

**Chancengleichheits-
plan
30.06.2020**

Berufliche Schulen im
Regierungspräsidium Karlsruhe



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 Gymnasien eines Regierungsbezirks. Pro Regierungsbezirk wird ein Chancengleichheitsplan Gymnasien 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. 6
II. Analyse der Beschäftigtenstruktur	S. 52
A) an den Gewerblichen Schulen	S. 52
1. Allgemeines	
2. Personalbestand	S. 52
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 53
a) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 54
b) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 55
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 56
5. Beurlaubungen	S. 59
6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 60
7. Einstellungen	S. 61
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 62
9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 62
B) an den Kaufmännischen Schulen	S. 64
1. Allgemeines	
2. Personalbestand	S. 64
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 65
c) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 66
d) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 67
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 68
5. Beurlaubungen	S. 71
6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 72
7. Einstellungen	S. 73
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 74

9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 74
C) an den Hauswirtschaftlichen, Landwirtschaftlichen, Sozialpädagogischen oder Sozialpflegerischen Schulen	S. 76
1. Allgemeines	
2. Personalbestand	S. 76
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 77
e) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 78
f) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 79
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 80
5. Beurlaubungen	S. 83
6. Beschäftigte und Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 84
7. Einstellungen	S. 85
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 86
9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	S. 87
10. Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten	S. 87
III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG	S. 89
1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben	S. 89
2. Gründe, warum Zielvorgaben nicht erreicht wurden	S. 90
IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	S. 93
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	S. 93
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	S. 93
V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen	S. 93
1. Reflexion bisheriger Maßnahmen	
2. Fortbildung	
3. Personalentwicklungsmaßnahmen	
4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	

--	--

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Formblätter)

Formblatt 0

Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene

01.07.2014 -
Zeitraum: 30.06.2020
Schulart/Schul-
typ: 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. Sonderpädagogische 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 GHWGRS-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 Führungsf Fortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	33.207	21.022	63
	INSGESAMT	200.941	124.141	62

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Gewerbliche Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	31	5	16%
	A15	184	31	17%
	A14	576	186	32%
	A13	794	410	52%
insgesamt		1.585	632	40%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	12	7	58%
	E13	26	7	27%
insgesamt		39	14	36%
insgesamt h.D.		1.624	646	40%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	90	38	42%
	A12	70	4	6%
	A11	229	32	14%
	A10	98	25	26%
insgesamt		487	99	20%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	1	25%
	E12	4	2	50%
	E11	15	7	47%
	E10	24	6	25%
	E 9	21	4	19%
	E 9B	38	5	13%
insgesamt		106	25	24%
insgesamt g.D.		593	124	21%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
	E 6	1	1	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		2.219	772	35%
unbefristet Ergebnis		2.219	772	35%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	17	2	12%
	E13	48	24	50%
insgesamt		65	26	40%
insgesamt h.D.		65	26	40%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	18	5	28%
	E12	42	22	52%
	E11	34	9	26%

	E10	9	5	56%
	E 9	8	1	13%
	E 9B	20	7	35%
insgesamt		131	49	37%
insgesamt g.D.		131	49	37%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		197	76	39%
befristet Ergebnis		197	76	39%
INSGESAMT		2.416	848	35%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Gewerbliche Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	1	0	0%
	A15	13	6	46%
	A14	160	107	67%
	A13	279	199	71%
insgesamt		453	312	69%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15			
	E14	3	2	67%
	E13	12	6	50%
insgesamt		15	8	53%
insgesamt h.D.		468	320	68%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	27	15	56%
	A12	4	1	25%
	A11	33	12	36%
	A10	14	11	79%
insgesamt		78	39	50%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
	E12	2	1	50%
	E11	3	3	100%
	E10	3	1	33%
	E 9	9	3	33%
	E 9B	5	2	40%
insgesamt		24	11	46%
insgesamt g.D.		102	50	49%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
	E 6	1	1	100%
insgesamt		2	2	100%
insgesamt m.D.		2	2	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		572	372	65%
unbefristet Ergebnis		572	372	65%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	11	2	18%
	E13	20	13	65%
insgesamt		31	15	48%
insgesamt h.D.		31	15	48%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	6	3	50%
	E12	19	15	79%
	E11	15	6	40%

	E10	6	4	67%
	E 9	6	1	17%
	E 9B	10	3	30%
insgesamt		62	32	52%
insgesamt g.D.		62	32	52%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		94	48	51%
befristet Ergebnis		94	48	51%
INSGESAMT		666	420	63%

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

Stichtag

30.06.2020

Schulart

Gewerbliche Schulen

Dienststelle

RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	30	5	17%
	A15	168	25	15%
	A14	413	79	19%
	A13	448	154	34%
insgesamt		1.059	263	25%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	9	5	56%
	E13	14	1	7%
insgesamt		24	6	25%
insgesamt h.D.		1.083	269	25%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	59	19	32%
	A12	66	3	5%
	A11	195	20	10%
	A10	80	10	13%
insgesamt		400	52	13%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	0	0%
	E12	1	0	0%
	E11	12	4	33%
	E10	21	5	24%
	E 9	10	0	0%
	E 9B	33	3	9%
insgesamt		79	12	15%
insgesamt g.D.		479	64	13%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		1.562	333	21%
unbefristet Ergebnis		1.562	333	21%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	6	0	0%
	E13	27	10	37%
insgesamt		33	10	30%
insgesamt h.D.		33	10	30%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	12	2	17%
	E12	22	7	32%
	E11	19	3	16%
	E10	3	1	33%
	E 9	1	0	0%
	E 9B	10	4	40%
insgesamt		67	17	25%
insgesamt g.D.		67	17	25%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		100	27	27%
befristet Ergebnis		100	27	27%

INSGESAMT		1.662	360	22%
-----------	--	-------	-----	-----

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Kaufmännische Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamteninnen/Beamte	A16	26	7	27%
	A15	141	51	36%
	A14	623	320	51%
	A13	856	541	63%
insgesamt		1.646	919	56%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	12	6	50%
	E13	29	22	76%
insgesamt		41	28	68%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		1.688	947	56%
gehobener Dienst				
Beamteninnen/Beamte	A13	18	13	72%
	A12	13	9	69%
	A11	65	55	85%
	A10	8	5	63%
insgesamt		104	82	79%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	4	4	100%
	E11	6	4	67%
	E10	6	5	83%
	E 9	2	2	100%
	E 9B	3	3	100%
insgesamt		22	19	86%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt g.D.		128	102	80%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	4	4	100%
	E 8	2	2	100%
	E 6	1	1	100%
insgesamt		7	7	100%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		8	8	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		1.824	1.057	58%
unbefristet Ergebnis		1.824	1.057	58%
befristet				
Kaufmännische Schulen				

höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	12	6	50%
	E13	34	22	65%
insgesamt		47	28	60%
insgesamt h.D.		47	28	60%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	14	10	71%
	E11	7	4	57%
	E10	7	5	71%
	E 9B	3	1	33%
insgesamt		31	20	65%
insgesamt g.D.		31	20	65%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	4	3	75%
insgesamt		4	3	75%
insgesamt m.D.		4	3	75%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		82	51	62%
befristet Ergebnis		82	51	62%
INSGESAMT		1.906	1.108	58%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Kaufmännische Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16			
	A15	13	8	62%
	A14	268	219	82%
	A13	354	292	82%
insgesamt		635	519	82%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	4	3	75%
	E13	21	17	81%
insgesamt		25	20	80%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		661	539	82%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	9	8	89%
	A12	1	1	100%
	A11	28	27	96%
	A10	1	1	100%
insgesamt		39	37	95%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	4	4	100%
	E11	4	2	50%
	E10	5	4	80%
	E 9	2	2	100%
	E 9B			
insgesamt		16	13	81%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt g.D.		57	51	89%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9	4	4	100%
	E 8	2	2	100%
	E 6	1	1	100%
insgesamt		7	7	100%
insgesamt m.D.		7	7	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		725	597	82%
unbefristet Ergebnis		725	597	82%
befristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15			
	E14	10	5	50%
	E13	23	17	74%
insgesamt		33	22	67%

insgesamt h.D.		33	22	67%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	11	7	64%
	E11	7	4	57%
	E10	6	4	67%
	E 9B	3	1	33%
insgesamt		27	16	59%
insgesamt g.D.		27	16	59%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	4	3	75%
insgesamt		4	3	75%
insgesamt m.D.		4	3	75%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		64	41	64%
befristet Ergebnis		64	41	64%
INSGESAMT		789	638	81%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Kaufmännische Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	26	7	27%
	A15	128	43	34%
	A14	348	97	28%
	A13	428	182	43%
insgesamt		930	329	35%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	8	3	38%
	E13	6	3	50%
insgesamt		14	6	43%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		945	335	35%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	8	4	50%
	A12	12	8	67%
	A11	37	28	76%
	A10	5	2	40%
insgesamt		62	42	68%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13			
	E12			
	E11	2	2	100%
	E10	1	1	100%
	E 9			
	E 9B	2	2	100%
insgesamt		5	5	100%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt g.D.		69	48	70%
mittlerer Dienst				
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		1.015	384	38%
unbefristet Ergebnis		1.015	384	38%
befristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
	E14	2	1	50%
	E13	11	5	45%
insgesamt		14	6	43%
insgesamt h.D.		14	6	43%
gehobener Dienst				

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	3	3	100%
	E11			
	E10	1	1	100%
	E 9B			
insgesamt		4	4	100%
insgesamt g.D.		4	4	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		18	10	56%
befristet Ergebnis		18	10	56%
INSGESAMT		1.033	394	38%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	17	10	59%
	A15	79	49	62%
	A14	280	189	68%
	A13	540	420	78%
insgesamt		916	668	73%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	12	10	83%
	E13	18	13	72%
insgesamt		30	23	77%
insgesamt h.D.		946	691	73%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	50	39	78%
	A12	11	10	91%
	A11	111	110	99%
	A10	12	12	100%
insgesamt		184	171	93%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	1	50%
	E12	15	11	73%
	E11	3	3	100%
	E10	15	10	67%
	E 9	7	2	29%
	E 9B	4	2	50%
insgesamt		46	29	63%
insgesamt g.D.		230	200	87%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 6	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		1.177	891	76%
unbefristet Ergebnis		1.177	891	76%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	2	2	100%
	E14	12	6	50%
	E13	35	26	74%
insgesamt		49	34	69%
insgesamt h.D.		49	34	69%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	9	8	89%
	E12	48	33	69%
	E11	21	17	81%
	E10	13	11	85%

	E 9	4	0	0%
	E 9B	7	6	86%
insgesamt		102	75	74%
insgesamt g.D.		102	75	74%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	5	4	80%
	E 7	1	1	100%
	E 6	1	1	100%
	E 9A	1	1	100%
insgesamt		8	7	88%
insgesamt m.D.		8	7	88%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		159	116	73%
befristet Ergebnis		159	116	73%
INSGESAMT		1.336	1.007	75%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen
RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16			
	A15	14	13	93%
	A14	117	108	92%
	A13	239	211	88%
insgesamt		370	332	90%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	5	5	100%
	E13	16	11	69%
insgesamt		21	16	76%
insgesamt h.D.		391	348	89%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	30	28	93%
	A12	4	4	100%
	A11	51	51	100%
	A10	5	5	100%
insgesamt		90	88	98%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	9	5	56%
	E11	2	2	100%
	E10	6	5	83%
	E 9	5	1	20%
	E 9B	2	1	50%
insgesamt		25	15	60%
insgesamt g.D.		115	103	90%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 6	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt m.D.		1	0	0%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		507	451	89%
unbefristet Ergebnis		507	451	89%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15			
	E14	4	2	50%
	E13	21	17	81%
insgesamt		25	19	76%
insgesamt h.D.		25	19	76%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	5	5	100%
	E12	22	15	68%
	E11	15	11	73%
	E10	10	8	80%

	E 9	2	0	0%
	E 9B	6	6	100%
insgesamt		60	45	75%
insgesamt g.D.		60	45	75%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	5	4	80%
	E 7	1	1	100%
	E 6	1	1	100%
	E 9A	1	1	100%
insgesamt		8	7	88%
insgesamt m.D.		8	7	88%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		93	71	76%
befristet Ergebnis		93	71	76%
INSGESAMT		600	522	87%

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

Stichtag

30.06.2020

Schulart

Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen

Dienststelle

RPK

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	17	10	59%
	A15	65	36	55%
	A14	159	77	48%
	A13	235	145	62%
insgesamt		476	268	56%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	7	5	71%
	E13	1	1	100%
insgesamt		8	6	75%
insgesamt h.D.		484	274	57%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	16	8	50%
	A12	7	6	86%
	A11	56	55	98%
	A10	4	4	100%
insgesamt		83	73	88%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E12	5	5	100%
	E11	1	1	100%
	E10	9	5	56%
	E 9	2	1	50%
	E 9B	2	1	50%
insgesamt		20	13	65%
insgesamt g.D.		103	86	83%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		587	360	61%
unbefristet Ergebnis		587	360	61%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	2	2	100%
	E14	8	4	50%
	E13	13	8	62%
insgesamt		23	14	61%
insgesamt h.D.		23	14	61%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	4	3	75%
	E12	26	18	69%
	E11	6	6	100%
	E10	2	2	100%
	E 9	2	0	0%
	E 9B			
insgesamt		40	29	73%
insgesamt g.D.		40	29	73%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		63	43	68%
befristet Ergebnis		63	43	68%

