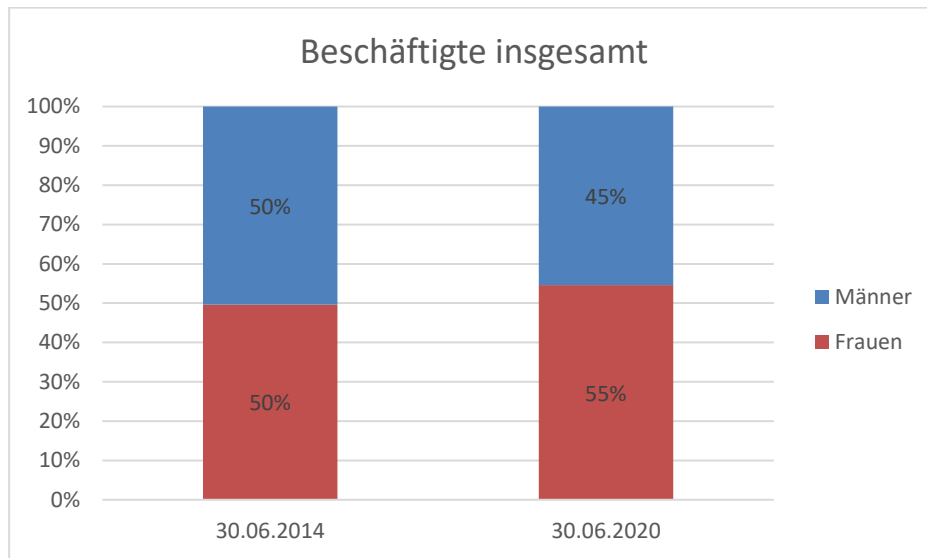


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte Kaufmännische Schulen im RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1620 Beschäftigten sind 1457 Personen dem höheren Dienst und 151 Personen dem gehobenen Dienst und 12 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst.

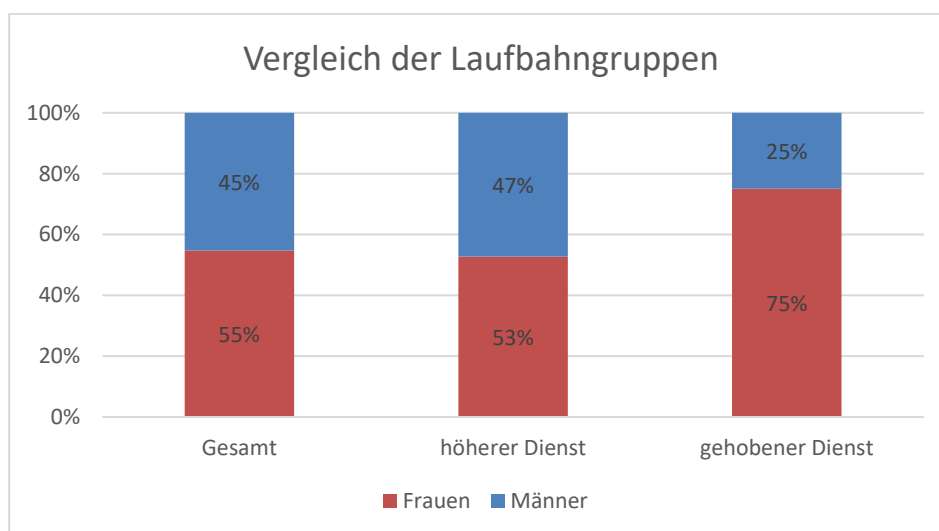


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte Kaufmännische Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 53 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

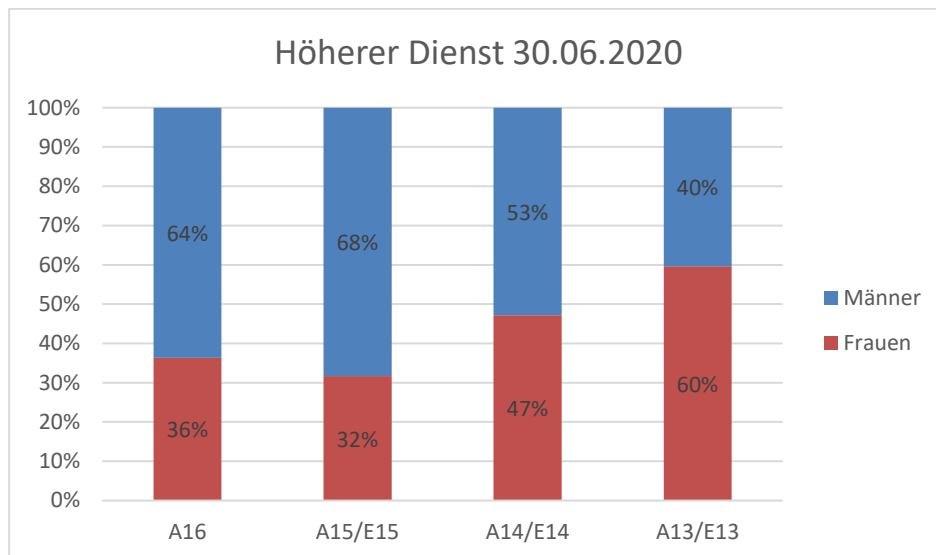


Abb. 4: Beschäftigte im höheren Dienst Kaufmännische Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt lediglich in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A13/E13 keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hier lag der Frauenanteil bei 60 % (489 von 820). In allen anderen Gruppen liegt der Frauenanteil unter 50 %. In A14/E14 lag der Frauenanteil bei 47 % (232 von 492), hier ist die Unterrepräsentanz fast beseitigt. In A15/E15 lag der Frauenanteil bei 32 % (39 von 123) und in A16 bei 36 % (8 von 22). Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

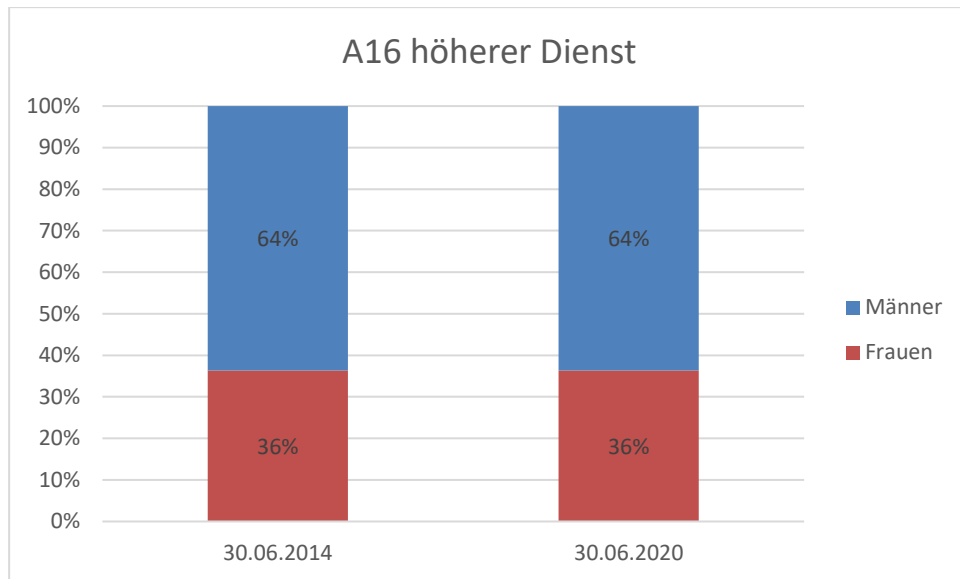


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe Kaufmännische Schulen im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in der Position des Schulleiters/der Schulleiterin (A16) gleichgeblieben, er liegt mit 36 % immer noch deutlich unter 50 %.

In der Besoldungsgruppe A15/E15 ist ein Anstieg festzustellen, von 25 % auf 32 %.

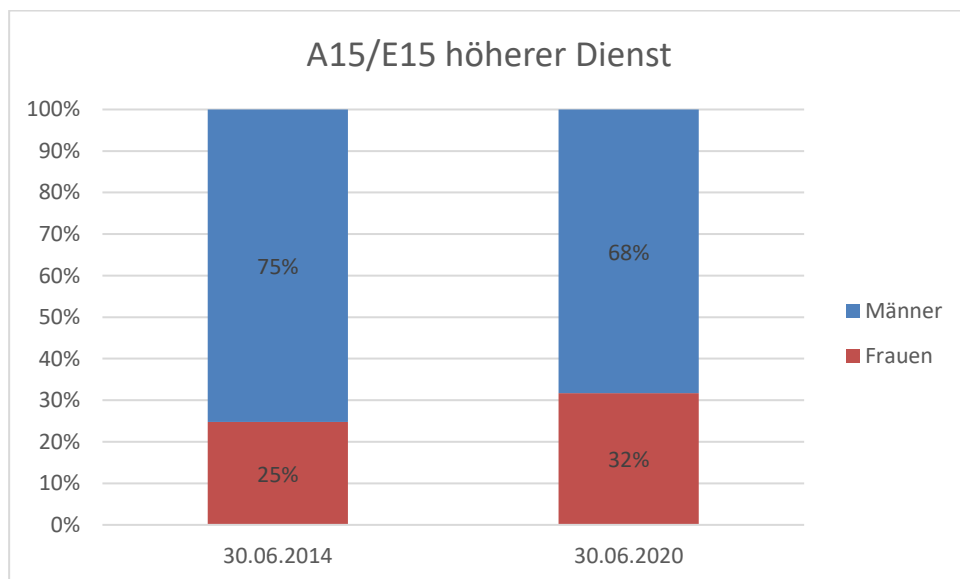


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A15/E15 im RPF

In der Besoldungsgruppe A14/E14 ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils festzustellen, von 43 % auf 47 %.

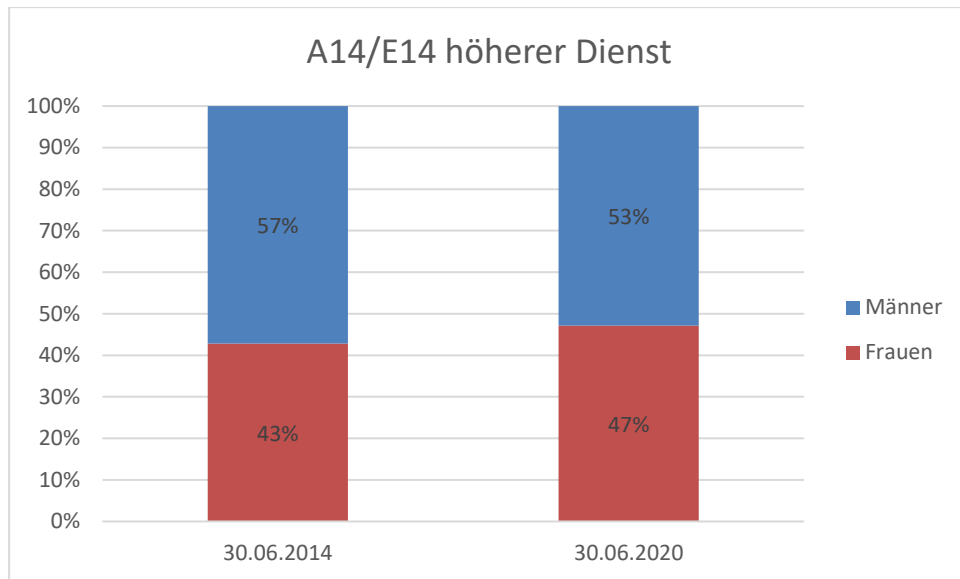


Abb. 7: Vergleich Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A14/E14 im RPF

Auch in der Besoldungsgruppe A13/E13 ist ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils festzustellen, von 55 % auf 60 %.

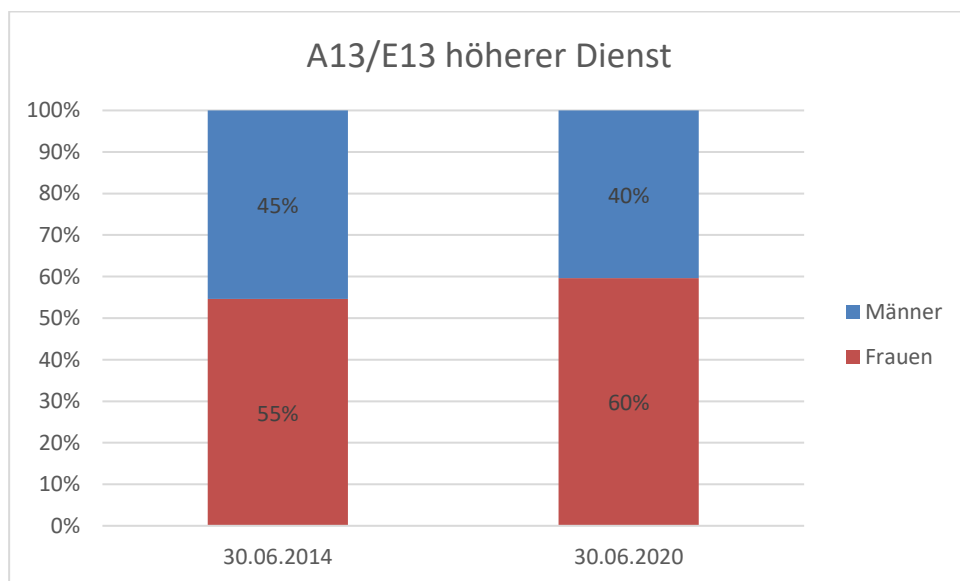


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A13/E13 im RPF

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 75 % (vgl. Abb. 3).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

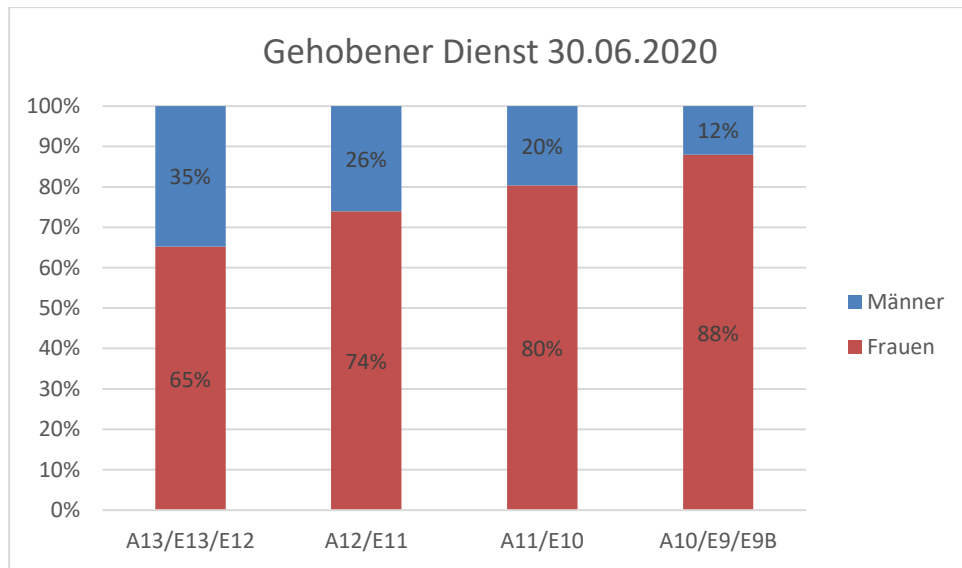


Abb. 9: Beschäftigte im gehobenen Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPF

Zum Stichtag 30.06.2020 stellten in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Mit 151 Beschäftigten handelt es sich um eine recht kleine Gruppe (10 % der Beschäftigten). Da keine Unterrepräsentanz vorliegt, besteht kein Handlungsbedarf.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 1620 Beschäftigten 715 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L. Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 804 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 47 % (Abb. 10).

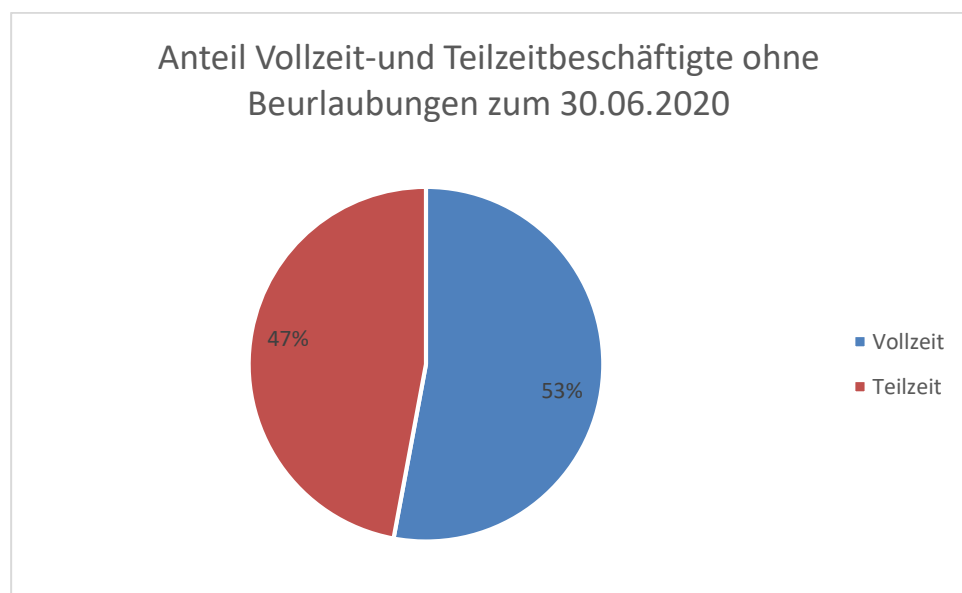


Abb. 10

36 % der Frauen arbeiteten in Vollzeit. Ein deutlich größerer Anteil der Frauen, 72 %, arbeitete dagegen in Teilzeit (Abb. 11).

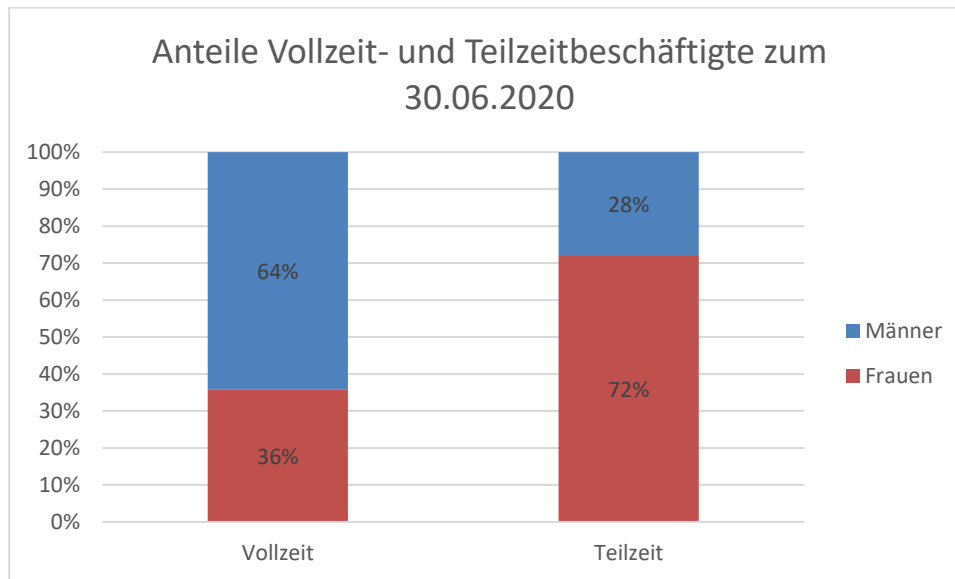


Abb. 11: Vergleich der Frauenanteile der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abb. 12 zeigt, dass 32 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 58 % arbeiteten in Teilzeit und 10 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 71 % in Vollzeit, 27 % in Teilzeit und 2 % waren beurlaubt.

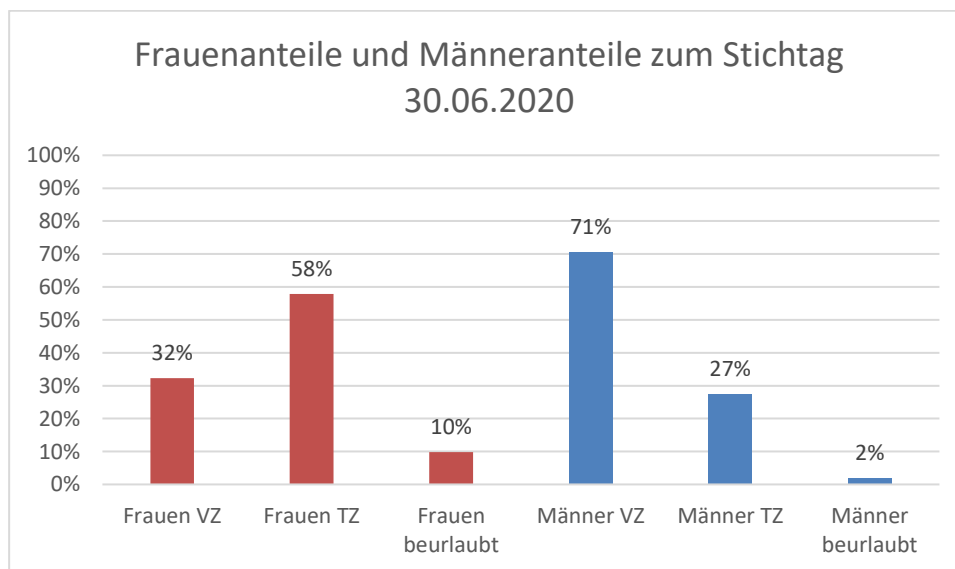


Abb. 12

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **höheren Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A16 arbeitete zum Stichtag niemand Teilzeit, in A15/E15 waren es 3 %, in A14/E14 36 % und in A13/E13 waren es 61 %.

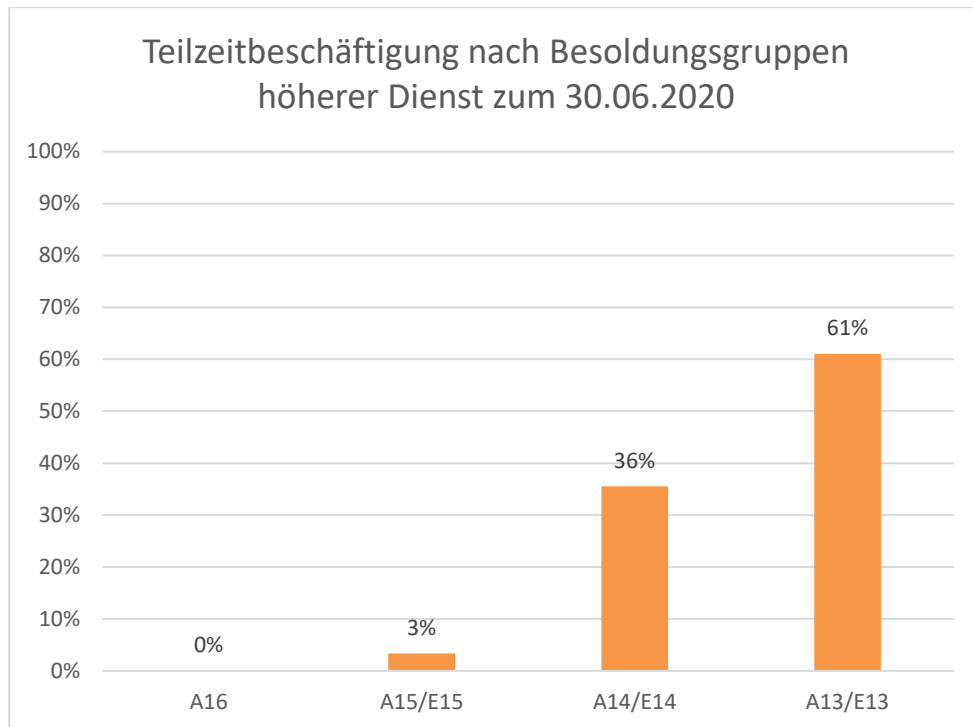


Abb. 13

In der Abbildung 14 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst dargestellt. In A16 arbeitete niemand Teilzeit. In A15/E15 arbeiteten von 21 Teilzeit-beschäftigten insgesamt 11 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 52 %. In A14/E14 gab es insgesamt 221 Teilzeitbeschäftigte, davon 157 Frauen, was einem Anteil von 71 % entspricht. In A13/E13 beträgt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 74 % (281 teilzeitbeschäftigte Frauen von 380 Teilzeitbeschäftigten insgesamt).

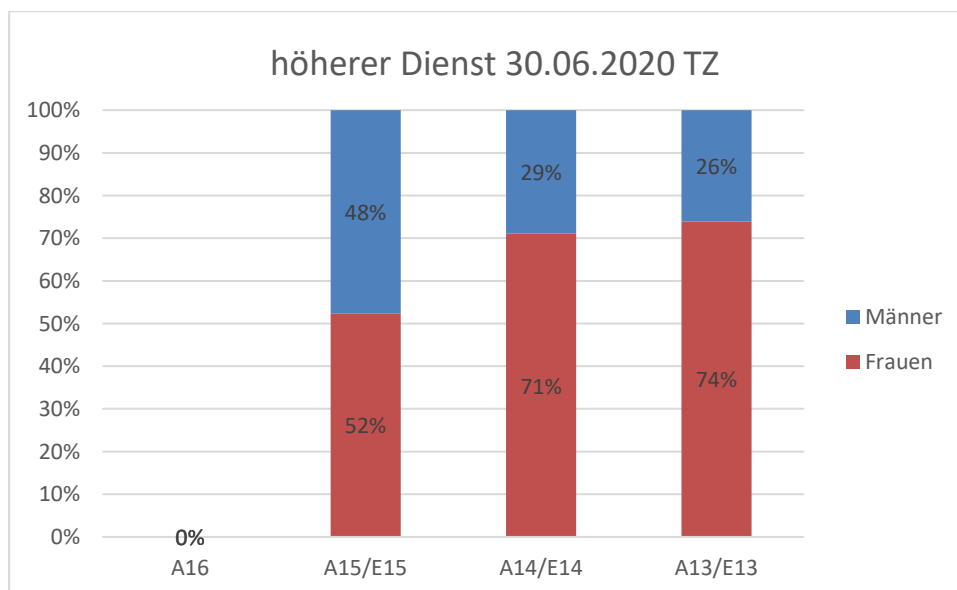


Abb. 14: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 34 % in Teilzeit, in A12/E11 waren es 20 %, in A11/E10 31 % und in A10/E9/E9B 14 % (Abb. 15).