INSGESAMT		650	403	62%
------------------	--	------------	------------	------------

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Gewerbliche Schulen
RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Gewerbliche Schulen			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	73	57	78%
gehobener Dienst	9	8	89%
insgesamt	82	65	79%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	3	2	67%
insgesamt	3	2	67%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	85	67	79%
unbefristet Ergebnis	85	67	79%
befristet			
Gewerbliche Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	2	0	0%
insgesamt	3	1	33%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	3	1	33%
befristet Ergebnis	3	1	33%
INSGESAMT	88	68	77%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Kaufmännische Schulen
RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Kaufmännische Schulen			
Beamten/Beamtinnen			
höherer Dienst	81	71	88%
gehobener Dienst	3	3	100%
insgesamt	84	74	88%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	3	3	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	87	77	89%
unbefristet Ergebnis	87	77	89%
befristet			
Kaufmännische Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst			
gehobener Dienst			
insgesamt	0	0	
Kaufmännische Schulen Ergebnis	0	0	
befristet Ergebnis	0	0	
INSGESAMT	87	77	89%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen
RPK

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Beamteninnen/Beamte			
höherer Dienst	70	68	97%
gehobener Dienst	11	10	91%
insgesamt	81	78	96%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	2	2	100%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis	83	80	96%
unbefristet Ergebnis	83	80	96%
befristet			
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	2	1	50%
insgesamt	3	2	67%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis	3	2	67%
befristet Ergebnis	3	2	67%
INSGESAMT	86	82	95%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Gewerbliche Schulen
RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Gewerbliche Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	31	5	16%	30	5	17%	1	0	0%
		A15+Z	4	0	0%	4	0	0%	0	0	
	Stellvertretender Schul- leiter	A15+Z	30	4	13%	29	4	14%	1	0	0%
		A15	3	0	0%	3	0	0%	0	0	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	50	11	22%	44	8	18%	6	3	50%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abtei- lungsleiter)	-	91	16	18%	85	13	15%	6	3	50%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrer- bildung	-	8	2	25%	8	2	25%	0	0	
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	28	10	36%	24	7	29%	4	3	75%
insgesamt			246	48	20%	228	39	17%	18	9	50%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											

	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
insgesamt			2	1	50%	2	1	50%	0	0	
insgesamt h.D.			248	49	20%	230	40	17%	18	9	50%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	11	0	0%	11	0	0%	0	0	
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	66	5	8%	62	4	6%	4	1	25%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	
insgesamt			80	6	8%	76	5	7%	4	1	25%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	
insgesamt			4	0	0%	4	0	0%	0	0	
insgesamt g.D.			84	6	7%	80	5	6%	4	1	25%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			332	55	17%	310	45	15%	22	10	45%
Beschäftigte Ergebnis			332	55	17%	310	45	15%	22	10	45%
Bestellte											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											

	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	4	0	0%	4	0	0%	0	0	
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%
insgesamt			7	1	14%	6	0	0%	1	1	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	
insgesamt h.D.			8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	7	0	0%	7	0	0%	0	0	
insgesamt			7	0	0%	7	0	0%	0	0	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	
insgesamt g.D.			8	0	0%	8	0	0%	0	0	
Gewerbliche Schulen Ergebnis			16	2	13%	15	1	7%	1	1	100%
Bestellte Ergebnis			16	2	13%	15	1	7%	1	1	100%
INSGESAMT			348	57	16%	325	46	14%	23	11	48%

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

Stichtag

30.06.2020

Schulart

Kaufmännische Schulen

Dienststelle

RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Kaufmännische Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	26	7	27%	26	7	27%	0	0	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	26	4	15%	25	4	16%	1	0	0%
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	41	21	51%	38	20	53%	3	1	33%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	68	25	37%	60	19	32%	8	6	75%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	6	0	0%	6	0	0%	0	0	
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	8	1	13%	8	1	13%	0	0	
	24 Fachberater	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	28	13	46%	24	10	42%	4	3	75%
insgesamt			205	72	35%	189	62	33%	16	10	63%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	

insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0	
insgesamt h.D.			206	72	35%	190	62	33%	16	10	63%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-		3	3	100%	2	2	100%	1	1	
07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-		13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%
35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	
insgesamt			17	13	76%	15	11	73%	2	2	100%
insgesamt g.D.			17	13	76%	15	11	73%	2	2	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			223	85	38%	205	73	36%	18	12	67%
Beschäftigte Ergebnis			223	85	38%	205	73	36%	18	12	67%
Bestellte											
Kaufmännische Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-		3	1	33%	3	1	33%	0	0	
11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-		6	3	50%	4	1	25%	2	2	100%
57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z		2	0	0%	2	0	0%	0	0	
	A14		1	0	0%	1	0	0%	0	0	
insgesamt			12	4	33%	10	2	20%	2	2	100%
insgesamt g.D.			12	4	33%	10	2	20%	2	2	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			12	4	33%	10	2	20%	2	2	100%
Bestellte Ergebnis			12	4	33%	10	2	20%	2	2	100%
INSGESAMT			235	89	38%	215	75	35%	20	14	70%

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

Stichtag

30.06.2020

Schulart

Haus-landw-sopäd-
pflieg.Schulen

Dienststelle

RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Haus- und landw. Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	16	9	56%	16	9	56%	0	0	
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	14	8	57%	13	7	54%	1	1	100%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	25	17	68%	18	11	61%	7	6	86%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	37	23	62%	31	17	55%	6	6	100%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
	Fachleiter am Semi- nar für Didaktik und Lehrerbildung	-	4	2	50%	3	2	67%	1	0	0%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Di- daktik u. Lehrerbil- dung	-	15	12	80%	9	7	78%	6	5	83%

insgesamt			112	72	64%	91	54	59%	21	18	86%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	
insgesamt			2	2	100%	2	2	100%	0	0	
insgesamt h.D.			114	74	65%	93	56	60%	21	18	86%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	3	3	100%	1	1	100%	2	2	100%
	07 Techn. Oberlehr- er an einer be- rufl.Schule als Fach- betreuer	-	12	11	92%	8	7	88%	4	4	100%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Di- daktik u. Lehrerbil- dung	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
insgesamt			18	17	94%	11	10	91%	7	7	100%
insgesamt g.D.			18	17	94%	11	10	91%	7	7	100%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			132	91	69%	104	66	63%	28	25	89%
Beschäftigte Ergebnis			132	91	69%	104	66	63%	28	25	89%
Bestellte											
Haus- und landw. Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											

	10 Best. zum Fach- leiter zur Koord. schulfachlicher Auf- gaben	-	3	2	67%	3	2	67%	0	0	
	11 Best. zum Fach- berater in der Schul- aufsicht (Abt. II,III)	-	3	2	67%	3	2	67%	0	0	
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	2	0	0%	2	0	0%	0	0	
insgesamt			9	5	56%	9	5	56%	0	0	
insgesamt h.D.			9	5	56%	9	5	56%	0	0	
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			9	5	56%	9	5	56%	0	0	
Bestellte Ergebnis			9	5	56%	9	5	56%	0	0	
INSGESAMT			141	96	68%	113	71	63%	28	25	89%

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RPK

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	37	9	24%
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	37	9	24%
2. Kaufmännische Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	133	73	55%
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	133	73	55%
3. Haus-, landw.-, sopäd.-, pfleg. Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	50	47	94%
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen	2	2	100%
INSGESAMT	52	49	94%
SUMME 1 + 2 + 3	222	131	59%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag
Schulart
Dienststelle

010.7.2014 - 30.06.2020
Gewerbliche Schulen
RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Gewerbliche Schulen							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	344	193	56%			
höherer Dienst Ergebnis		344	193	56%			
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	27	14	52%			
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	44	10	23%			
gehobener Dienst Ergebnis		71	24	34%			
insgesamt		415	217	52%			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	3	75%	30	13	43%
höherer Dienst Ergebnis		4	3	75%	30	13	43%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	0	0%	42	18	43%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	34	3	9%	62	17	27%
gehobener Dienst Ergebnis		35	3	9%	104	35	34%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in				1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	#DIV/0!	1	1	100%
insgesamt		39	6	15%	135	49	36%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		454	223	49%	135	49	36%
INSGESAMT		454	223	49%	135	49	36%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2020
Kaufmännische Schulen
RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Kaufmännische Schulen							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	371	247	67%			
höherer Dienst Ergebnis		371	247	67%			
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	6	3	50%			
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	5	3	60%			
gehobener Dienst Ergebnis		11	6	55%			
insgesamt		382	253	66%			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	1	1	100%	23	14	61%
höherer Dienst Ergebnis		1	1	100%	23	14	61%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in				13	10	77%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	12	7	58%
gehobener Dienst Ergebnis		3	3	100%	25	17	68%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in				4	3	75%
mittlerer Dienst Ergebnis					4	3	75%
insgesamt		4	4	100%	52	34	65%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		386	257	67%	52	34	65%
INSGESAMT		386	257	67%	52	34	65%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag
Schulart
Dienststelle

01.07.2014 - 30.06.2020
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen
RPK

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen							
Beamten/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	287	225	78%			
höherer Dienst Ergebnis		287	225	78%			
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	15	10	67%			
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	4	4	100%			
gehobener Dienst Ergebnis		19	14	74%			
insgesamt		306	239	78%			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	3	3	100%	21	14	67%
höherer Dienst Ergebnis		3	3	100%	21	14	67%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in				41	31	76%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	29	24	83%
gehobener Dienst Ergebnis		3	3	100%	70	55	79%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in				5	4	80%
mittlerer Dienst Ergebnis					5	4	80%
insgesamt		6	6	100%	96	73	76%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		312	245	79%	96	73	76%
INSGESAMT		312	245	79%	96	73	76%

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

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
 Schulart Gewerbliche Schulen
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Gewerbliche Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	13	3	23%	12	3	25%	1	0	0%	21	5	24%
		A15+Z	4	1	25%	4	1	25%				6	2	33%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	21	3	14%	21	3	14%				28	4	14%
		A15	3	0	0%	3	0	0%				4	0	0%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	36	9	25%	32	7	22%	4	2	50%	93	21	23%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	53	9	17%	50	7	14%	3	2	67%	86	14	16%
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	9	4	44%	9	4	44%						

	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	11	4	36%	9	3	33%	2	1	50%			
insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			150	33	22%	140	28	20%	10	5	50%	238	46	19%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	1	50%	2	1	50%				4	2	50%
insgesamt			2	1	50%	2	1	50%	0	0		4	2	50%
insgesamt h.D.			152	34	22%	142	29	20%	10	5	50%	242	48	20%
gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte														
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	7	1	14%	7	1	14%						
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	35	1	3%	34	1	3%	1	0	0%	42	2	5%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	0	0%	2	0	0%						
insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			44	2	5%	43	2	5%	1	0	0%	42	2	5%

		Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	1	0	0%	1	0	0%					
		07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%					
	insgesamt			2	0	0%	2	0	0%	0	0	0	0	
	insgesamt g.D.			46	2	4%	45	2	4%	1	0	0%	42	2 5%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis			198	36	18%	187	31	17%	11	5	45%	284	50 18%
	Beschäftigte Ergebnis			198	36	18%	187	31	17%	11	5	45%	284	50 18%
Bestellte	Gewerbliche Schulen höherer Dienst Beamten/Beamtinnen													
		10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	40	7	18%	38	5	13%	2	2	100%	81	12 15%
		11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	25	9	36%	22	7	32%	3	2	67%	87	31 36%
		56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	11	3	27%	10	3	30%	1	0	0%	19	7 37%
			A15+Z	2	0	0%	2	0	0%				2	0 0%
		57 Lehrer, der z. stellvertretenden	A15+Z	16	3	19%	16	3	19%				25	7 28%

	Schulleiter bestellt ist													
insgesamt			94	22	23%	88	18	20%	6	4	67%	214	57	27%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0		1	1	100%
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0		1	1	100%
insgesamt h.D.			95	23	24%	89	19	21%	6	4	67%	215	58	27%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	24	1	4%	23	1	4%	1	0	0%	37	2	5%
insgesamt			24	1	4%	23	1	4%	1	0	0%	37	2	5%
insgesamt g.D.			24	1	4%	23	1	4%	1	0	0%	37	2	5%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			119	24	20%	112	20	18%	7	4	57%	252	60	24%
Bestellte Ergebnis			119	24	20%	112	20	18%	7	4	57%	252	60	24%
INSGE-SAMT			317	60	19%	299	51	17%	18	9	50%	536	110	21%

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

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
 Schulart Kaufmännische Schulen
 Dienststelle RPK