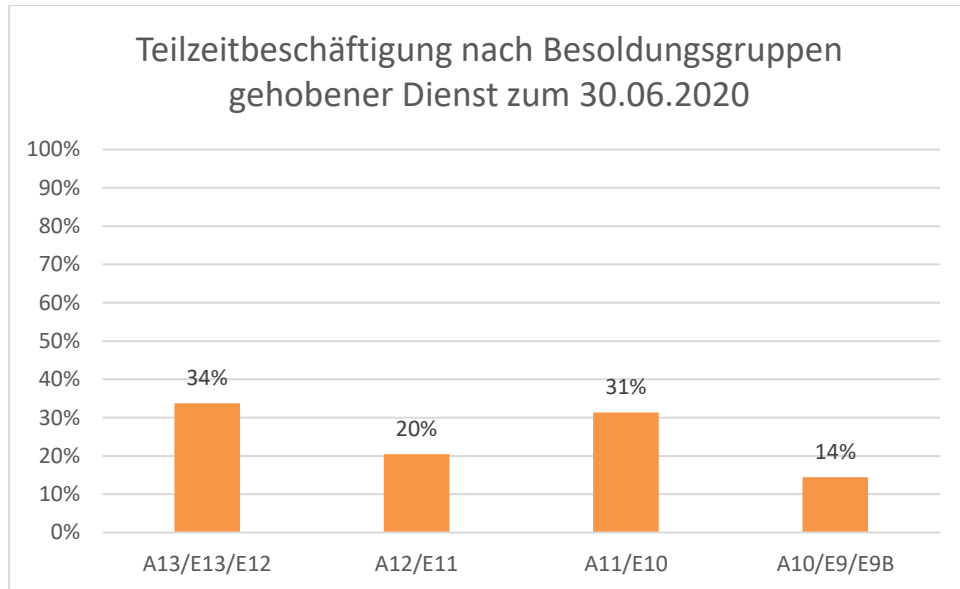


Abb. 15

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung:

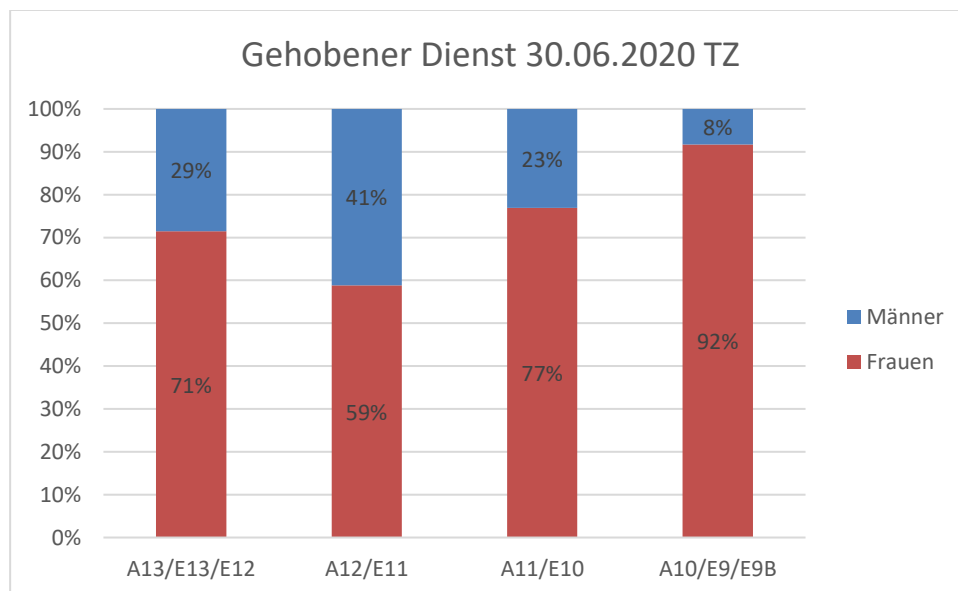


Abb. 16: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 28 Beschäftigte in Teilzeit, davon 20 Frauen, was einem Frauenanteil von 71 % entspricht. In A12/E11 gab es 17 Teilzeitbeschäftigte, davon

10 Frauen, also 59 %. In A11/E10 gab es 26 Teilzeitbeschäftigte, davon 20 Frauen, also 77 %. In A10/E9/E9B betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 92 % (11 von 12 Teilzeitbeschäftigten).

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1620 Beschäftigten an den Gewerblichen Schulen im RPF 101 beurlaubt. Dies entspricht 6 % der Beschäftigten.

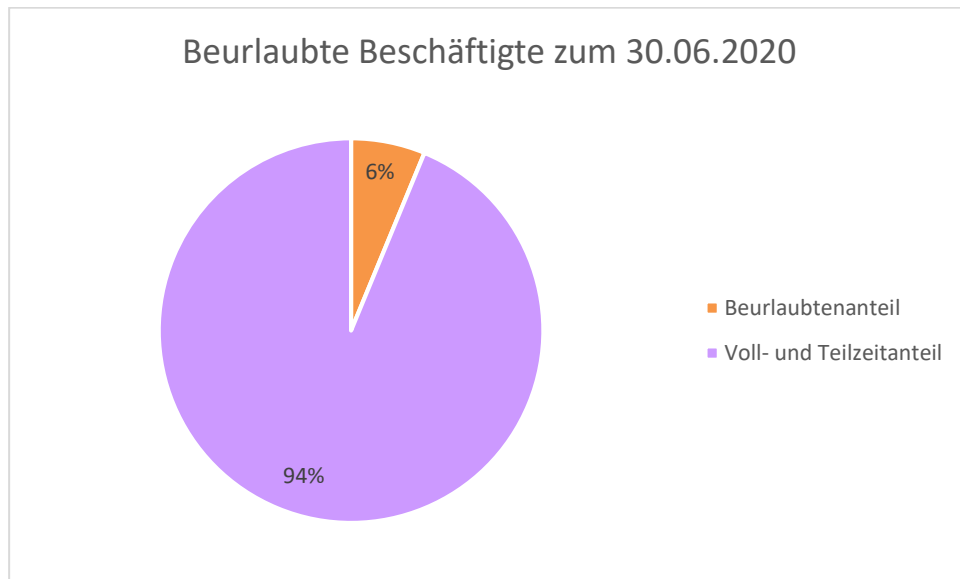


Abb. 17

Von den 101 Beurlaubten waren 87 Frauen, was einem Anteil von 86 % entspricht.

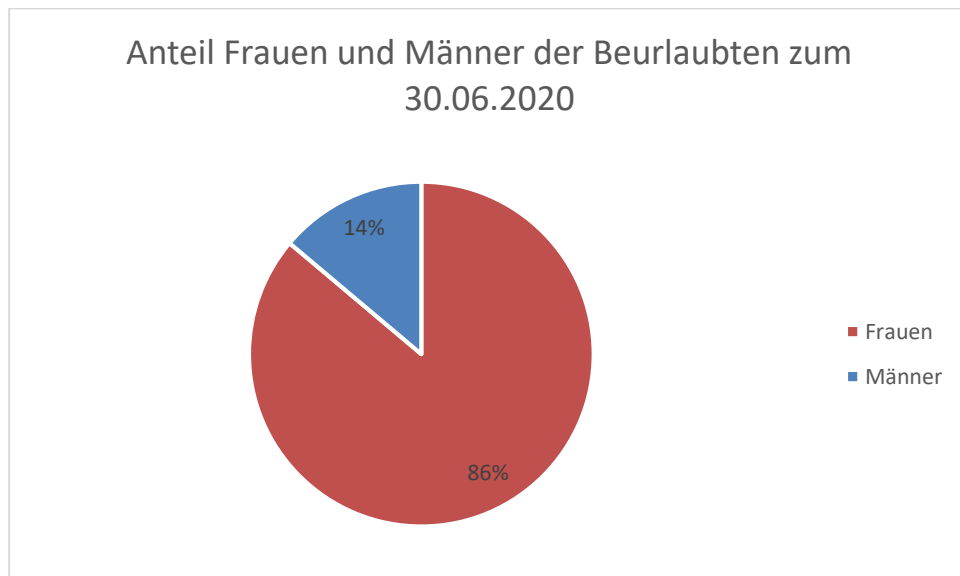


Abb. 18

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 19 ist die jeweilige Anzahl der Personen dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L.). Der Frauenanteil liegt bei allen Positionen unter 50 %, außer bei den geschäftsführenden Schulleitern. In allen anderen Positionen liegt der Frauenanteil zwischen 18 % und 46 %.

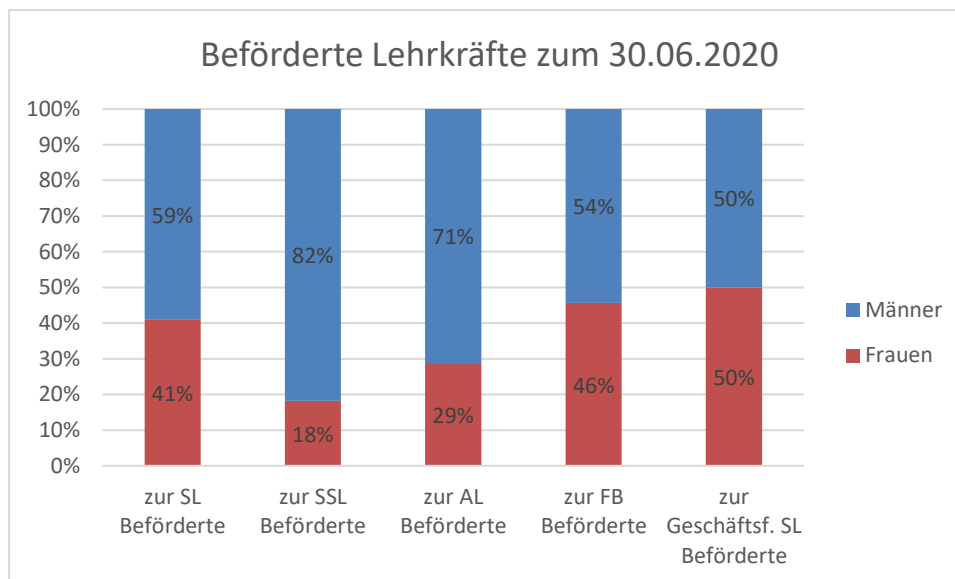


Abb. 19: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Stichtag 30.06.20
SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in
in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL Geschäftsführende*r Schulleiter*in

Die folgende Abbildung 20 zeigt den Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bei Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Schulleiter*innen arbeiteten gar nicht in Teilzeit, 5 % der stellvertretende Schulleiter*innen arbeiteten in Teilzeit. Die geschäftsführenden Schulleiter*innen arbeiteten alle in Vollzeit. Bei Abteilungsleiter*innen und Fachberater*innen in der Schulaufsicht lag der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei 17 % bzw. 26 %.

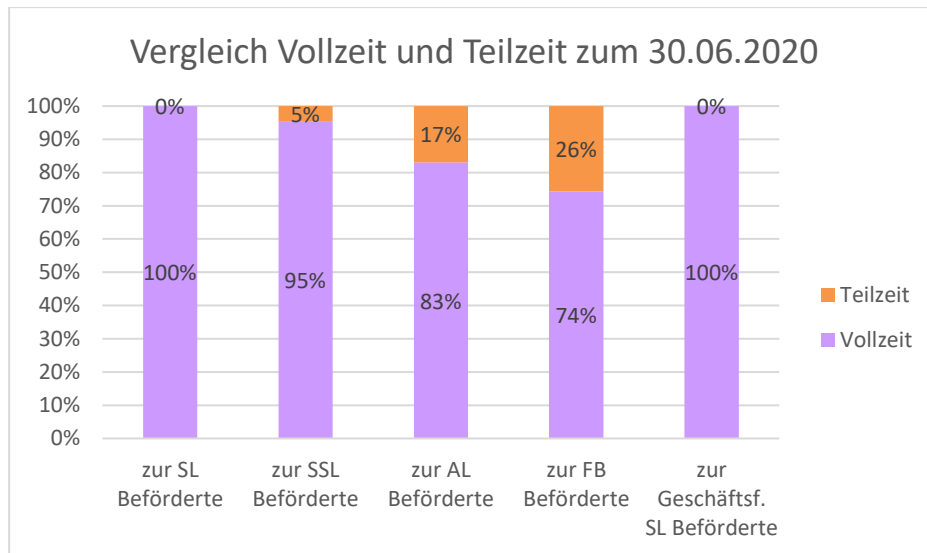


Abb. 20: Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020 SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL Geschäftsführende*r Schulleiter*in

7. Einstellungen

An den Kaufmännischen Schulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 496 Personen eingestellt. Von diesen 496 Personen wurden 416 unbefristet und 80 befristet eingestellt. Im höheren Dienst wurden 440 Personen eingestellt, der Frauenanteil betrug bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 59 %. Im gehobenen Dienst wurden 51 Personen eingestellt, der Frauenanteil lag bei 69 %. Im mittleren Dienst wurden nur 5 Personen eingestellt, deshalb wird auf eine Darstellung des Frauenanteils verzichtet.

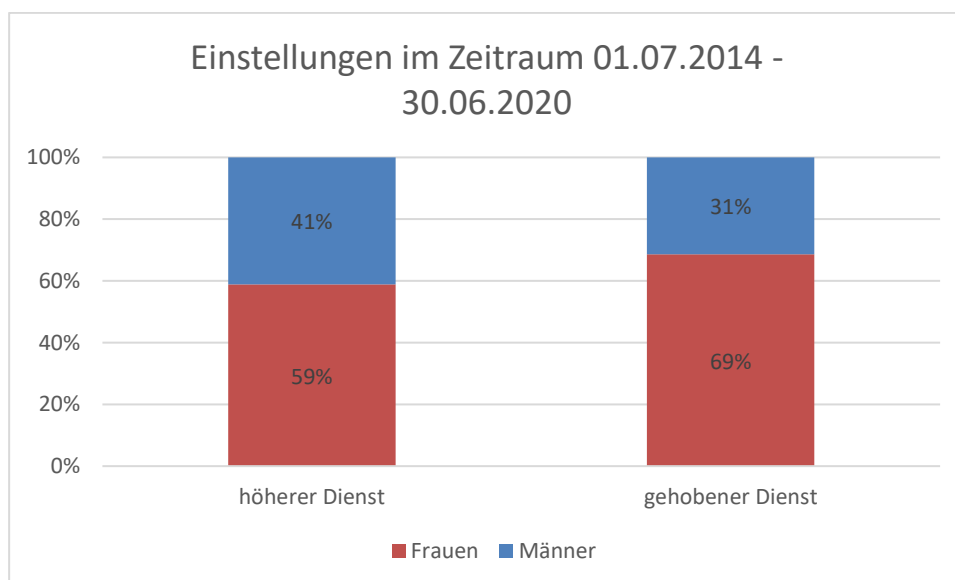


Abb. 21: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren sowie im gehobenen Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009-30.06.2014) wurden etwas weniger Personen eingestellt. Hier waren es insgesamt 420 Personen, davon 375 im höheren Dienst und 41 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 54 % und im gehobenen Dienst 71 %. Im höheren Dienst ist also ein Anstieg des Frauenanteils bei den Einstellungen von 54 % auf 59 % festzustellen. Im gehobenen Dienst hat der Frauenanteil dagegen leicht abgenommen, von 71 % auf 69 %.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 84 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 49 Frauen, was einem Frauenanteil von 58 % entspricht (Formblatt 1.4).

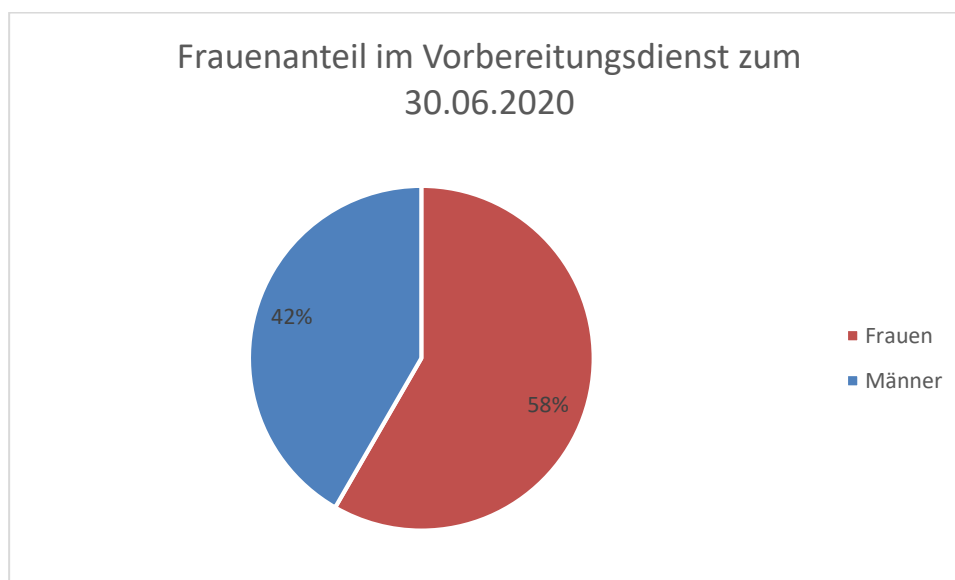


Abb. 22

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst von 64 % auf 58 % gesunken. Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Vorbereitungsdienst hat von 96 (davon 61 Frauen) auf 84 Personen abgenommen.

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 23 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 42 % Frauen (8 von insgesamt 19) zur Schulleiterin befördert worden, 15 % (3 von insgesamt 20) zu stellvertretenden Schulleiterinnen. Es wurden in diesem Zeitraum 41 % Frauen zur Abteilungsleiterin (14 von insgesamt 34) und 47 % Frauen zur Fachberaterin (7 von insgesamt 15) befördert.

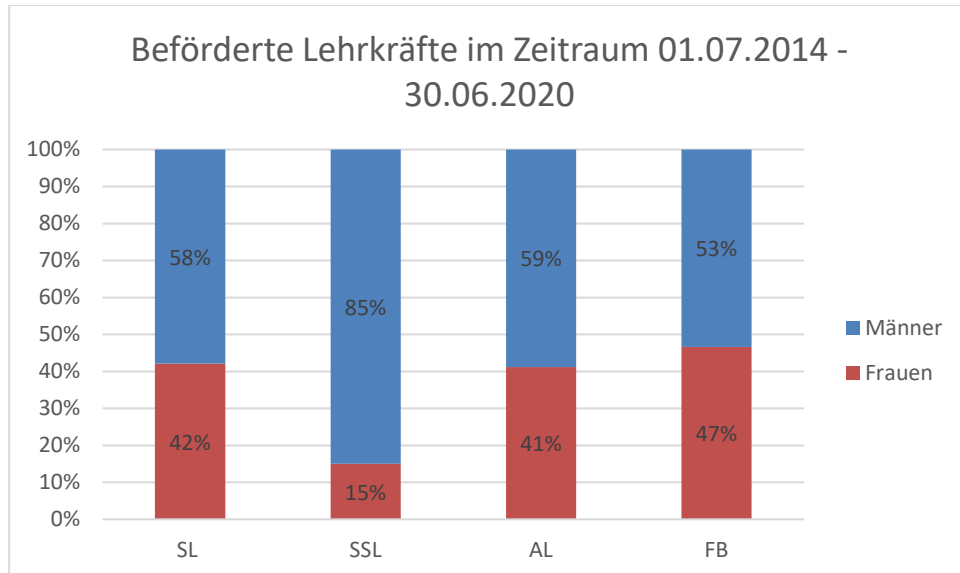


Abb. 23: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL=Schulleiterin, SSL=stellvertretende Schulleiterin, AL=Abteilungsleiterin, FB=Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL=Geschäftsführende Schulleiterin Kaufmännische Schulen RPF

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

siehe Gewerbliche Schulen

II. C) Analyse der Beschäftigtenstruktur Haus- landwirtschaftlich und sozial-pädagogische Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen im Regierungsbezirk Freiburg sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen vor, in denen innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird für die Haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen des Regierungsbezirks Freiburg umfasste zum Stichtag insgesamt 988 Beschäftigte (Erhebungsvordruck i.1.L: höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst, unbefristet und befristet beschäftigte Beamte und Angestellte). 673 Beschäftigte waren Frauen. Der Frauenanteil lag im höheren Dienst und gehobenen Dienst bei 68 %. Der mittlere Dienst bleibt unberücksichtigt. Ebenso die Besoldungs- /Entgelt-gruppen A9/E), A8 /E8). Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt lag also keine Unterrepräsentanz vor.

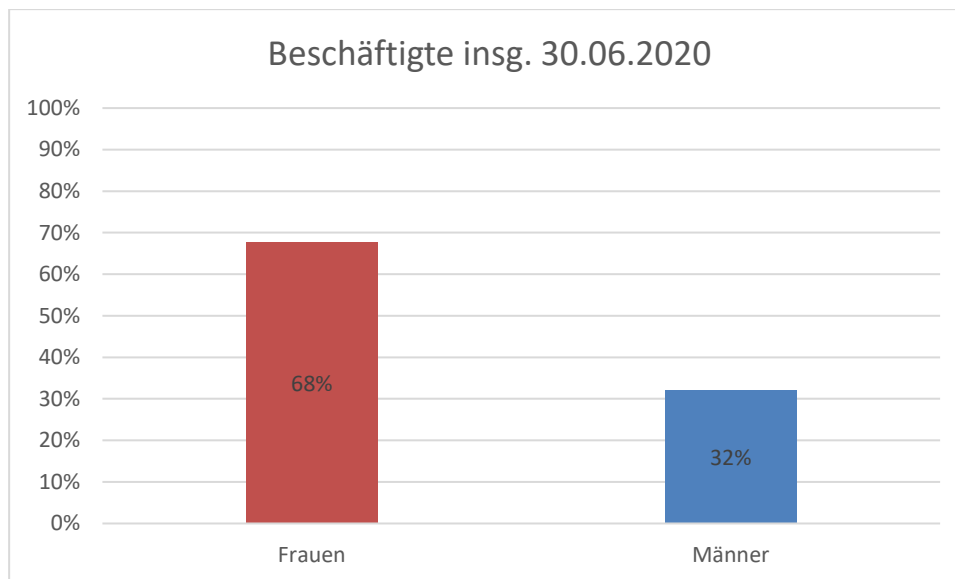


Abb. 1: Beschäftigte Lehrkräfte an Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt eine leichte Abnahme des Frauenanteils von 70 % auf 68 %.

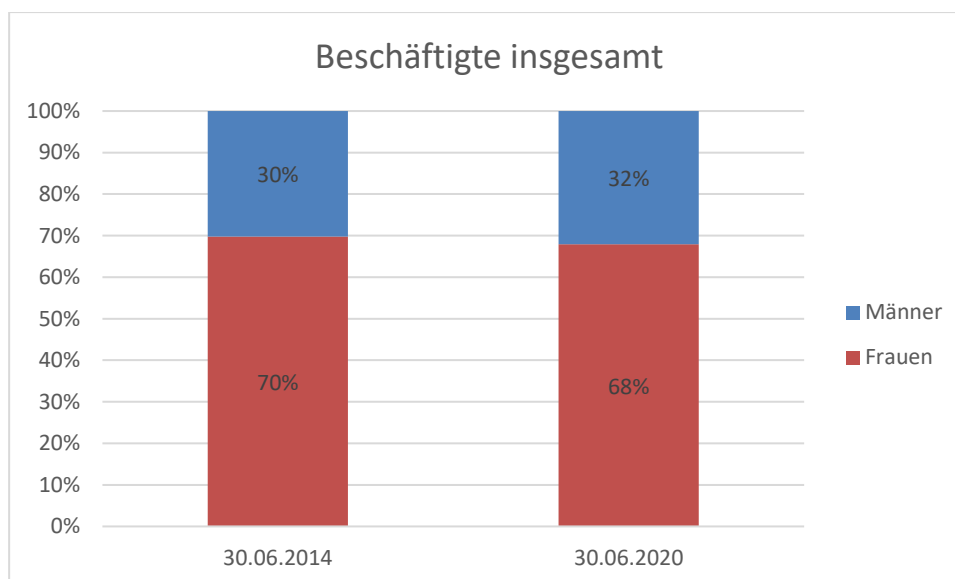


Abb. 2: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF

Betrachtet man aber die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen werden deutliche Unterschiede sichtbar.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 988 Beschäftigten sind 662 Personen dem höheren Dienst und 323 Personen dem gehobenen Dienst und 3 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst.

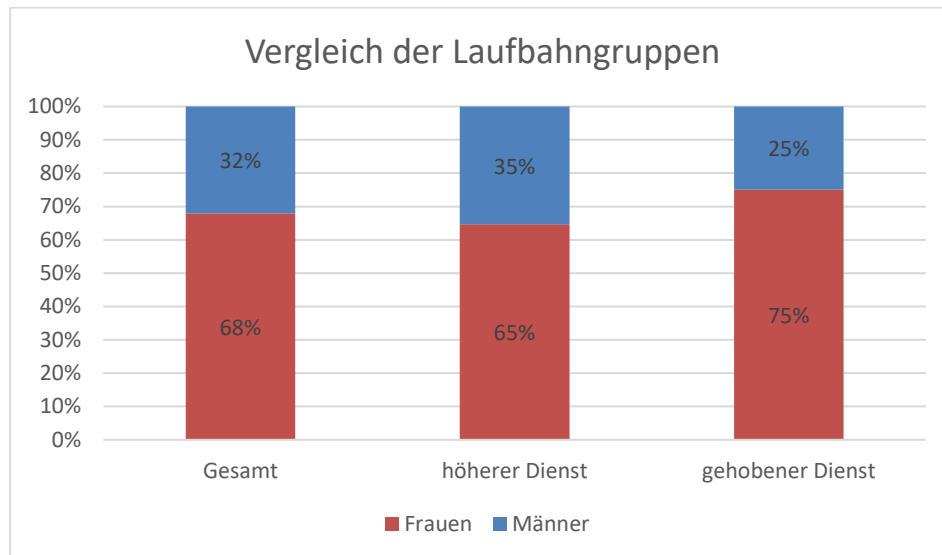


Abb. 3: Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail vorgestellt:

a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 65 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

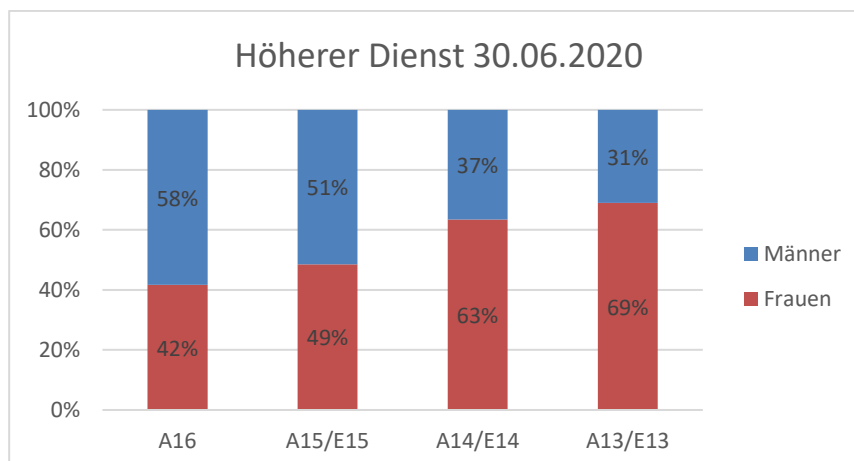


Abb. 4: Beschäftigte im höheren Dienst Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, lag in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13/E13 und A14/E14 keine Unterrepräsentanz vor. Hier lag der Frauenanteil bei 69 % (260 von 377) in A13/E13 bzw. 63 % (130 von 205) in A14/E14. In A15/E15 lag der Frauenanteil bei 49 % (33 von 68), die Unterrepräsentanz ist nur noch minimal und in A16 lag der Frauenanteil bei 42 % (5 von 12). Hier liegt also noch eine Unterrepräsentanz vor. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

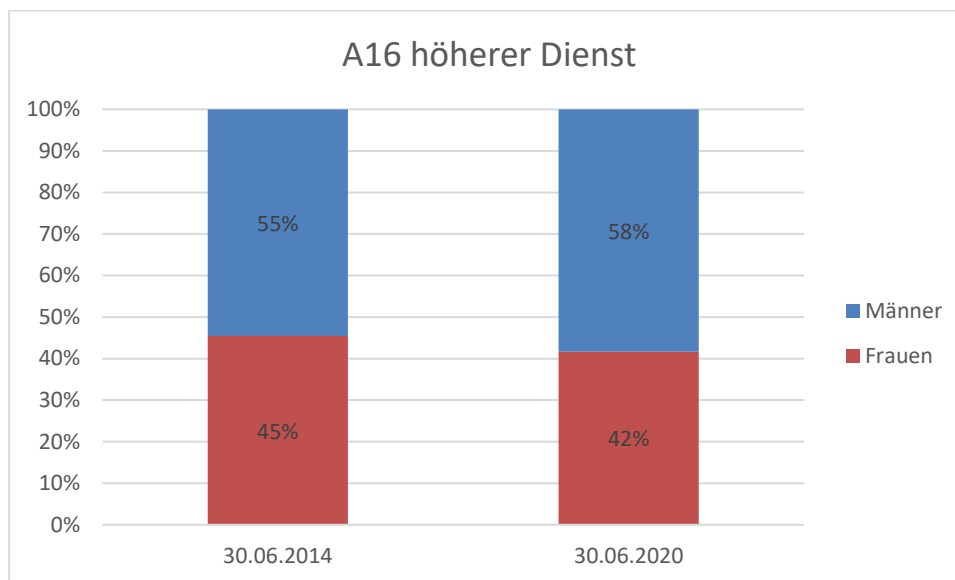


Abb. 5: Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe an Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in der Position des Schulleiters/ der Schulleiterin (A16) von 45 % auf 42 % gesunken.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist der Frauenanteil ebenfalls gesunken, von 57 % auf 49 %.