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte Kaufmännische Schulen höherer Dienst Beamten/Beamtinnen														
	Schulleiter	A16	13	5	38%	13	5	38%				21	8	38%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	20	4	20%	20	4	20%				39	11	28%
		A15	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	21	15	71%	21	15	71%				41	28	68%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	33	13	39%	31	11	35%	2	2	100%	43	19	44%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	4	0	0%	4	0	0%						
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	7	2	29%	7	2	29%				8	5	63%
	24 Fachberater	-	1	0	0%	1	0	0%						

	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	9	6	67%	9	6	67%				16	8	50%
insgesamt			109	46	42%	107	44	41%	2	2	100%	169	80	47%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0		1	0	0%
insgesamt h.D.			110	46	42%	108	44	41%	2	2	100%	170	80	47%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	2	2	100%	2	2	100%						
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	10	6	60%	9	5	56%	1	1	100%	12	7	58%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%						
insgesamt			13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%	12	7	58%
insgesamt g.D.			13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%	12	7	58%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			123	55	45%	120	52	43%	3	3	100%	182	87	48%
Beschäftigte Ergebnis			123	55	45%	120	52	43%	3	3	100%	182	87	48%
Bestellte														
Kaufmännische Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														

	10 Best. zum Fachleiter zur Ko- ord. schulfachli- cher Aufgaben	-	27	9	33%	26	8	31%	1	1	100%	43	18	42%
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	17	11	65%	15	9	60%	2	2	100%	43	28	65%
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	10	4	40%	10	4	40%				20	6	30%
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter be- stellt ist	A15+Z	19	3	16%	19	3	16%				38	9	24%
insgesamt			73	27	37%	70	24	34%	3	3	100%	144	61	42%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	10 Best. zum Fachleiter zur Ko- ord. schulfachli- cher Aufgaben	-	1	0	0%	1	0	0%				1	0	0%
insgesamt			1	0	0%	1	0	0%	0	0		1	0	0%
insgesamt h.D.			74	27	36%	71	24	34%	3	3	100%	145	61	42%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	3	2	67%	3	2	67%				7	5	71%
insgesamt			3	2	67%	3	2	67%	0	0		7	5	71%
insgesamt g.D.			3	2	67%	3	2	67%	0	0		7	5	71%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			77	29	38%	74	26	35%	3	3	100%	152	66	43%
Bestellte Ergebnis			77	29	38%	74	26	35%	3	3	100%	152	66	43%
INSGESAMT			200	84	42%	194	78	40%	6	6	100%	334	153	46%

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

Zeitraum 01.07.2014 - 30.06.2020
 Schulart Haus-landw-so-päd-pfleg.Schulen
 Dienststelle RPK

Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Haus- und landw. Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte														
	Schulleiter	A16	10	6	60%	10	6	60%				11	7	64%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	8	5	63%	8	5	63%				12	8	67%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	13	11	85%	6	5	83%	7	6	86%	32	27	84%
	Fachleiter zur Ko-ord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	25	18	72%	19	12	63%	6	6	100%	48	32	67%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	1	1	100%	1	1	100%						
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	1	0	0%	1	0	0%						

	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	9	7	78%	5	4	80%	4	3	75%	16	11	69%
insgesamt			67	48	72%	50	33	66%	17	15	88%	119	85	71%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%				2	1	50%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	3	3	100%	3	3	100%				5	4	80%
insgesamt			4	4	100%	4	4	100%	0	0		7	5	71%
insgesamt h.D.			71	52	73%	54	37	69%	17	15	88%	126	90	71%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%			
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	4	3	75%	2	1	50%	2	2	100%	7	5	71%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%			
insgesamt			8	7	88%	4	3	75%	4	4	100%	7	5	71%
insgesamt g.D.			8	7	88%	4	3	75%	4	4	100%	7	5	71%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			79	59	75%	58	40	69%	21	19	90%	133	95	71%
			150	111	74%	112	77	69%	38	34	89%	259	185	71%
Haus- und landw. Schulen höherer Dienst														

Beamtinnen/Beamte														
	10 Best. zum Fachleiter zur Ko- ord. schulfachli- cher Aufgaben	-	23	16	70%	18	11	61%	5	5	100%	46	31	67%
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	13	10	77%	4	1	25%	9	9	100%	30	24	80%
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	8	5	63%	7	4	57%	1	1	100%	11	7	64%
		A15+Z	1	1	100%	1	1	100%				1	1	100%
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter be- stellt ist	A15+Z	9	4	44%	9	4	44%				12	4	33%
insgesamt			54	36	67%	39	21	54%	15	15	100%	100	67	67%
insgesamt h.D.			54	36	67%	39	21	54%	15	15	100%	100	67	67%
gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	6	4	67%
insgesamt			2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	6	4	67%
insgesamt g.D.			2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	6	4	67%
Haus- und landw. Schulen Ergeb- nis			56	37	66%	40	21	53%	16	16	100%	106	71	67%
			56	37	66%	40	21	53%	16	16	100%	106	71	67%
			206	148	72%	152	98	64%	54	50	93%	365	256	70%

Formblatt 1.8a BS

AUFSTIEG

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RPK

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte	29	15	52%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	3	0	0%
INSGESAMT	32	15	47%
2. Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte	1		0%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	1	0	0%
3. Haus- und landw. Schulen			
Beamtinnen/Beamte	10	10	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	2	2	100%
INSGESAMT	12	12	100%
SUMME 1 + 2 + 3	45	27	60%

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gewerblichen Schulen	28.453	14.709	51,70%
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend			
	INSGESAMT	28.453	14.709	51,70%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an beruflichen Schulen	14.862	7.506	50,50%
	schulartübergreifend (alle Schularten *)			
	INSGESAMT	14.862	7.506	50,50%
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gewerblichen Schulen	4.769	2.365	49,59%
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend			
	INSGESAMT	4.769	2.365	49,59%
	I N S G E S A M T	48.084	24.580	51,12%

Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	32.025	19.677	61,44%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	7.960	5.382	67,61%
	INSGESAMT	39.985	25.059	62,67%

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Gymnasien

Ausgeschriebene Stellen

Zeitraum:
Schulart/Schultyp:
Dienstort:

01.07.20214 – 30.06.2020
BS
RPK

Gewerbliche Schulen		
Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	13
	A15+Z	4
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	21
	A15	3
Abteilungsleiter*in	A15	53
Fachberater*in	A15	36
Fachbetreuer*in	A12	35
Ausgeschriebene Stellen vom 01.07.2014 - 30.06.2020		
Kaufmännische Schulen		
Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	13
	A15+Z	0
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	20
	A15	1
Abteilungsleiter*in	A15	33
Fachberater*in	A15	21
Fachbetreuer*in	A12	10
Ausgeschriebene Stellen vom 01.07.2014 - 30.06.2020		
HLSS		
Stellen	BE-Gruppe	Anzahl
Schulleiter*in	A16	10
	A15+Z	0
Stellv. Schulleiter*in	A15+Z	8
	A15	0
Abteilungsleiter*in	A15	25
Fachberater*in	A15	13
Fachbetreuer*in	A12	4

II. Analyse der Beschäftigtenstruktur

A) an den Gewerblichen Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle gewerbliche berufliche Schulen (**GS**) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 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 **GS** des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 2416 Beschäftigte. 848 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 35 % entspricht. Bis auf den Besoldungsbereich A13/E13 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

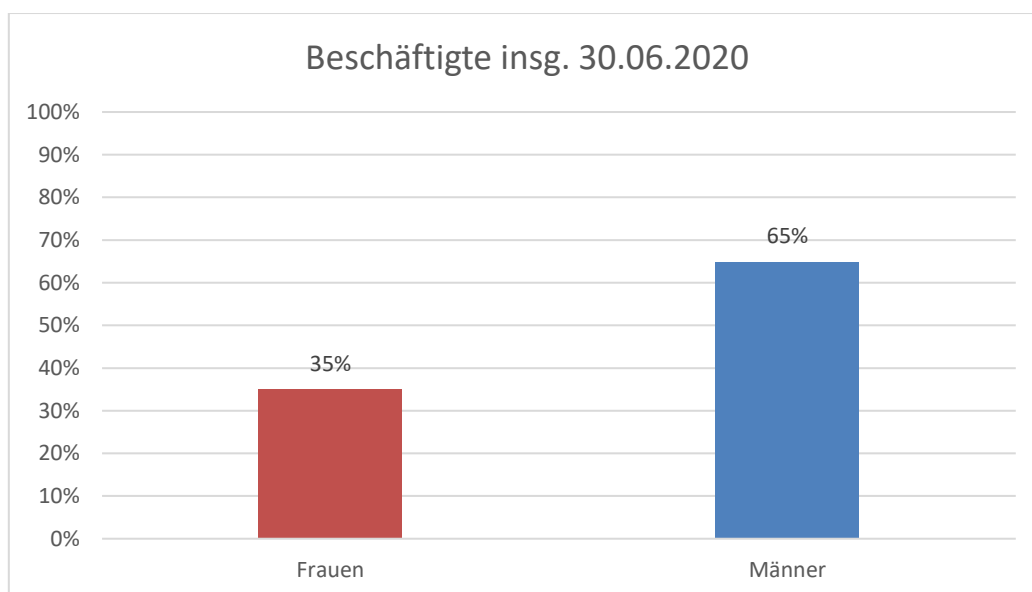


Abb. 1 Beschäftigte Lehrkräfte an GS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 30 % auf 35 %.

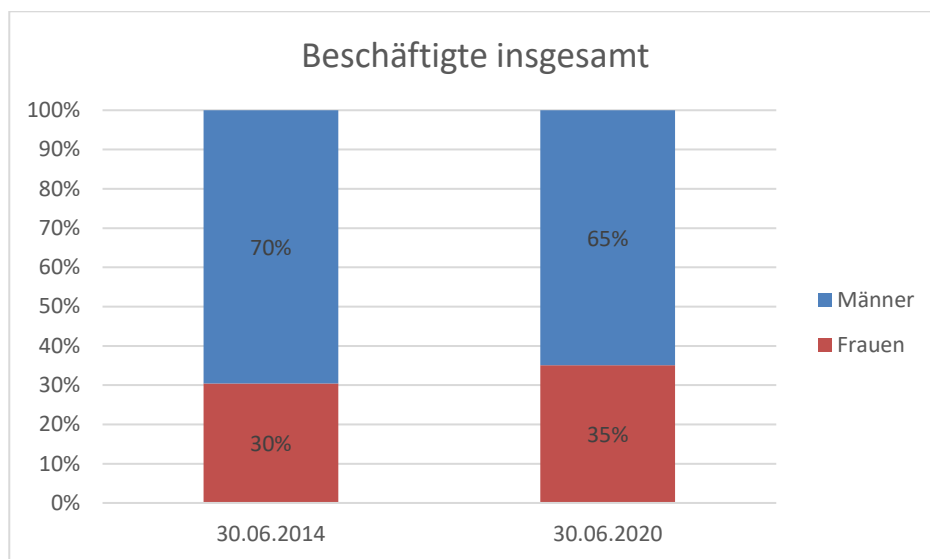


Abb. 2 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an GS im RPK

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

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 2416 Beschäftigten sind 1689 Personen dem höheren Dienst und 724 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst.

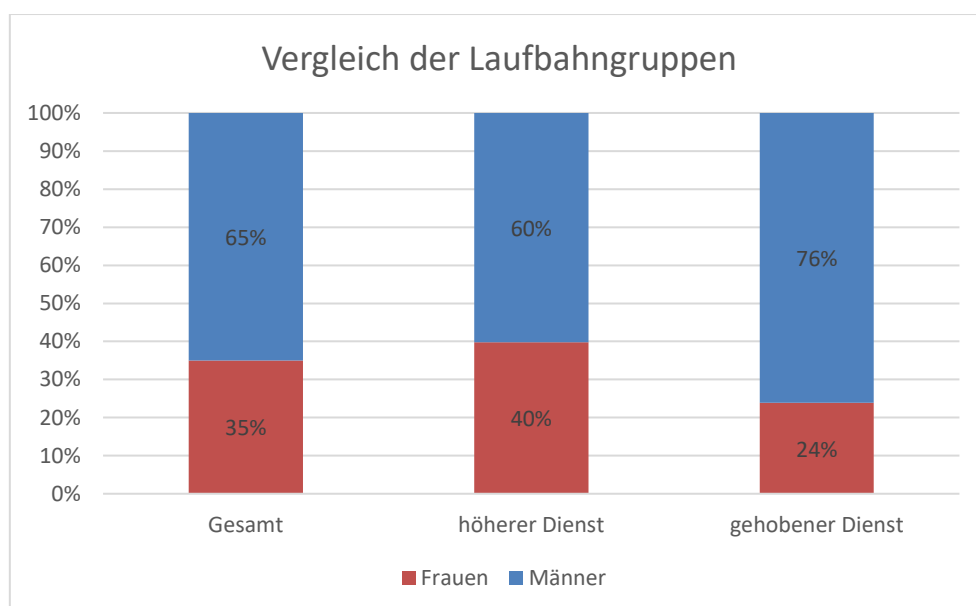


Abb. 3 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an GS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

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 40 %.

Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

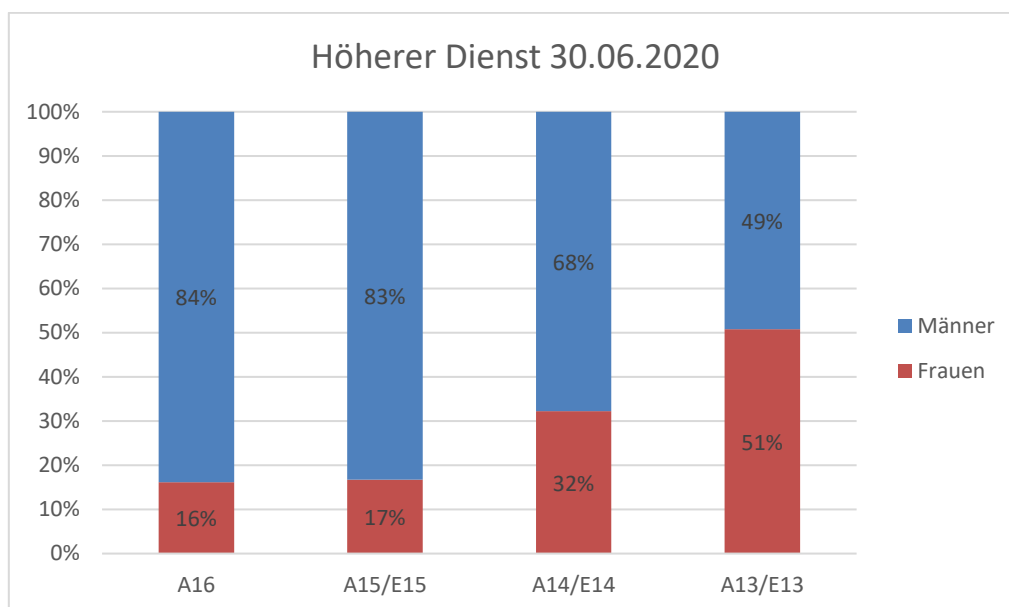


Abb. 4 Beschäftigte im höheren Dienst an GS im RPK

Wie zu erkennen ist, lag der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A16 und A15 deutlich unter 50 %. In den Besoldungsgruppen A14 nähert er sich den 50 % an, dennoch liegt eine Unterrepräsentanz vor. In der Besoldungsgruppe A13 und der vergleichbaren Entgeltgruppe herrscht keine Unterrepräsentanz. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Schaubilder:

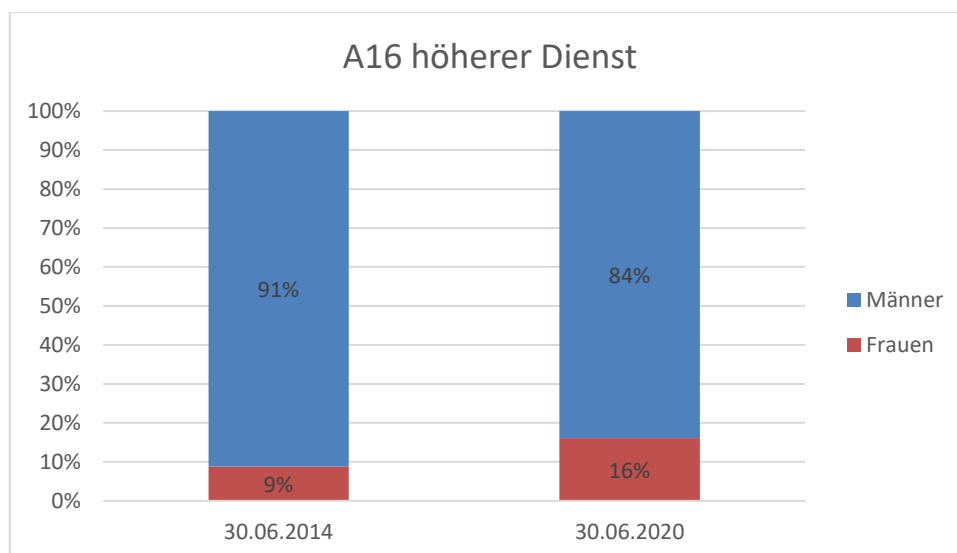


Abb. 5 Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe an GS im RPK

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 9 % auf 16 % in den Schulleiterpositionen gestiegen.

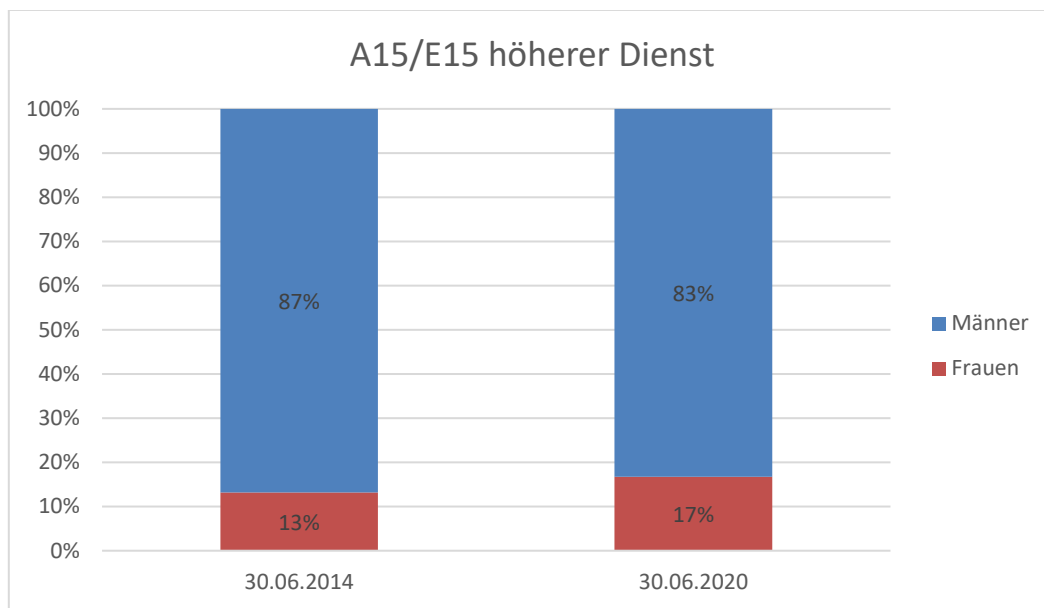


Abb. 6 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A15/E15 an GS im RPK

Auch im Bereich der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist ein Anstieg festzustellen, von 13 % auf 17 %.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 lag der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes bei 24 %.

Betrachtet man die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen erhält man folgende Abbildung:

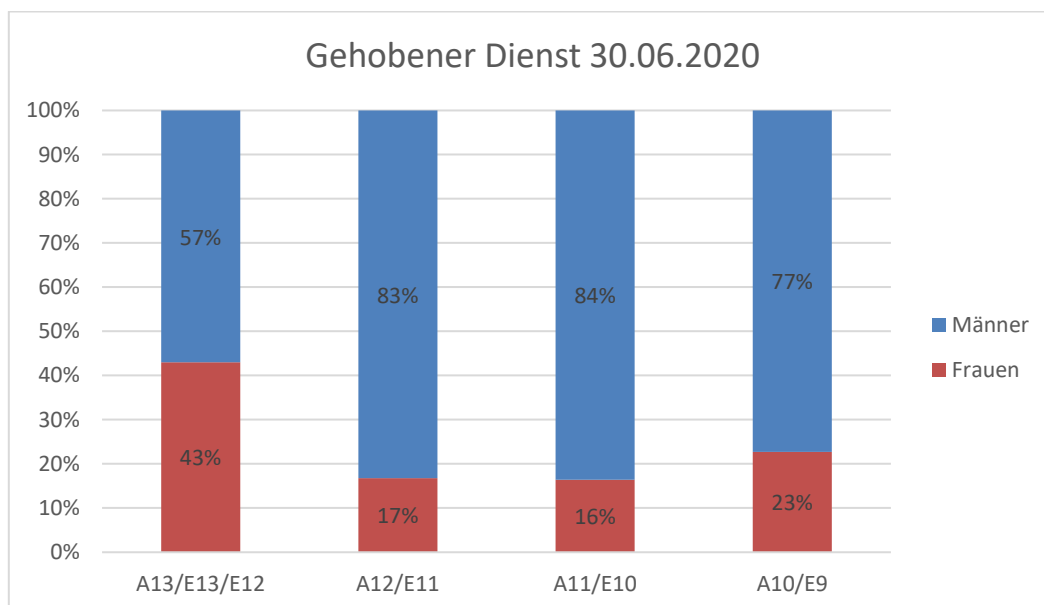


Abb. 7 Frauenanteile der Beschäftigten im gehobenen Dienst in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen an GS im RPK

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe die Frauen unterrepräsentiert. Wobei in A13/E13/E12 der Frauenanteil bei 43 % lag und in den anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen um die 20 %.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den insgesamt 2416 Beschäftigten 666 Beschäftigte in Teilzeit, 1662 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 29 %.

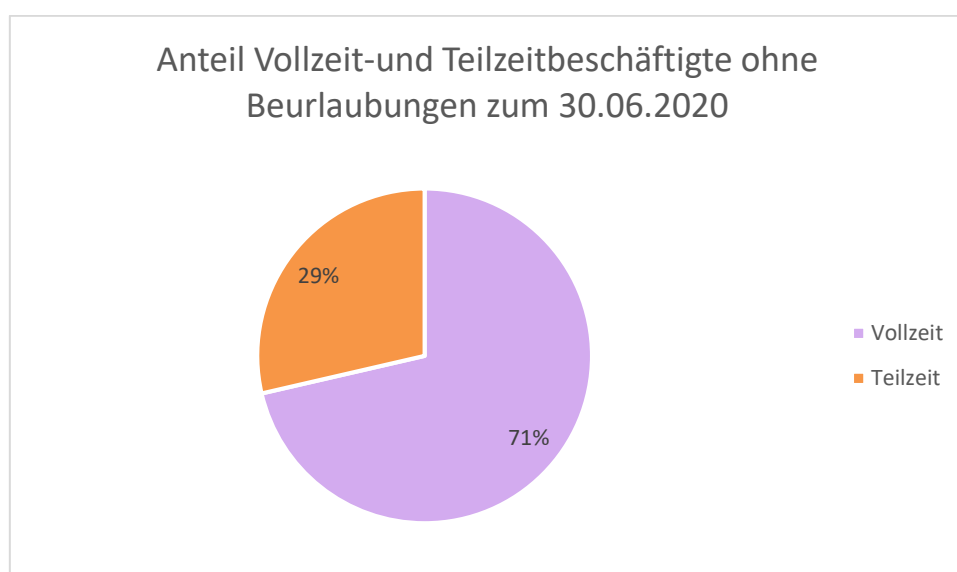


Abb. 8 An GS im RPK

In Vollzeit arbeiteten 22 % der Frauen und in Teilzeit überwiegt der Frauenanteil mit 63%, wie die untenstehende Abbildung zeigt.

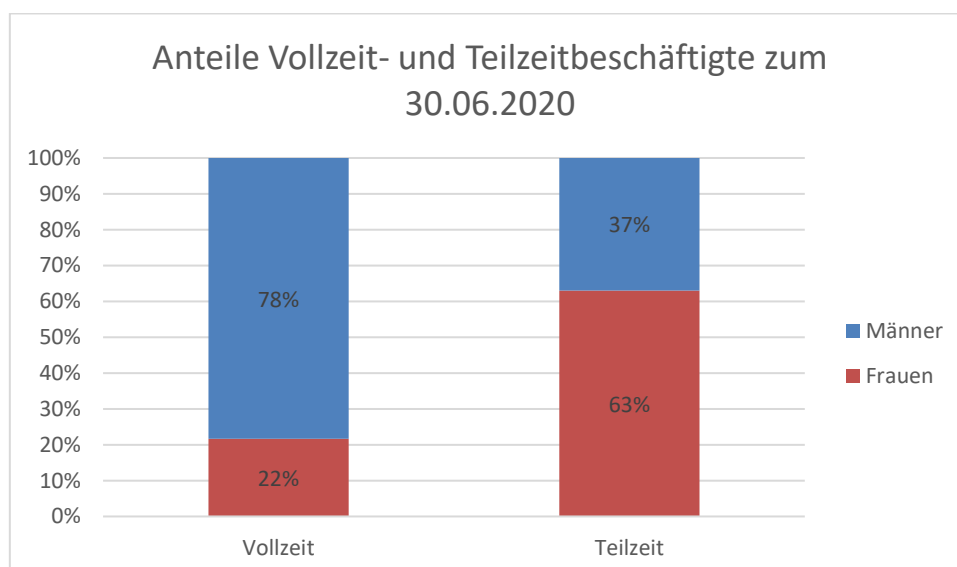


Abb. 9 An GS im RPK

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 42 % in Vollzeit, 50 % in Teilzeit und 8 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 83 % in Vollzeit, 16 % in Teilzeit und 1 % war beurlaubt.