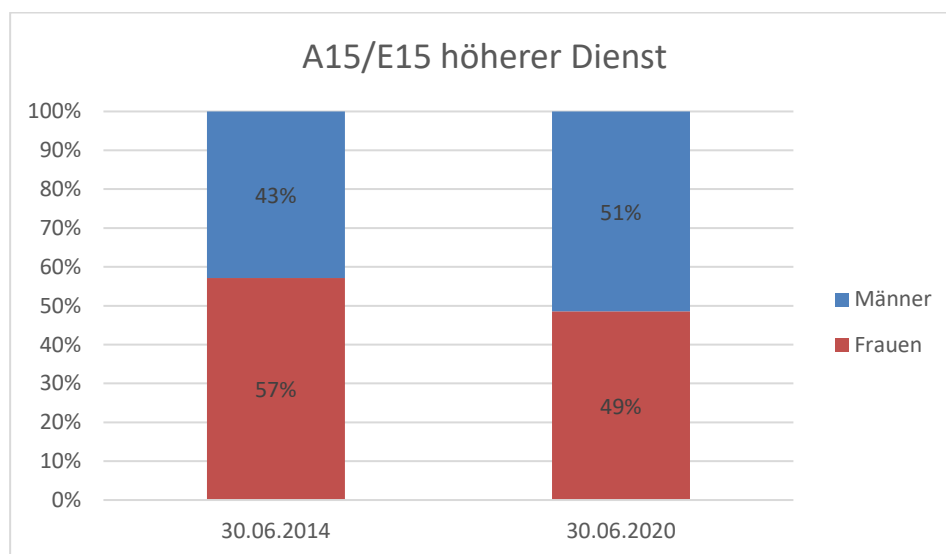


Abb. 6: Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 an Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil gleichgeblieben, bei 63%.

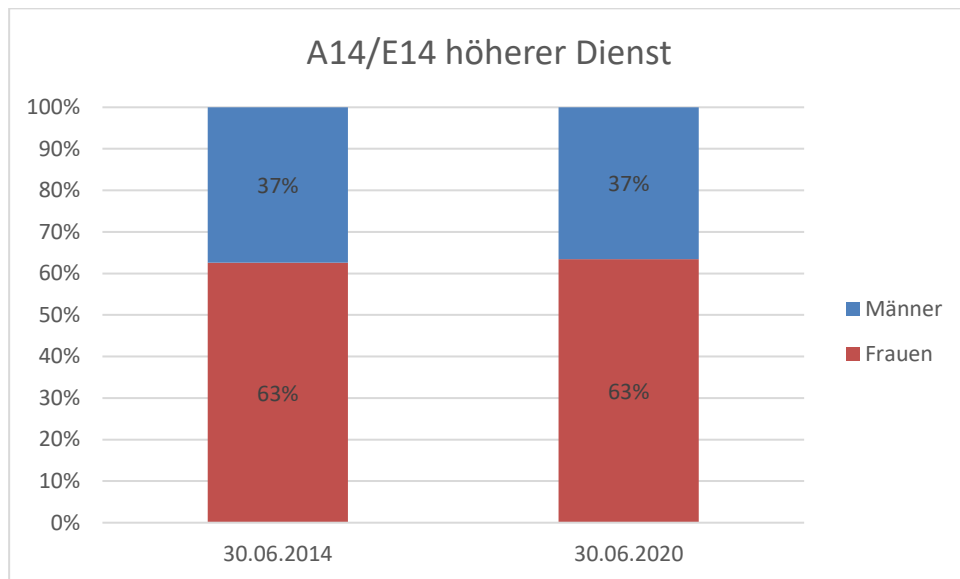


Abb. 7: Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 an Haus-, landw., sozpäd. Schulen im RPF

In der Besoldungsgruppe A13/E13 ist ein Anstieg des Frauenanteils um einen Prozentpunkt festzustellen, von 68 % auf 69 %.

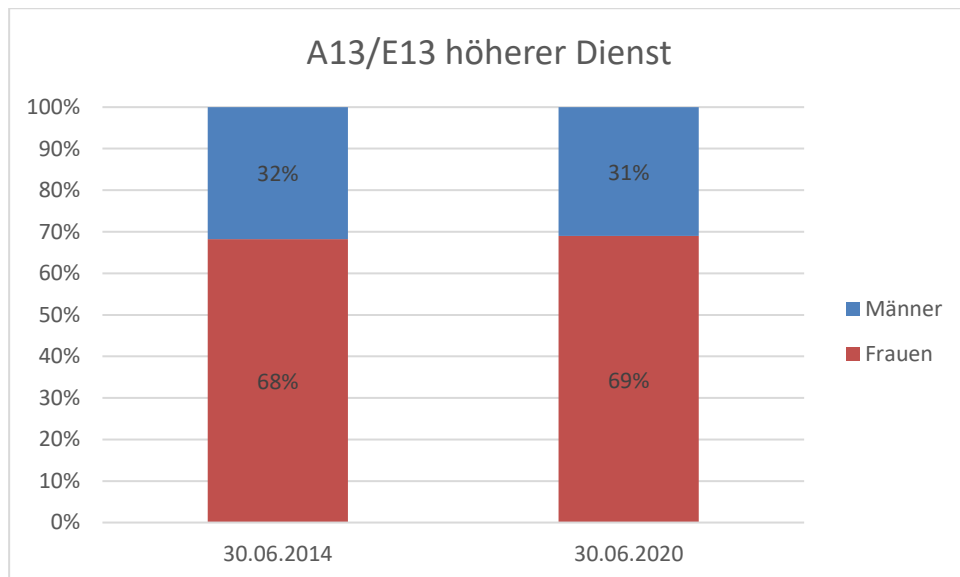


Abb. 8: Vergleich der Frauenanteile in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an Haus-, landw., sozpäd. Schulen im RPF

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 75 % (vgl. Abb. 3).

Die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

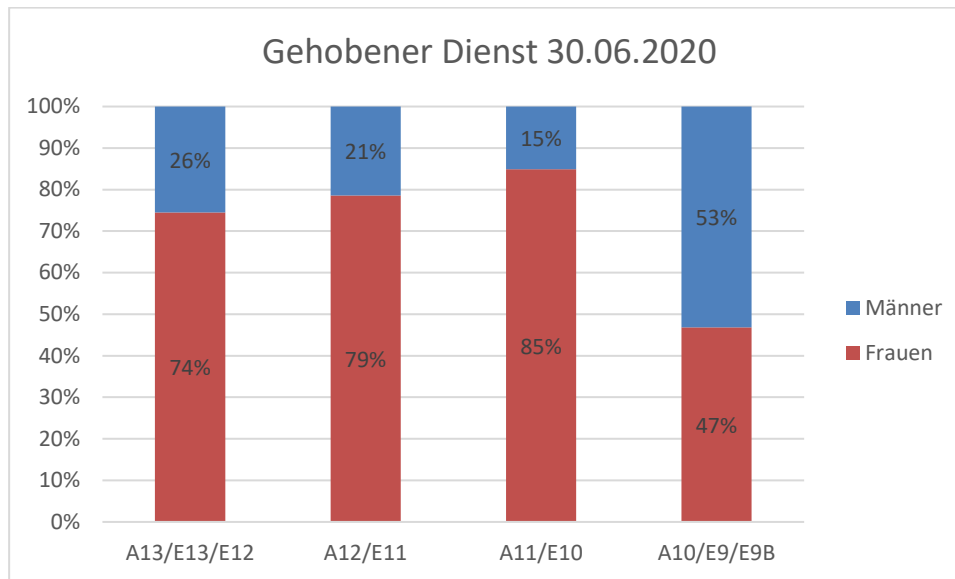


Abb. 9: Beschäftigte im gehobenen Dienst an Haus-, landw.-, sozpäd. Schulen im RPF

Zum Stichtag 30.06.2020 stellten in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes Frauen die Mehrheit der Beschäftigten, außer in A10/E9/E9B.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von insgesamt 988 Beschäftigten 496 in Teilzeit (Erhebungsvordruck i.1.L. Personal-Ist-Bestand Teilzeitbeschäftigte), 429 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 54 % (Abb. 10).

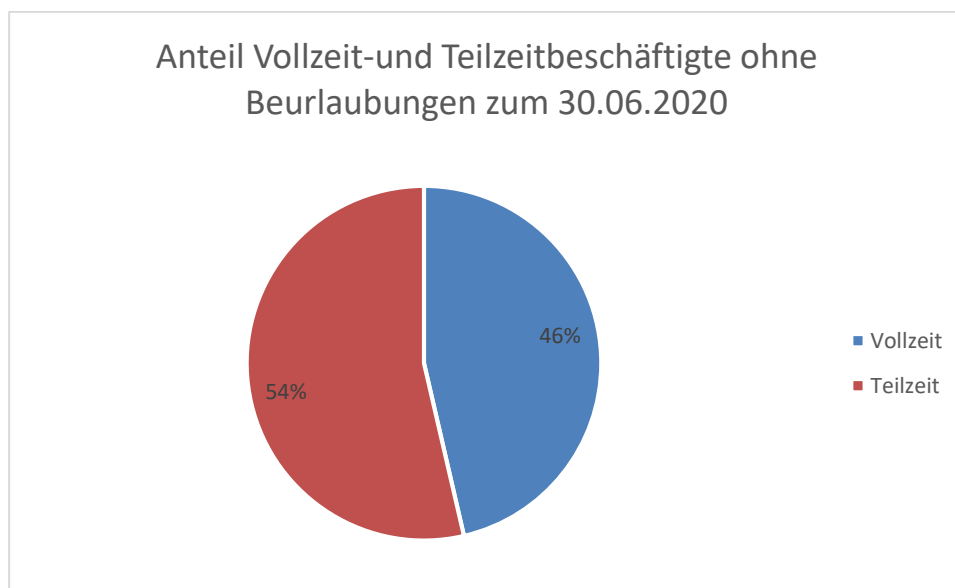


Abb. 10:

55 % der Frauen arbeiteten in Vollzeit. Ein deutlich größerer Anteil der Frauen, 76 %, arbeitete dagegen in Teilzeit (Abb. 11).

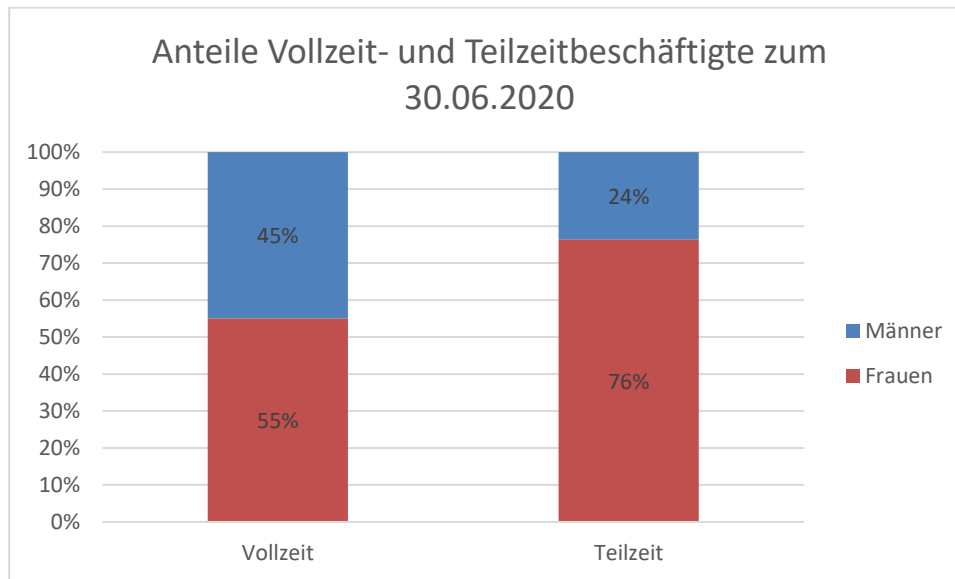


Abb. 11: Vergleich von Frauenanteilen der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Abb. 12 zeigt, dass 35 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 56 % arbeiteten in Teilzeit und 8 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 61 % in Vollzeit, 37 % in Teilzeit und 2 % waren beurlaubt.

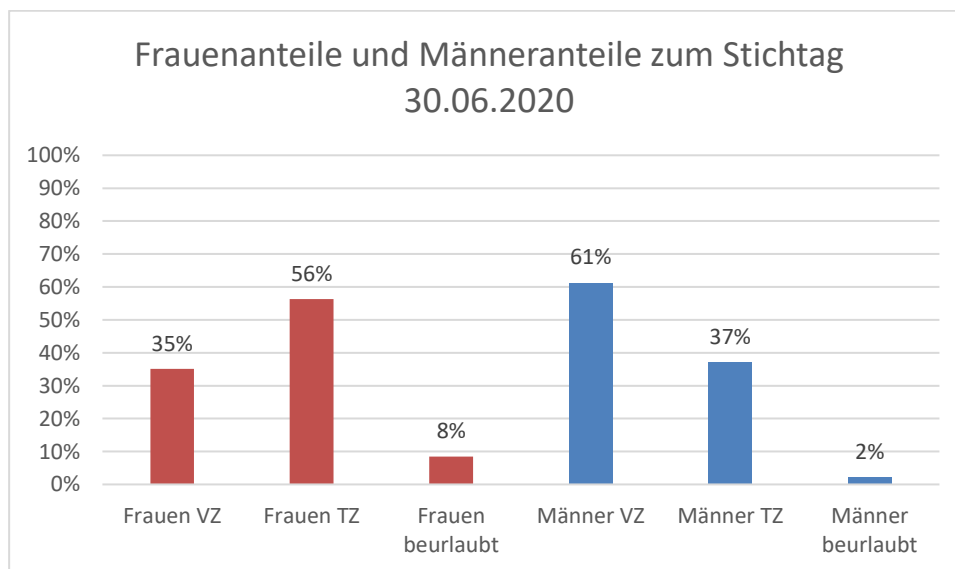


Abb. 12

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **höheren Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A16 arbeitete zum Stichtag niemand Teilzeit, in A15/E15 waren es 3 %, in A14/E14 33 % und in A13/E13 waren es 64 %.

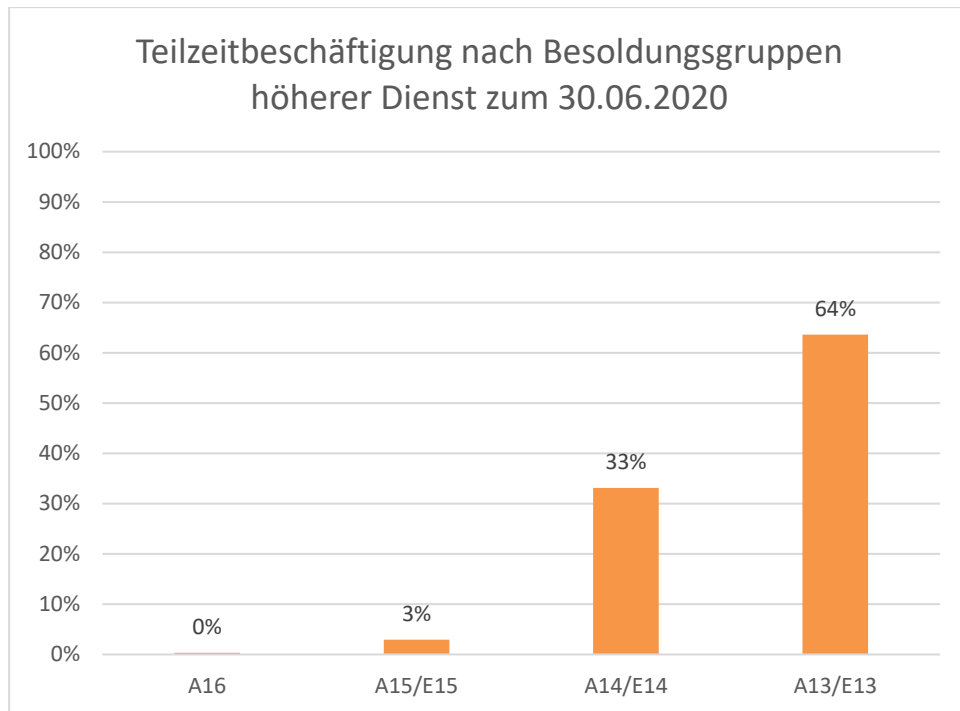


Abb. 13

In der Abbildung 14 sind die Frauenanteile in Teilzeit in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst dargestellt. In A16 arbeitete eine Person in Teilzeit und diese war weiblich (100 %). In A15/E15 arbeiteten von 9 Teilzeitbeschäftigten insgesamt 7 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht einem Frauenanteil in Teilzeit von 78 %. In A14/E14 gab es insgesamt 101 Teilzeitbeschäftigte, davon 82 Frauen, was einem Anteil von 81 % entspricht. In A13/E13 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 73 % (141 teilzeitbeschäftigte Frauen von 194 Teilzeit-beschäftigten insgesamt).

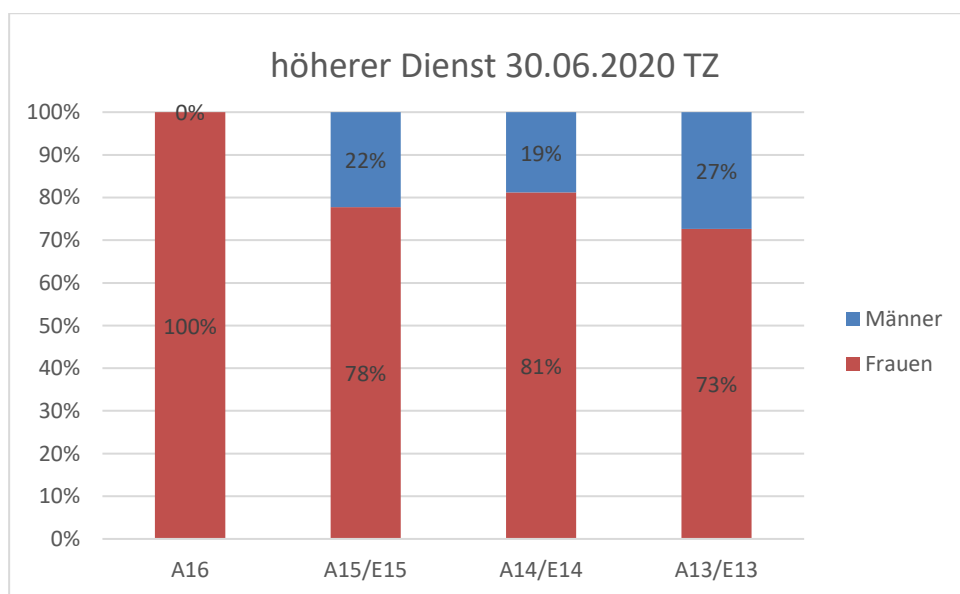


Abb. 14: Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des **gehobenen Dienstes** stellt sich wie folgt dar: In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 29 % in Teilzeit, in A12/E11 waren es 17 %, in A11/E10 35 % und in A10/E9/E9B 19 % (Abb. 15).

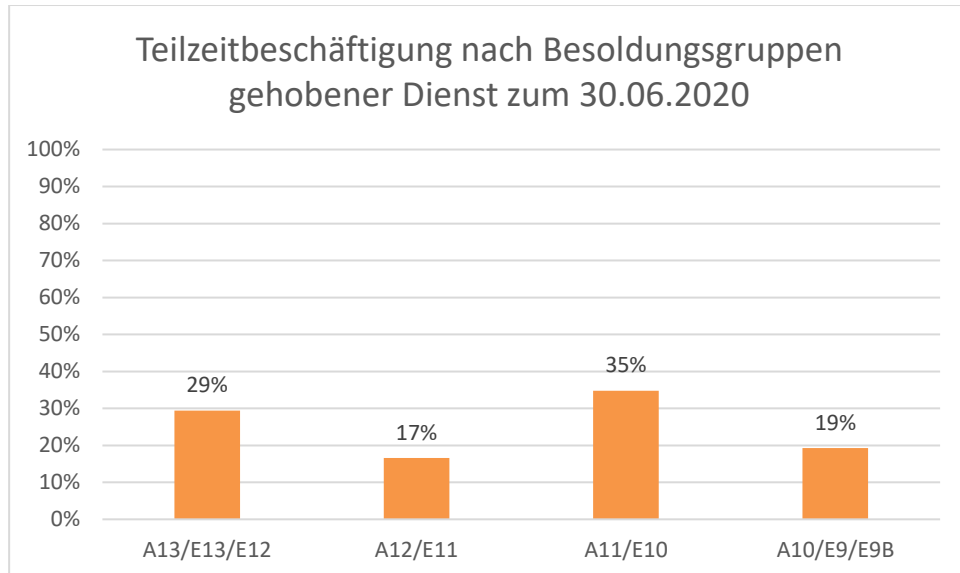


Abb. 15

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst, erhält man folgende Abbildung:

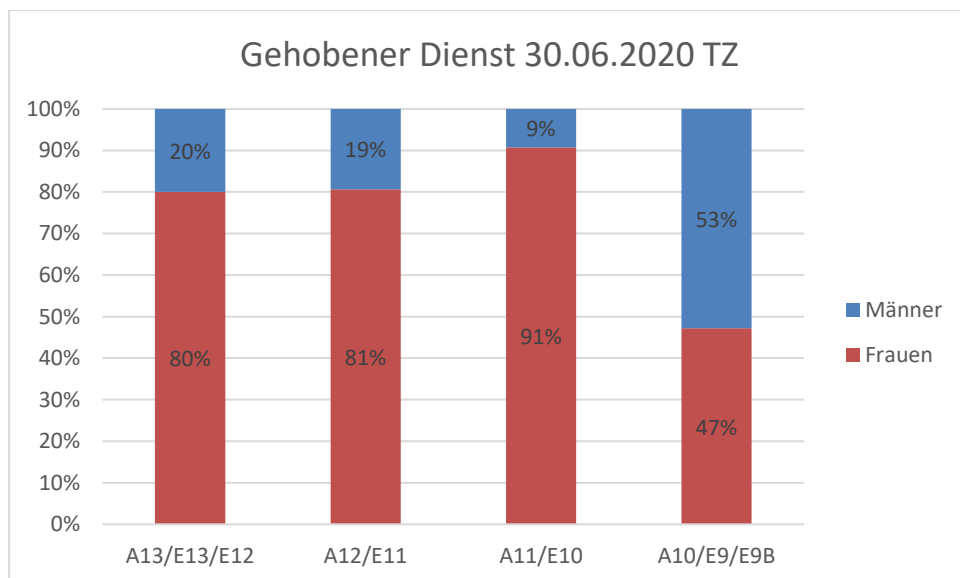


Abb. 16: Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 55 Beschäftigte in Teilzeit, davon 44 Frauen, was einem Frauenanteil von 80 % entspricht. In A12/E11 gab es 31 Teilzeitbeschäftigte, davon 25 Frauen, also 81 %. In A11/E10 gab es 65 Teilzeitbeschäftigte, davon 59 Frauen, also

91 %. In A10/E9/E9B gab es 36 teilzeitbeschäftigte, davon 17 frauen, was einem Anteil von 47 % entspricht.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 988 Beschäftigten an den Haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen im Regierungspräsidium Freiburg 64 beurlaubt. Dies entspricht 6 % der Beschäftigten.

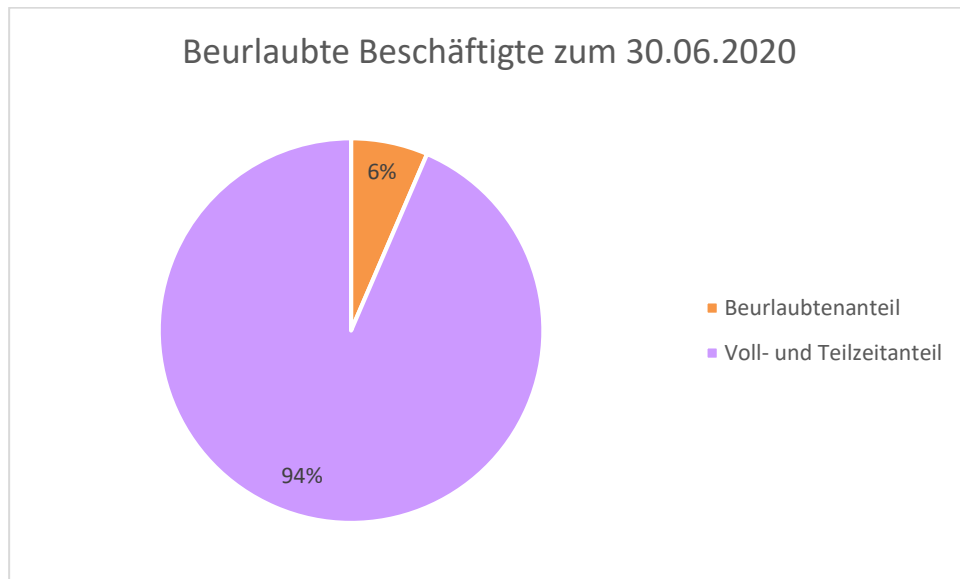


Abb. 17

Von den 64 Beurlaubten waren 57 Frauen, was einem Anteil von 89 % entspricht.

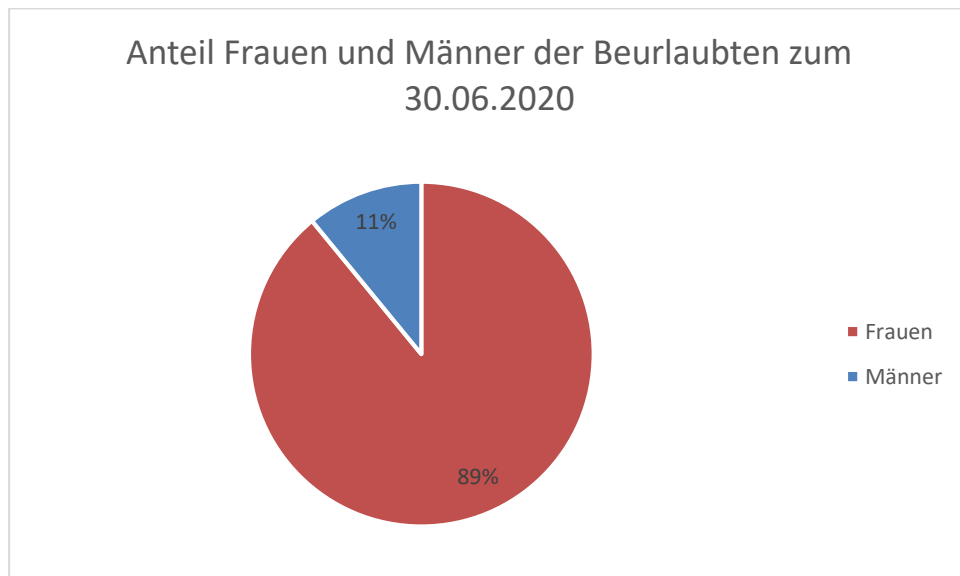


Abb. 18

6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z. B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 19 ist die jeweilige Anzahl der Personen dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand (Beschäftigte, Erhebungsvordruck i.3.L.). Der Frauenanteil lag bei Schulleitern bei 38 % (5 von 13), bei stellvertretenden Schulleitern bei 42 % (5 von 12) und bei Abteilungsleitern bei 46 % (16 von 35). Bei den Fachberatern lag der Frauenanteil bei 63 % (12 von 19) und bei den geschäftsführenden Schulleitern bei 100 % (2 von 2).