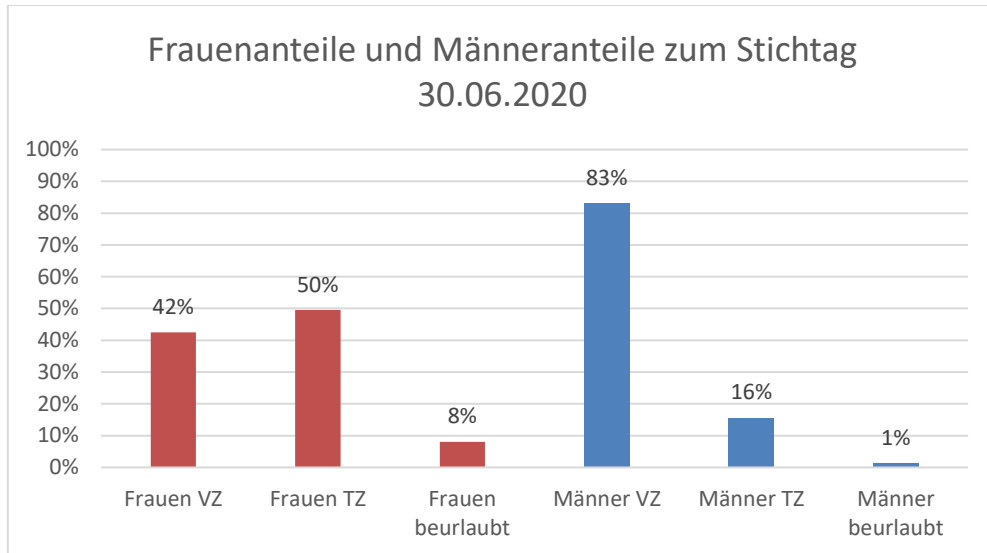


Abb. 10 An GS im RPK

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A16 arbeitete zum Stichtag niemand in Teilzeit, in A15/E15 waren es 3 %, in A14/E14 35 % und in A13/E13 waren es 62 %.

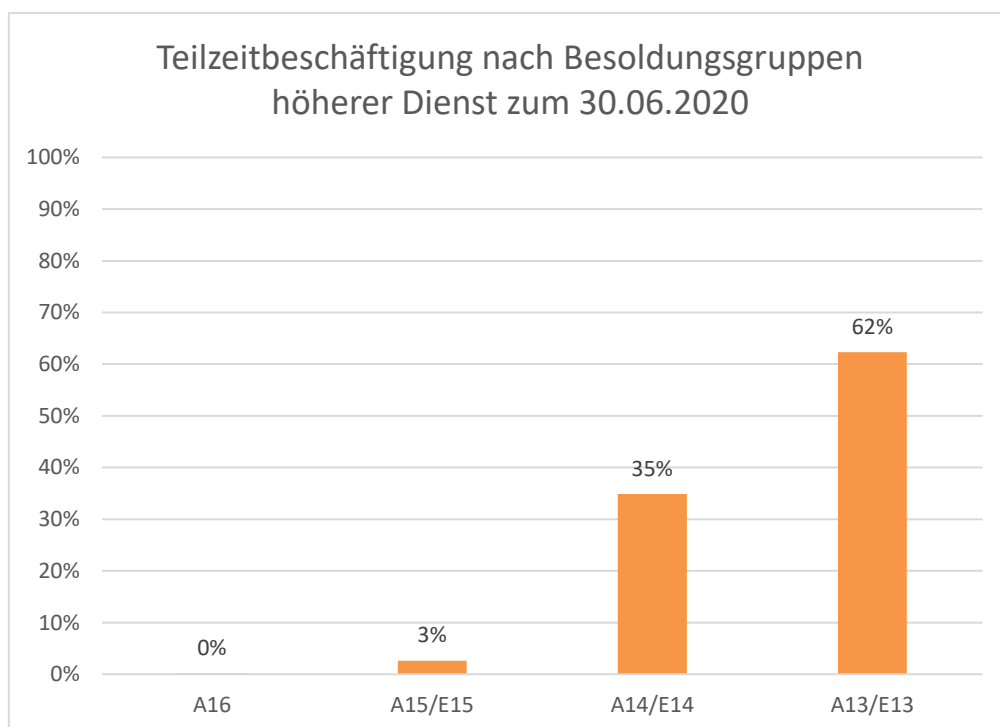


Abb. 11 An GS im RPK

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man folgende Abbildung: Aufgrund der nicht vorhandenen Anzahl an Personen in A16, die Teilzeit arbeiten, ist der ermittelte Wert von 100 % Männeranteil nicht repräsentativ. Die überwiegende Mehrheit der Frauen arbeitet in Teilzeit: in A15/E15 sind es 46 %, in A14/E14 sind es 64 % und in A13/E13 70 %.

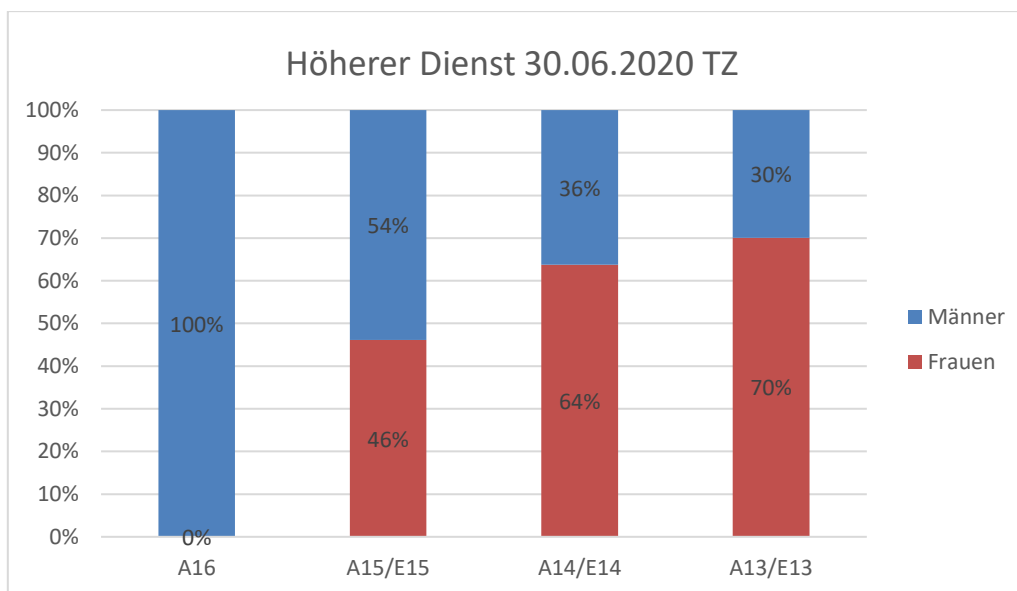


Abb. 12 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an GS im RPK

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, 12 % waren es in A12/E11, in A11/E10 waren es 26 % und in A10/E9 waren es 27 %.

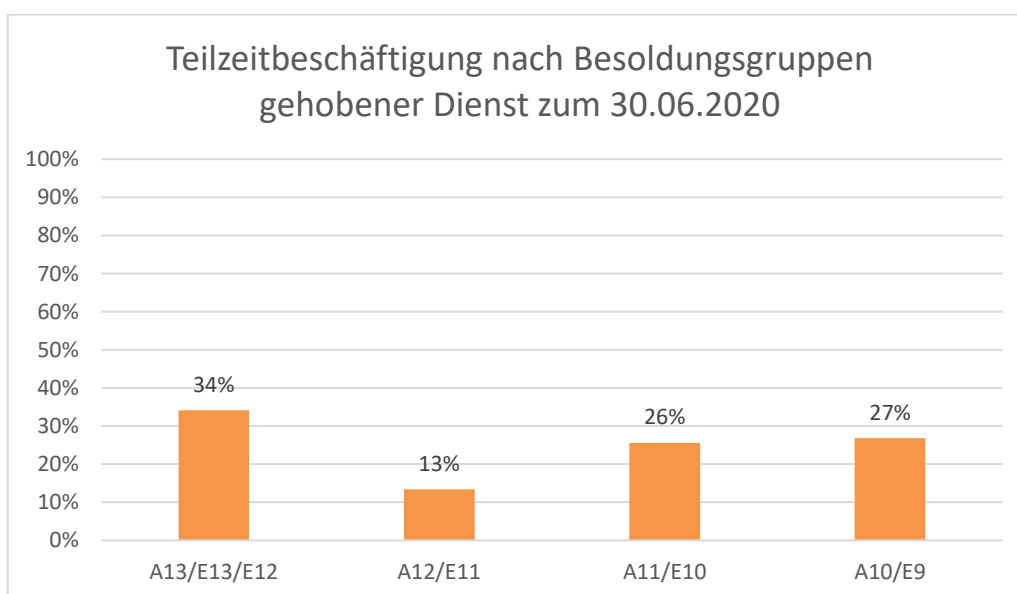


Abb. 13 An GS im RPK

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

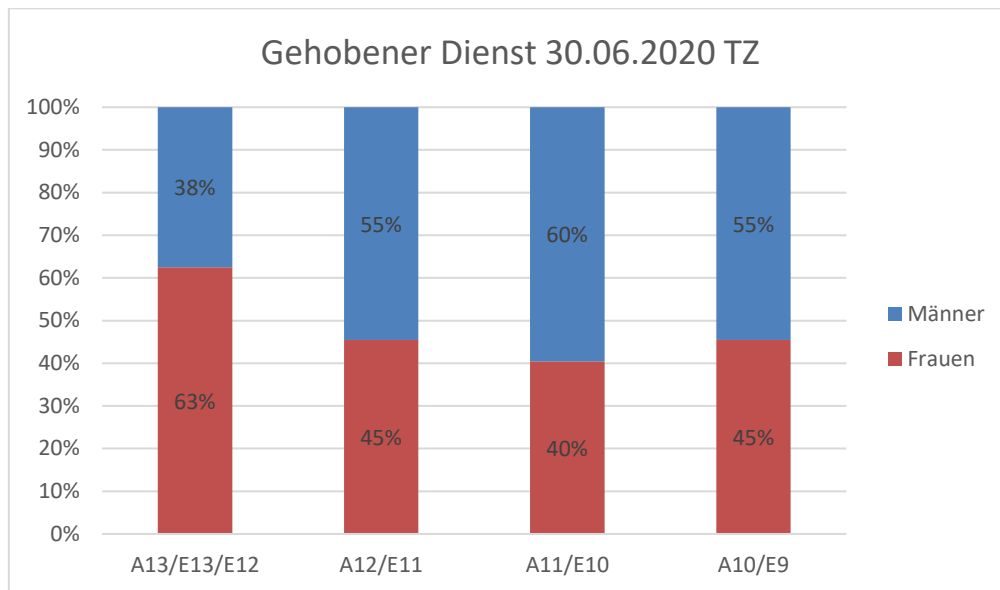


Abb. 14 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst an GS im RPK

In A13/E13/E12 arbeiten etwas mehr Frauen mit 63 % in Teilzeit. In den Besoldungs- und Entgeltgruppen A12/E11, A11/E10 und in A10/E9 arbeiteten deutlich weniger Frauen als Männer in Teilzeit.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 2416 beschäftigten Lehrkräften an den **GS** im RPK 88 beurlaubt. Dies entspricht 4 % der Beschäftigten.

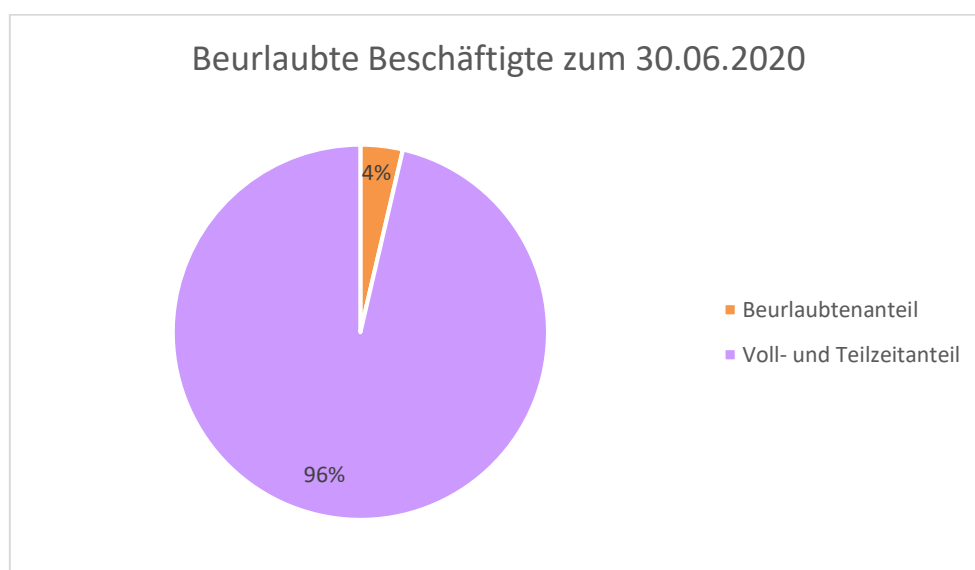


Abb. 15 An GS im RPK

Von den Beurlaubten waren 68 Frauen, was einem Anteil von 77 % entspricht.