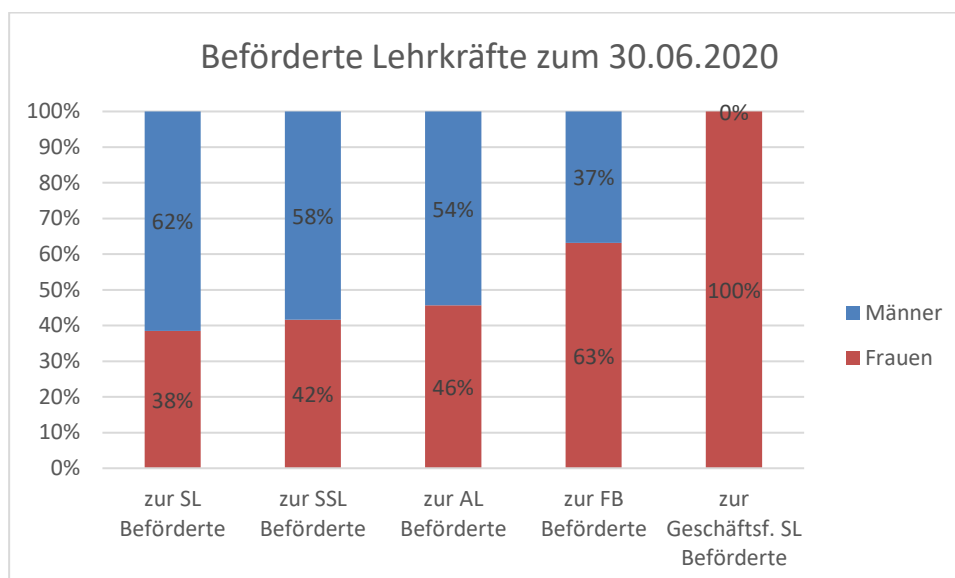


Abb. 19: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020
SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin

Die folgende Abbildung 20 zeigt den Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bei Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. 8 % der Schulleiter*innen arbeiteten in Teilzeit und 8 % der stellvertretenden Schulleiter*innen. Bei Abteilungsleiter*innen und Fachberater*innen in der Schulaufsicht liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei 14 % bzw. 16 %. Die geschäftsführenden Schulleiter*innen arbeiten zu 50 % in Vollzeit.

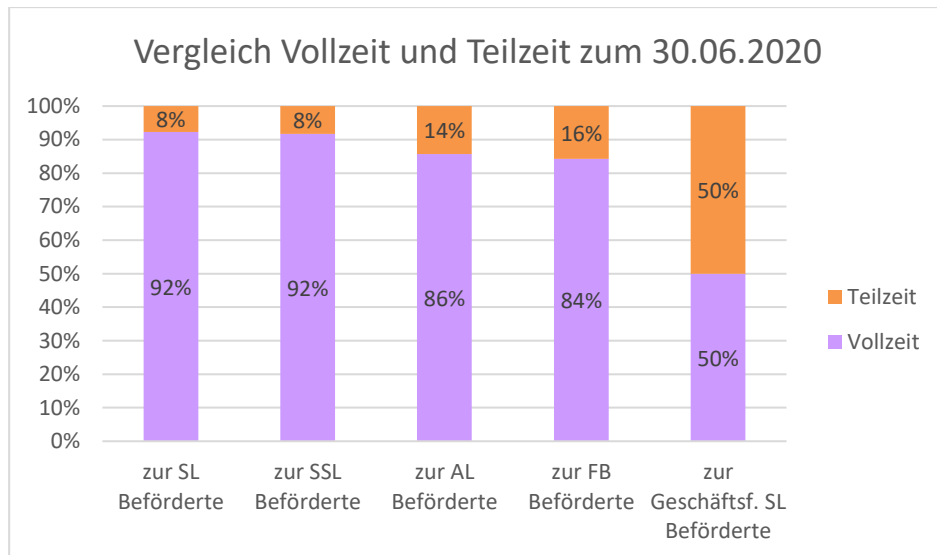


Abb. 20: Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020
 SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin
 in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin

7. Einstellungen

An den Haus-, landwirtschaftlich-, und sozialpädagogischen Schulen wurden im Erhebungszeitraum insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 343 Personen eingestellt. Von diesen 343 Personen wurden 242 unbefristet und 101 befristet eingestellt. Im höheren Dienst wurden 224 Personen eingestellt, der Frauenanteil betrug bei allen Einstellungen (befristet und unbefristet) 65 %. Im gehobenen Dienst wurden 116 Personen eingestellt, der Frauenanteil lag bei 71 %. Im mittleren Dienst wurden nur 3 Personen eingestellt, deshalb wird auf eine Darstellung des Frauenanteils verzichtet.

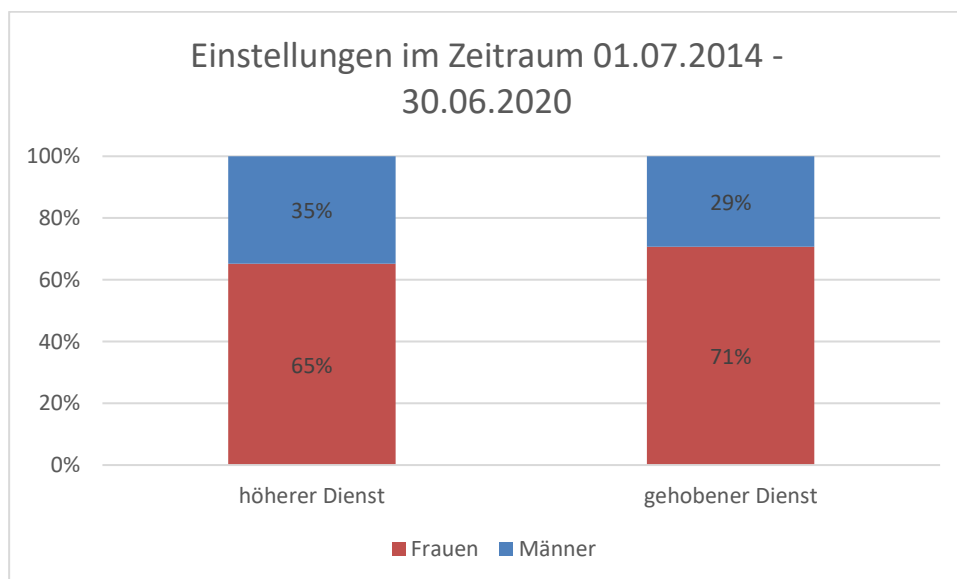


Abb. 21: Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren sowie im gehobenen Dienst

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009-30.06.2014) wurden etwas weniger Personen eingestellt. Hier waren es insgesamt 233 Personen, davon 164 im höheren Dienst und 66 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 62 % und im gehobenen Dienst 65 %. Im höheren Dienst ist also ein Anstieg des Frauenanteils bei den Einstellungen von 62 % auf 65 % festzustellen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil bei den Einstellungen von 65 % auf 71 % gestiegen.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 60 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 39 Frauen, was einem Frauenanteil von 65 % entspricht (Formblatt 1.4).

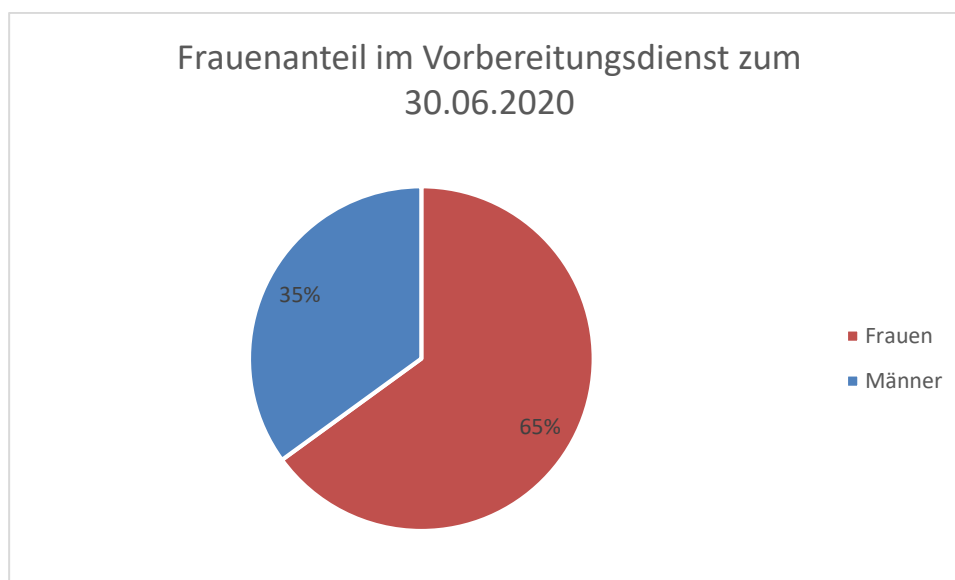


Abb. 22

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst von 80 % auf 65 % gesunken. Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Vorbereitungsdienst hat von 41 (davon 33 Frauen) auf 60 Personen zugenommen.

9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abbildung 23 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen.

Im Erhebungszeitraum sind 33 % Frauen (2 von insgesamt 6) zur Schulleiterin befördert worden, 38 % (5 von insgesamt 13) zu stellvertretenden Schulleiterinnen. Es wurden in diesem Zeitraum 43 % Frauen zur Abteilungsleiterin (9 von insgesamt 21) und 67 % Frauen zur Fachberaterin (8 von insgesamt 12) befördert. Zur geschäftsführenden Schulleiterin wurden 100 % Frauen befördert (2 von insgesamt 2).

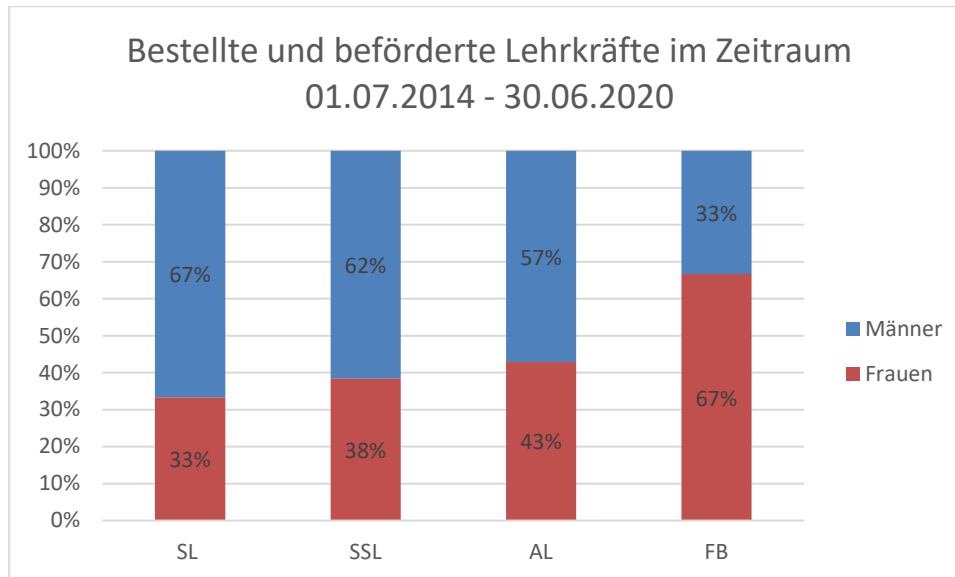


Abb. 23: Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin

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

siehe Gewerbliche Schulen

III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG

1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Personalbestand

gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen betrug der Frauenanteil 32 %. Der Frauenanteil konnte zwar von 26 % auf 32 % erhöht werden, dennoch liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

kaufmännische Schulen

An den kaufmännischen Schulen betrug der Frauenanteil 55 %. Der Frauenanteil ist von 50 % auf 55 % gestiegen, es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen betrug der Frauenanteil 69 %. Er ist von 71 % auf 69 % leicht gesunken, dennoch liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen sind Frauen im höheren Dienst in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Hier konnte aber der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen gesteigert werden.

Im gehobenen Dienst sind Frauen ebenfalls in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

kaufmännische Schulen

An den kaufmännischen Schulen lag zwar weder im höheren Dienst noch im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz vor, aber in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen herrschte dennoch Unterrepräsentanz. In A16, A15/E15 und A14/E14 im höheren Dienst lag weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. In A16 konnte der Anteil nicht erhöht werden, er stagniert bei 36 %. In A15/E15 und A14/E14 konnte er aber erhöht werden. Im gehobenen Dienst sind lag keine Unterrepräsentanz vor.

haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen lag zwar weder im höheren Dienst noch im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz vor, aber in den

einzelnen Besoldungs- /Entgeltgruppen herrscht dennoch teilweise Unterrepräsentanz. In A16 und A15/E15 im höheren Dienst liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, in A15/E15 aber nur minimal (49 %). In A16 ist der Anteil leicht gesunken, von 45 % auf 42 %. In A15/E15 ist er ebenfalls gesunken, und zwar deutlich von 57 % auf 49 %. Nur in A14/E14 liegt keine Unterrepräsentanz vor. Im gehobenen Dienst sind liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Einstellungen

gewerbliche Schulen

Im Bereich der gewerblichen Schulen sind laut Statistik Frauen nur noch im Rahmen der Einstellungen im gehobenen Dienst unterrepräsentiert. Allerdings konnte der Anteil im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum von 24 % auf 30 % gesteigert werden. Im höheren Dienst wurden 51 % Frauen eingestellt, somit liegt keine Unterrepräsentanz mehr vor.

kaufmännische Schulen

Im Bereich der Kaufmännischen Schulen liegt bei den Einstellungen weder im höheren Dienst (59 %) als auch im gehobenen Dienst (69 %) eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen

Im Bereich der haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogischen Schulen liegt ebenfalls bei den Einstellungen weder im höheren Dienst (65 %) noch im gehobenen Dienst (71 %) eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

gewerbliche Schulen

Bei den Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt in allen Positionen der Frauenanteil unter 50 %.

kaufmännische Schulen

Bei den Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt in allen Positionen der Frauenanteil unter 50 %.

haus-, landwirtschaftlich und sozialpädagogische Schulen

Bei den Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt außer bei den Fachberaterinnen in der Schulaufsicht der Frauenanteil unter 50 %.

2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden

Die Zielvorgaben, welche im Chancengleichheitsplan 2014 definiert wurden, konnten bislang noch nicht vollständig umgesetzt werden. Zwar sind die Entwicklungen insgesamt positiv, in manchen Bereichen, u.a. dem Anteil von Frauen in Führungspositionen, jedoch noch nicht erreicht. Die Gründe hierfür sind vielfältig und nicht immer eingrenzbar. Da es sich bei der Umsetzung der Zielvorgaben um einen langwierigen Entwicklungsprozess handelt, muss weiterhin kontinuierlich an deren Erreichung gearbeitet werden.