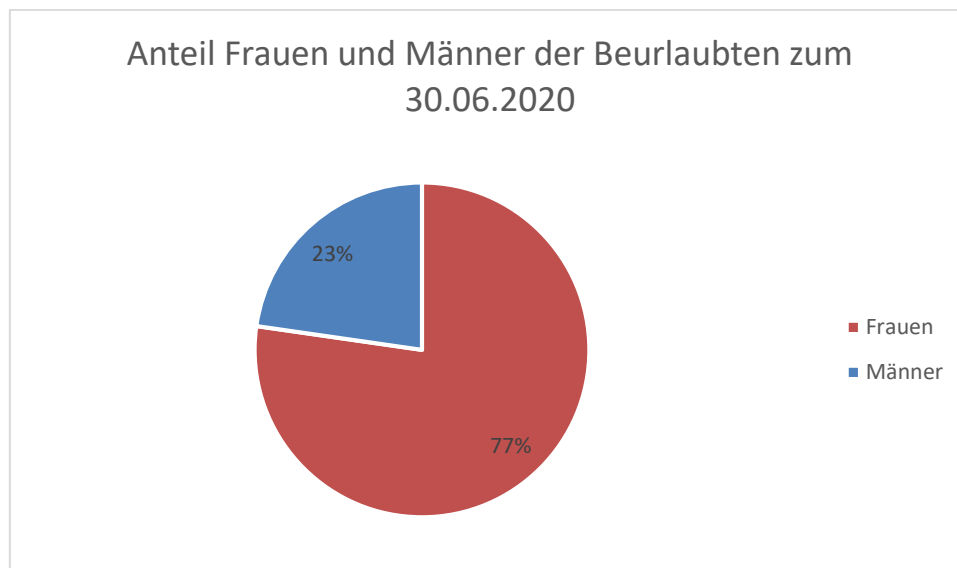


Abb. 16 An GS im RPK

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

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab Abteilungsleiterfunktion und Fachberaterfunktion aufwärts, sowie im gehobenen Dienst die Fachberaterfunktion und die Fachbetreuerfunktion von technischen Oberlehrerinnen. Von den insgesamt 308 Beschäftigten in Führungspositionen waren nur 43 Frauen. Dies entspricht gerade einmal einem Frauenanteil von 14 %. Betrachtet man nun die einzelnen Führungspositionen, so stellt man fest, dass in allen Bereichen eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen herrscht. Im Vergleich zum letzten Stichtag ist jedoch bis auf dem Bereich Geschäftsführender Schulleiterinnen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.

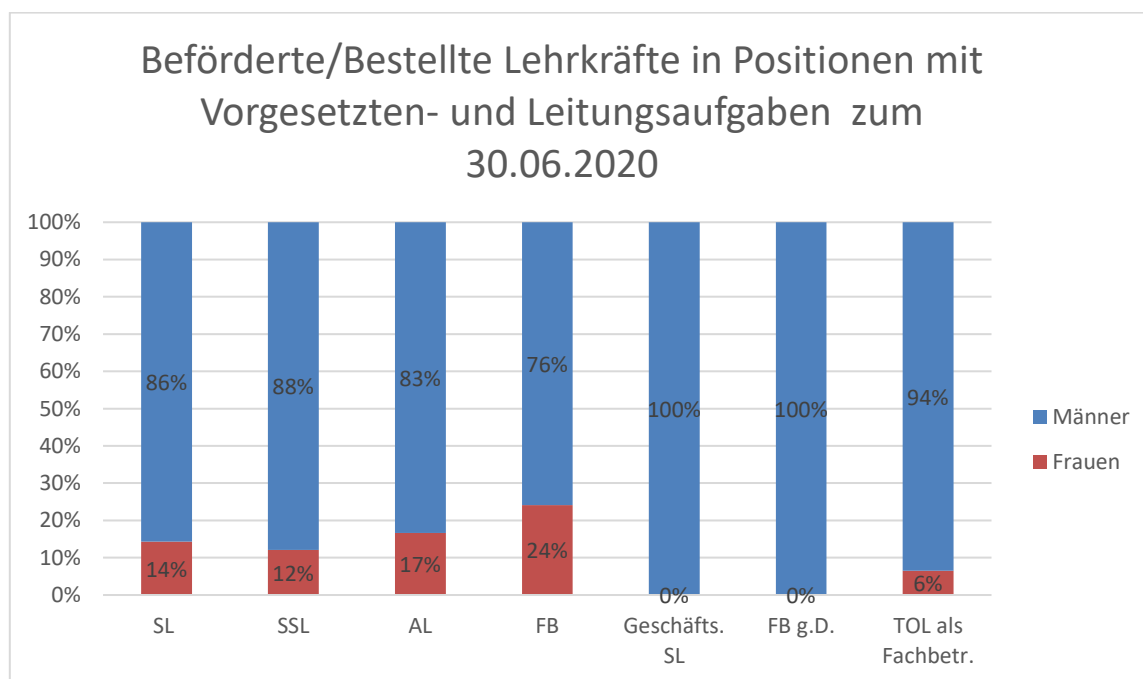


Abb. 17 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an GS im RPK,

SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsplan, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleiterinnen um 3 Prozentpunkte von 11 % auf 14 % gestiegen, bei den stellvertretenden Schulleiterinnen hat sich der Frauenanteil von 5 % auf 12 % mehr als verdoppelt, bei den Abteilungsleiterinnen ist er von 12 % auf 17 % gestiegen, bei den Fachberatern von 17 % auf 24 %. Bei den technischen Oberlehrerinnen als Fachbetreuerin hat sich der Frauenanteil sogar von 11 % auf 6 % verringert. Lediglich die Bereiche Geschäftsführender Schulleiterinnen und Fachberater im gehobenen Dienst sind weiterhin mit 0% besetzt.

Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abbildung, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften, ergibt sich ein Anteil von 6 %. Wie der Abbildung 18 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte in der Fachberaterposition zu finden. Wie aus der Tabelle I.3 zu entnehmen ist, liegt der Frauenanteil in der Fachberaterposition bei den Teilzeitbeschäftigten mit 11 % am höchsten.

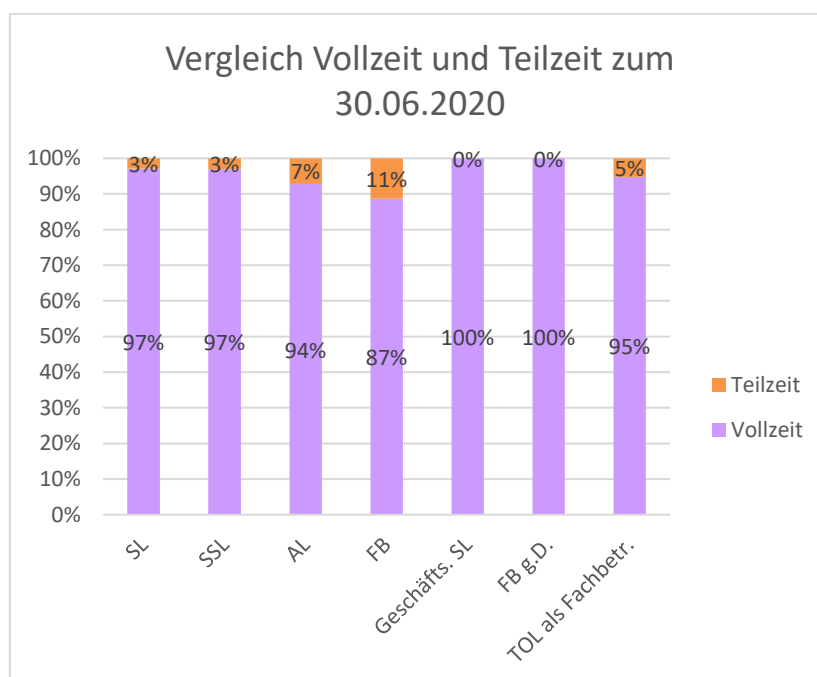


Abb. 18 Vergleich Vollzeit-und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020 an GS im RPK,

SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden insgesamt (befristet und unbefristet) 378 Lehrkräfte im höheren Dienst bei den **GS** eingestellt. Davon waren 209 Frauen, was einem Anteil von 55 % entspricht. Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 210 Personen eingestellt (befristet und unbefristet). 30 % waren davon Frauen, was in Zahlen 62 Frauen entspricht.

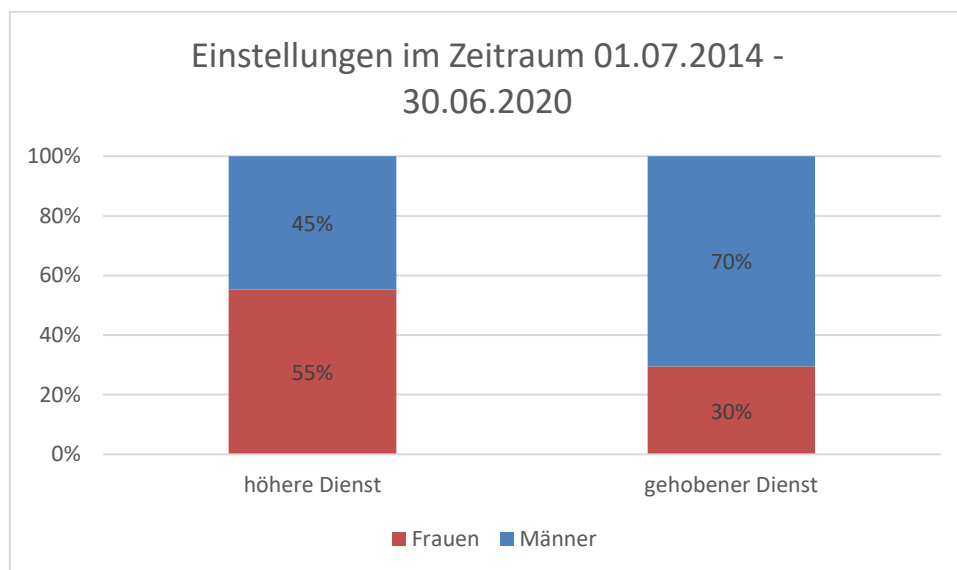


Abb. 19 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im höheren sowie im gehobene Dienst an GS im RPK

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 37 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 9 Frauen, was einem Frauenanteil von lediglich 24 % entspricht.

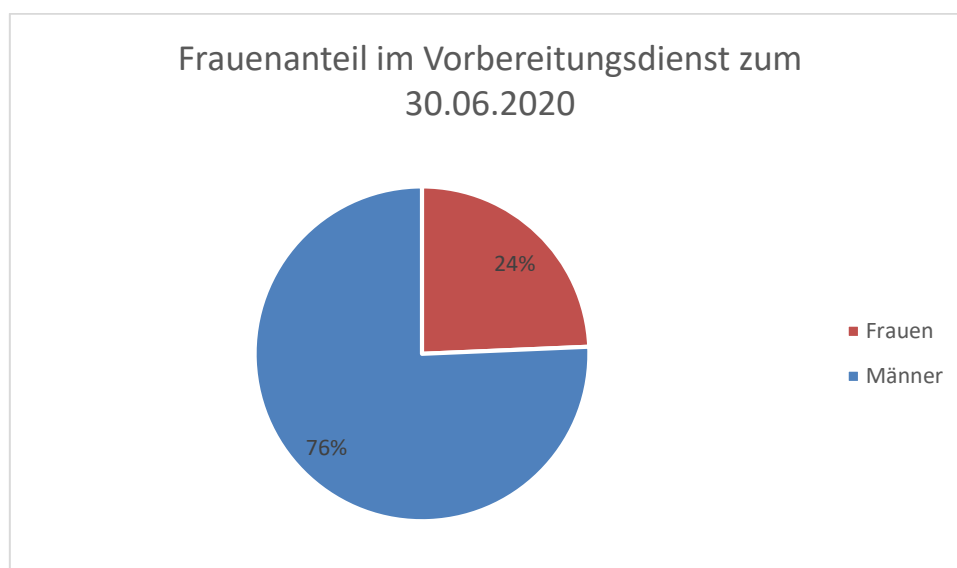


Abb. 20 Frauen- und Männeranteil im Vorbereitungsdienst zum Stichtag 30.06.2020 an GS im RPK

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil deutlich gesunken, von 53 % auf 24 %.

9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Abbildung 21 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen. Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 sind 24 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden, 13 % waren es bei der Beförderung zur stellvertretenden Schulleiterinnen, bei den Abteilungsleiterinnen waren es 18 % und bei den Fachberaterinnen 25 %. Bei den Fachberaterinnen im gehobenen Dienst waren es nur 13 % und bei den Technischen Oberlehrerinnen als Fachbetreuerin sogar nur 3 %. Diese Zahlen machen eine Unterrepräsentanz der Frauen auf allen Positionsebenen, insbesondere auf den Ebenen der stellvertretenden Schulleitung sowie der Abteilungsleiter und vor allem im gehobenen Dienst deutlich.

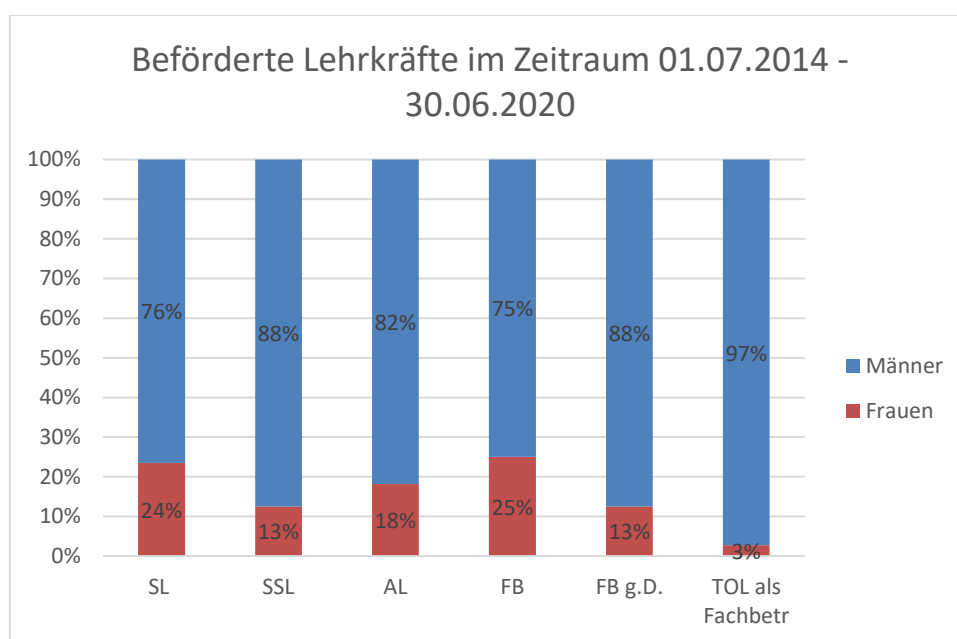


Abb. 21 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an GS im RPK, SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäfts. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

II. Analyse der Beschäftigtenstruktur

B) an den Kaufmännischen Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Kaufmännische Schulen (**KS**) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 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 **KS** des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 1906 Beschäftigte. 1108 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 58 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor

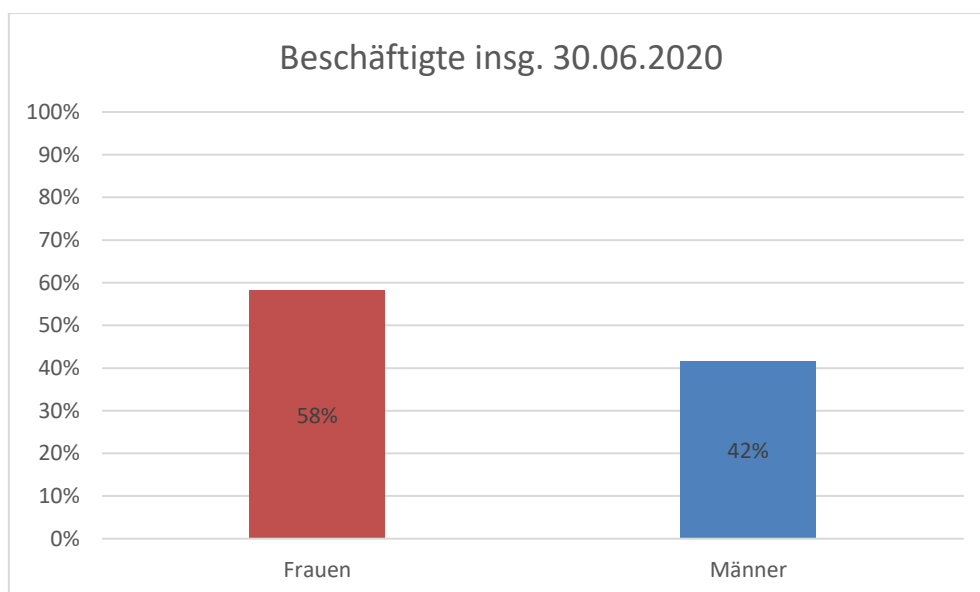


Abb. 22 Beschäftigte Lehrkräfte in KS im RPK zum Stichtag 30.06.2020 an KS im RPK

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 53 % auf 58 %.

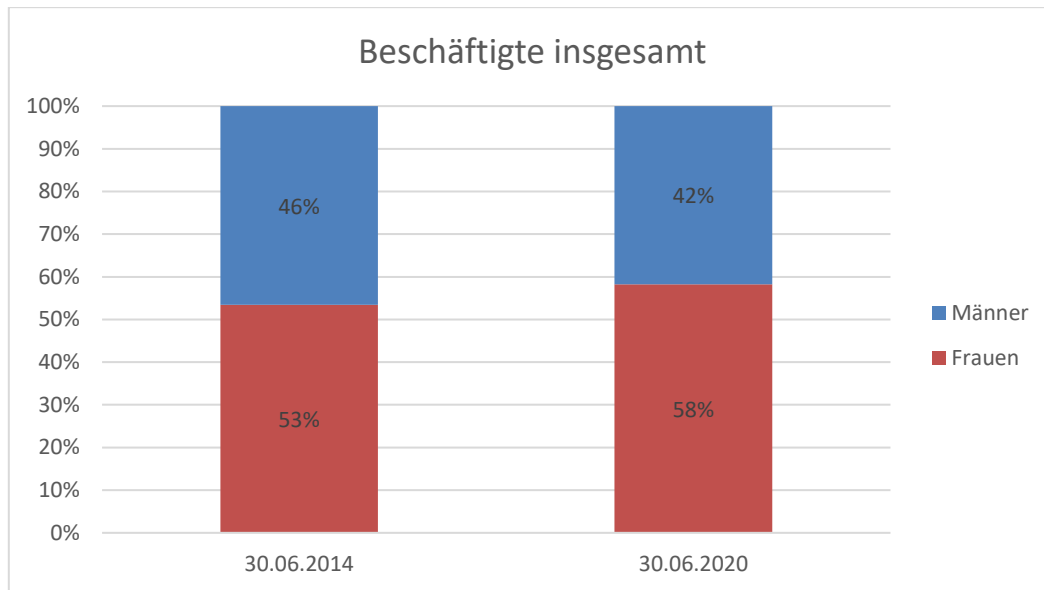


Abb. 23 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an KS im RP

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

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1906 Beschäftigten sind 1735 Personen dem höheren Dienst und 159 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst.

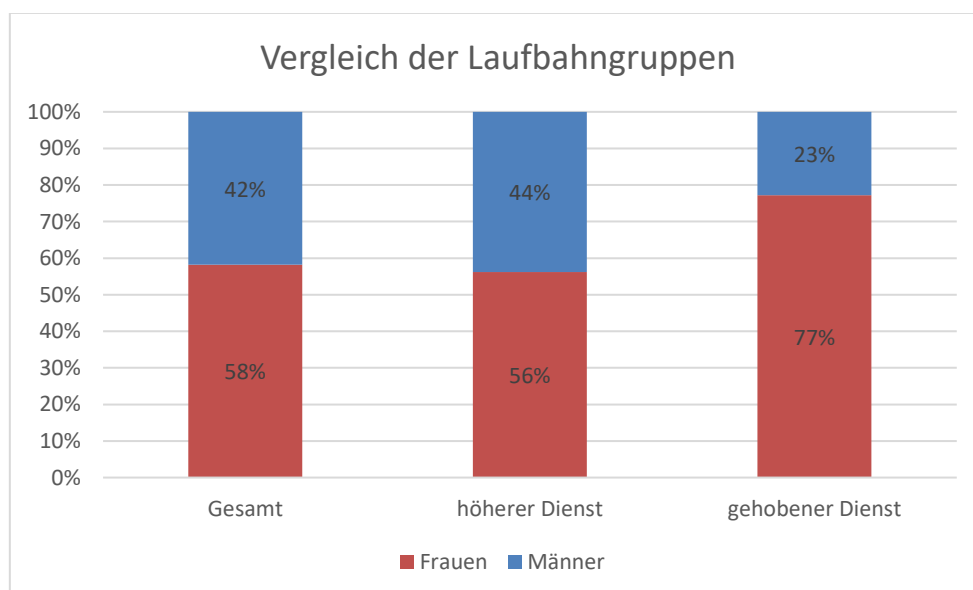


Abb. 24 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an KS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

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 Personal des höheren Dienstes 56 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

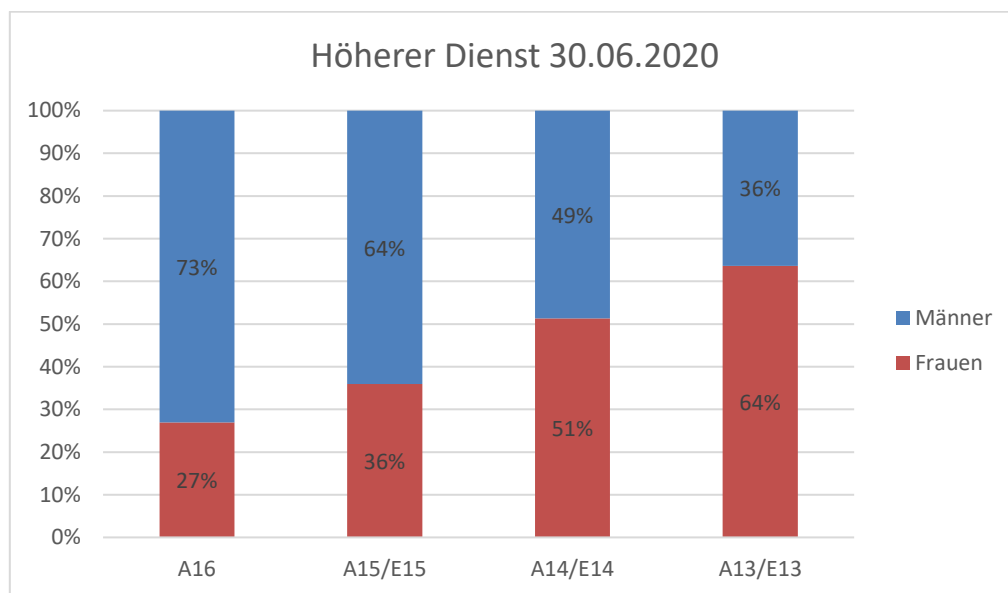


Abb. 25 Beschäftigte im höheren Dienst an KS im RPK

Wie zu erkennen ist, lag der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A16 und A15 unter 50 %. In den Besoldungsgruppen A14 und A13 und vergleichbaren Entgeltgruppen herrscht hingegen keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Schaubilder.

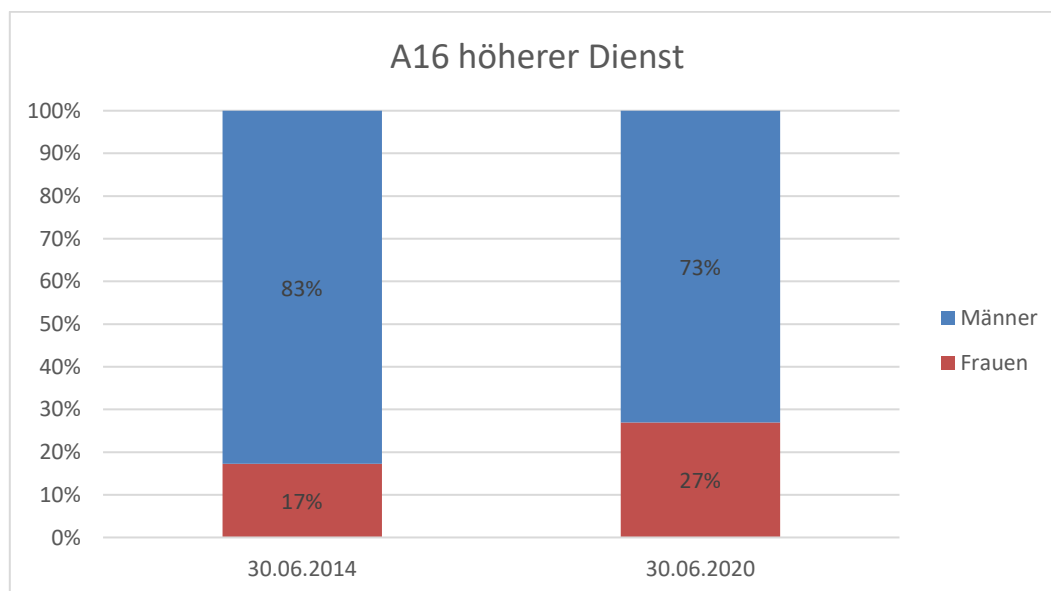


Abb. 26 Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe an KS im RPK

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in den Schulleiterpositionen von 17 % auf 27 % gestiegen.