So dürfte sich beispielsweise die Unterrepräsentanz von Frauen bei Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in statistischer Entsprechung auch auf den Frauenanteil in Leitungspositionen auswirken. Der Schritt in Führungsverantwortung setzt immer auch die durch eine Bewerbung signalisierte Bereitschaft voraus. Insofern könnte ein höherer Anteil von Frauen im Feld der Bewerbungen zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter Führungskräften beitragen.

An den Beruflichen Schulen sind überwiegend zudem mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamt beschäftigt. Dies lässt zunächst eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vermuten. Da Frauen jedoch neben der Erwerbstätigkeit in der Regel noch den höheren Anteil der Familien- und/oder Pflegearbeit leisten, wird der Entschluss, sich auf eine Funktionsstelle zu bewerben, häufig auf einen späteren Zeitpunkt verschoben oder ausgesetzt. Die wachsende Tendenz von Frauen für Bewerbungen in Leitungsfunktionen könnte ein Indiz dafür sein, dass Lehrerinnen früherer Einstellungsjahrgänge aufgrund familiär bedingter Freiräume nun Leitungsaufgaben als Schulleiterin oder ständige Vertreterin der Schulleitung anstreben. Dies unterstreicht die Wichtigkeit der gesetzlichen Regelung in § 30 Abs. 3 ChancenG, welche nachteilige Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben auf die berufliche Entwicklung verhindern soll.

Auch der Anteil der Lehrerinnen in Teilzeitbeschäftigung steigt, im Gegensatz dazu ist aber nur ein geringer Prozentsatz der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit beschäftigt. Hier gilt es, die Tätigkeit in einer Führungsposition den Bedürfnissen der Frauen an die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter anzupassen und die Attraktivität durch Teilzeitmodelle für Führungspositionen, wie beispielsweise Job Sharing, zu erhöhen.

IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen

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.

2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 3 Chancengleichheitsgesetz ist der Frauenanteil bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG ist zu beachten.

V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen

Nach § 6 Absatz 3 ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

1. Reflexion der bisherigen Maßnahmen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen bei den beruflichen Schulen ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne über alle Regierungsbezirke hinweg von 29,6 % (30.06.2014) auf 33,5 % (30.06.2020) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen geht damit weiter voran. Die Frauenquoten sind aber differenziert nach den beruflichen Schultypen gewerbliche Schule, kaufmännische Schule, haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schule sowie nach Führungspositionen und Besoldungsgruppen unterschiedlich hoch.

Insgesamt liegt für den beruflichen Bereich über alle Schultypen hinweg ein relativ ähnliches Bild hinsichtlich der Anzahl der Frauen in Führungspositionen vor. So ist in einigen

Regierungsbezirken für die Schulleitungen im Bereich der haus- und landwirtschaftlichen Schulen die Parität bereits erreicht, während im Bereich der gewerblichen Schulen und kaufmännischen Schulen noch Luft nach oben besteht. Erfreulich ist jedoch, dass überwiegend ein Anstieg bei der Frauenquote in Führungspositionen zu verzeichnen ist. Dies zeigt, dass die seit dem letzten Chancengleichheitsplan eingeleiteten Maßnahmen gegriffen haben. Gleichzeitig ermuntert dies, bewährte Maßnahmen beizubehalten und weiterzuentwickeln, da der Prozess der Zielerreichung zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin im Gange ist. Dennoch ist die Frauenquote von 50 % nicht erreicht und der Anteil an Frauen wird mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe geringer. Deshalb ist auch trotz des positiven Trends eine differenzierte Betrachtung notwendig.

Die Entwicklung während der Geltungsdauer des letzten Chancengleichheitsplans ergibt sich im Einzelnen aus dem Zahlenteil und der Analyse der Beschäftigten-struktur. Da an kaufmännischen und haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen deutlich mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamt beschäftigt sind, ist in diesen Bereichen eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Bei den gewerblichen Schulen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Dies liegt mitunter am geringeren Frauenanteil bei den naturwissenschaftlichen / technischen Studiengängen. Wünschenswert ist eine Erhöhung des Frauenanteils bei den vorgelagerten gewerblich technischen Studiengängen, da diese den Zugang zur Laufbahn des höheren Lehramts an gewerblichen Schulen ermöglichen. Im gewerblichen Bereich wird kontinuierlich eine Erhöhung des Frauenanteils im Eingangsamt angestrebt.

2. Fortbildung

Neben den bereits genannten Maßnahmen sind insbesondere fortbildende und vorqualifizierende Maßnahmen von besonderer Bedeutung. Eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten richtet sich gezielt an Lehrerinnen (und Lehrer) aller Schularten. Fortbildungen und Informationsportale bieten die Möglichkeit, sich über Führungspositionen und -aufgaben zu informieren, das eigene Potential zu erkunden und sich auf die mögliche Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten. Sie erleichtern auch den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit oder mehrjähriger Beurlaubung. Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird von den Regionalstellen des Zentrums für Schulqualität und

Lehrerbildung (ZSL) ein landesweites 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.

Zur Weiterqualifizierung werden Fortbildungen in verschiedenen Bereichen angeboten:

- Orientierung und Vorqualifizierung für Lehrkräfte mit Führungsinteresse bzw. Bewerbungsabsicht
- Einführung in die neue Funktion für schulische und außerschulische Führungskräfte, die neu im Amt sind
- Begleitung in der Funktion für tätige Führungskräfte

Frauen wie Männer sollen ermutigt werden, sich auf eine Führungsposition zu bewerben und auf dem Weg dorthin qualifiziert begleitet und unterstützt werden. Die weiteren Vorqualifizierungsangebote machen das Programm „Frauen fit für Führung“ jedoch keineswegs überflüssig, vielmehr ergänzen sich die verschiedenen Fortbildungsangebote.

Ein weiterer Schwerpunkt im Fortbildungsbereich sind Fortbildungen, welche für die Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen in der Schulverwaltung und an den Schulen angeboten werden. Diese zielen insbesondere darauf ab, dass die Beauftragten für Chancengleichheit die Aufgaben, welche aus dem Chancengleichheitsgesetz resultieren, kennen und anwenden, Rollenverständnis entwickeln und ihre Beratungsfunktion effektiv ausfüllen können. Hierzu gehören Basisschulungen und vertiefende Fortbildungen, welche u.a. dazu dienen, kommunikative und prozessorientierte Kompetenzen mit Hinblick auf die Rolle und Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit zu vertiefen und zu professionalisieren. Dies wiederum leistet einen weiteren wichtigen Beitrag für die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben.

3. Personalentwicklungsmaßnahmen

Eine Erhöhung des Frauenanteils wird weiterhin in Bereichen angestrebt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Junge Lehrerinnen aller Schultypen der beruflichen Schulen müssen für Führungspositionen gezielt vorbereitet und gewonnen werden. Steigerungsraten lassen hier auf eine positive zukünftige Entwicklung schließen. Die Personalverantwortlichen in der Schulverwaltung, die Schulleiter*innen an den Schulen und alle mit Führungsaufgaben vertrauten Personen haben die Aufgabe, Lehrkräfte gezielt und systematisch zu fördern. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In der Umsetzung bedeutet dies, dass Lehrkräften adäquate Aufgaben übertragen werden sollen, durch welche sie bestehende Kompetenzen erweitern, neue erwerben und einen breiten Erfahrungshorizont aufbauen können. Insbesondere den Schulleitern*innen kommt hier eine Schlüsselfunktion zu, da sie zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet sind.

Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z. B. Übertragung von Aufgaben im Rektorat, Einbindung als Assistenz der Schulleitung, Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungsaufgaben. Die Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innere Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen. Außerdem motivieren sie und qualifizieren Lehrerinnen für weitergehende 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 Meetings, Barcamps und Fortbildungen durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert und ermutigt werden. Durch eine hohe Informationsdichte und Transparenz über die Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von Führungspositionen gewinnen diese an Attraktivität. Aufgrund der aktuellen Geschlechterrelation in schulischen Führungspositionen werden auch in Zukunft spezifische Angebote für die Zielgruppe Frauen für sinnvoll und notwendig erachtet. Die potentiellen Führungskräfte sollen in geeigneter Weise über Fortbildungen in diesem Bereich informiert werden, da so ein wichtiger Beitrag für die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen geleistet werden kann.

4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Beim Bewerbungsverfahren ist zu berücksichtigen, dass die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit 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 § 10 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz das Recht an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit zielt darauf zu achten, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Möglichkeiten zur Darstellung ihrer Person eröffnet, keine unzulässigen Fragen gestellt und die bei den Familien- und/oder Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden.

Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen geringere aktive Dienst- und Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexible Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG).

5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Regierungspräsidium unterstützt als personalverwaltende Dienststelle Frauen und Männer, neben der Erwerbstätigkeit auch Familienarbeit zu leisten und hierfür Elternzeit, Teilzeit, Pflegezeit oder eine Beurlaubung zu nehmen, ohne dass sich dies nachteilig auswirkt. Dabei werden die vorhandenen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit gem. §§ 29 - 31 Chancengleichheitsgesetz optimiert und erweitert, wo dies erforderlich ist.

a) Arbeitszeitgestaltung

Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sein können, können familien- und pflegegerechte 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. 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.

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

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

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

b) Teilzeitmodelle

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktions-stelleninhaberinnen und -inhabern in Teilzeit zwischen 50% und 100 % zu arbeiten. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und in der Pflegezeit möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familien- und Pflegeaufgaben sollen dadurch Familie, Pflege 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.

Über diese Teilzeitmodelle hinaus, ist für schulische Funktionsstellen mit dem Modell Job Sharing eine Alternative vorhanden, eine Führungsposition in der Schule mit halbem Deputat wahrzunehmen. Das Job Sharing 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 Teilnehmende am Job Sharing vorab hingewiesen werden. Um eine gewisse Kontinuität und Planungssicherheit zu haben, wird das Job Sharing in der Regel auf drei Jahre festgelegt. Mit der Ernennung in das Funktionsamt stehen der Beamtin/dem Beamten die Bezüge aus dem Funktionsamt im Umfang der Arbeitsleistung zu. Ein Beamter kann nicht zwei (Status-) Ämter gleichzeitig wahrnehmen. Kommt für Beamtinnen und Beamte daher aktuell oder in absehbarer Zeit ein Beschäftigungsumfang von mehr als 50 Prozent in einem Funktionsamt in Betracht, sind andere Teilzeitmodelle flexibler als das Job Sharing.

Diese Teilzeitmodelle 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.

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

c) Betreuungsangebote für Kinder

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.

Seit 2014 trägt das Land inklusive der Bundesmittel zur Betriebskostenförderung 68 Prozent der Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung. Die Zuweisungen des Landes an die Kommunen für die Betriebsausgabenförderung der Kleinkindbetreuung betragen im Jahr 2020 - einschließlich der Bundesmittel - voraussichtlich insgesamt rd. 1.070 Mio. Euro. Sie sind zweckgebunden für die Förderung von Kindern unter drei Jahren in Kindertagespflege und in Kindertageseinrichtungen zu verwenden. Diese Zahlen unterstreichen eindrucksvoll die gemeinsamen großen Anstrengungen von Land und Kommunen, ein bedarfsgerechtes und qualitätsvolles Angebot für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege in Baden-Württemberg bereitzustellen.

Laut Statistischem Landesamt wurden zum Stichtag 1. März 2020 in Baden-Württemberg 83.100 Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Das entspricht einer Betreuungsquote von 25,3 Prozent.

Zudem ist der weitere Ausbau der Ganztagsschulen der Landesregierung ein besonderes Anliegen. Ganztagsschulen sind eine wesentliche Säule im Bildungssystem, denn sie unterstützen nicht nur Eltern darin, Familie und Erwerbstätigkeit besser zu vereinbaren. Sie leisten auch einen wertvollen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit: Durch die Umsetzung eines ganzheitlichen Bildungsangebots, das auf die Bedarfe und Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien abgestimmt ist, ermöglichen Ganztagsschulen vielfältige Lernerfolge und Kompetenzentwicklung für alle Schülerinnen und Schüler.

Im Zentrum steht das einzelne Kind und dessen Lernen. Damit fördern Ganztagsschulen die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder und Jugendlichen und unterstützen diese in ihrer Vielseitigkeit.

An der Ganztagsschule steht ein Mehr an Zeit zur Verfügung, das in einem rhythmisierten Schulalltag zur Förderung und Unterstützung unterschiedlicher Stärken und Talente genutzt wird. Das pädagogische Konzept der Ganztagsschule mit rhythmisiertem Ganztagsprogramm kombiniert Lern- und Entspannungsphasen und ermöglicht ein intensiveres soziales und interkulturelles Lernen durch zusätzliche Lernpartner und einen besseren Zugang zu Bildungsangeboten, auch im außerschulischen Bereich, durch

Kooperation mit Vereinen und Institutionen. Die Ganztagsschule ist ein Ort zum Leben und Lernen.

Um Schulen und Schulträgern die größtmögliche Flexibilität beim Aufbau der schulgesetzlich verankerten Ganztagsschule nach § 4 a zu bieten, sieht das Land verschiedene Formen des Ganztagsbetriebs und Zeitmodelle vor. So können Ganztagsschulen passgenau auf die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler, der Eltern sowie auf die Rahmenbedingungen der einzelnen Schule vor Ort zugeschnitten werden. Die Ganztagsschule kann entweder in der verbindlichen Form (alle Schülerinnen und Schüler nehmen verbindlich am Ganztagsbetrieb teil) oder in der Wahlform (Eltern haben die Wahl, ob sie ihr Kind für den Ganztagsbetrieb anmelden) eingerichtet werden. Der rhythmisierte Ganztagsbetrieb ist an drei oder vier Tagen mit sieben oder acht Zeitstunden möglich. Der Schulträger entscheidet sich für eine Alternative. Ganztagsschulen erhalten je nach gewähltem Zeitmodell eine entsprechende Zuweisung von Lehrerwochenstunden pro Ganztagsgruppe. Damit können insbesondere auch Lernzeiten und Angebote zur individuellen Förderung etabliert werden.

Die Landesregierung misst der Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen hohe Priorität zu, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Eltern, die ihr Kind nicht an einer Ganztagsschule 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.