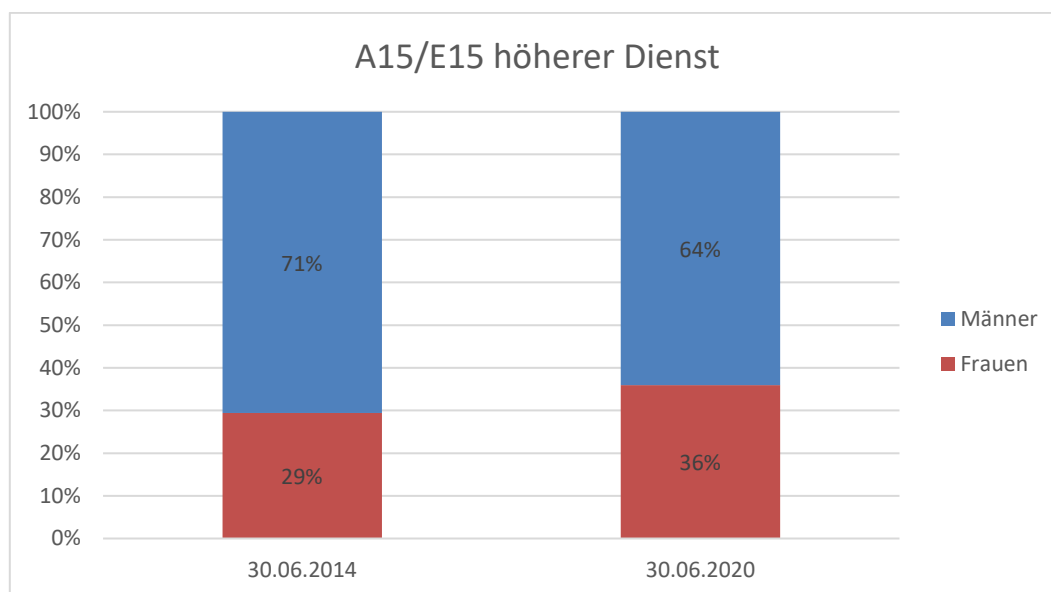


Abb. 27 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A15/E15 an KS im RPK

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils vom 29 % auf 36 % zu verzeichnen.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Personal des gehobenen Dienstes 77 %. Betrachtet man die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen erhält man folgende Abbildung:

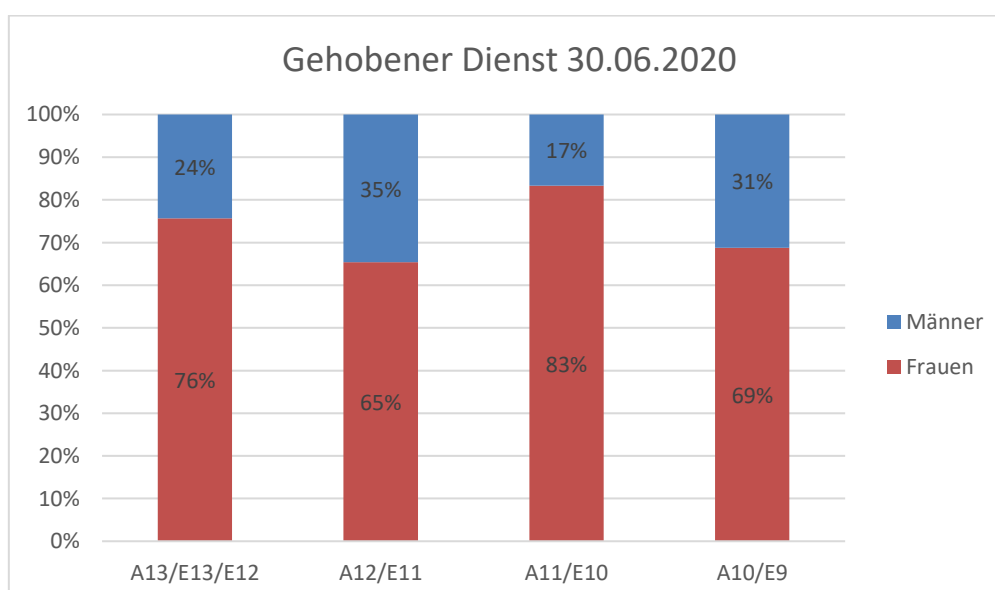


Abb. 28 Frauenanteile der Beschäftigten im gehobenen Dienst in den unterschiedlichen Besoldungs-/Entgeltgruppen an KS im RPK

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in keiner Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe die Frauen unterrepräsentiert. In den Ämtern A13/E13/E12 betrug der Frauenanteil 76 %, in A12/E11 lag er bei 65 %. In A11/E10 waren 83 % Frauen und in A10/E9 waren es 69 %.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den insgesamt 1906 Beschäftigten 789 in Teilzeit und 1033 Beschäftigte in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 43 %.

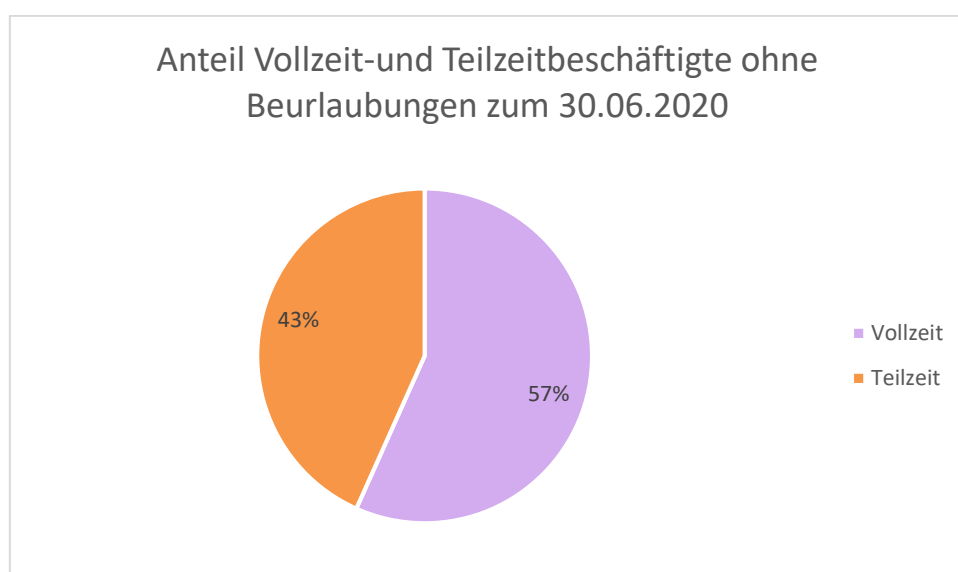


Abb. 29 An KS im RPK

In Vollzeit arbeiten 38 % der Frauen und in Teilzeit überwiegt der Anteil deutlich mit 81 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.

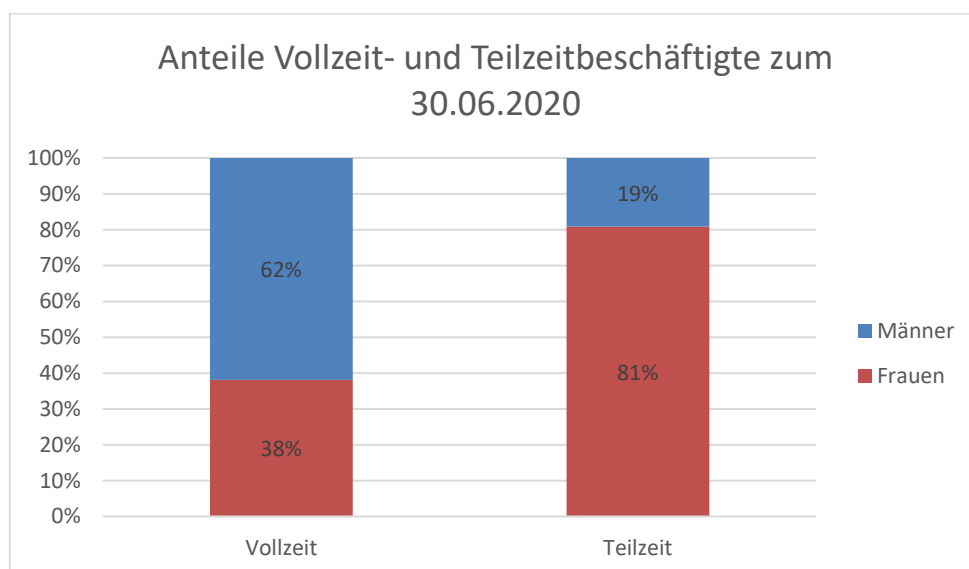


Abb. 30 An KS im RPK

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 36 % in Vollzeit, 58 % in Teilzeit und 7 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 80 % in Vollzeit, 19 % in Teilzeit und nur 1 % waren beurlaubt.

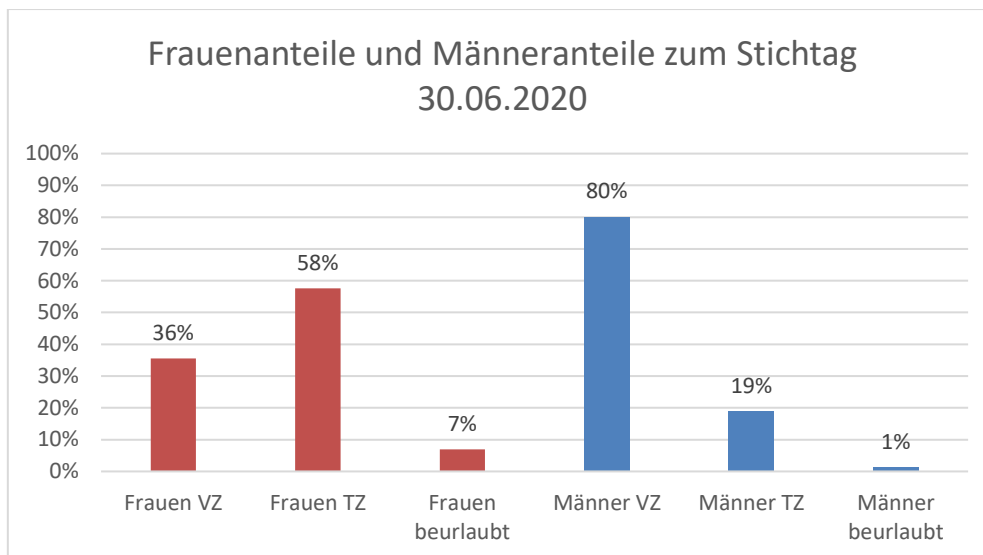


Abb. 31 An KS im RPK

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A16 arbeitete zum Stichtag niemand in Teilzeit, in A15/E15 waren es 2 %, in A14/E14 41 % und in A13/E13 waren es 57 %.

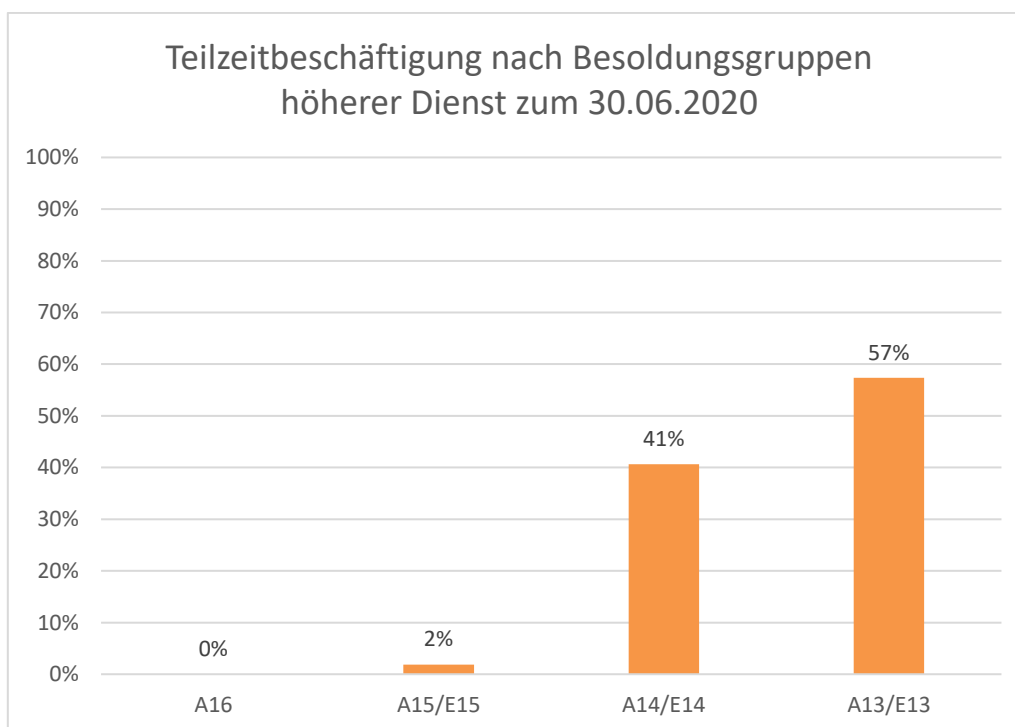


Abb. 32 An KS im RPK

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man folgende Abbildung: Aufgrund der geringen Anzahl an Personen in A16, die Teilzeit arbeiten, ist der Wert von 100 % nicht repräsentativ. Wie festzustellen ist, arbeitet die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A15/E15 sind es 75 %, in A14/E14 sind es 83 % und in A13/E13 82 %.

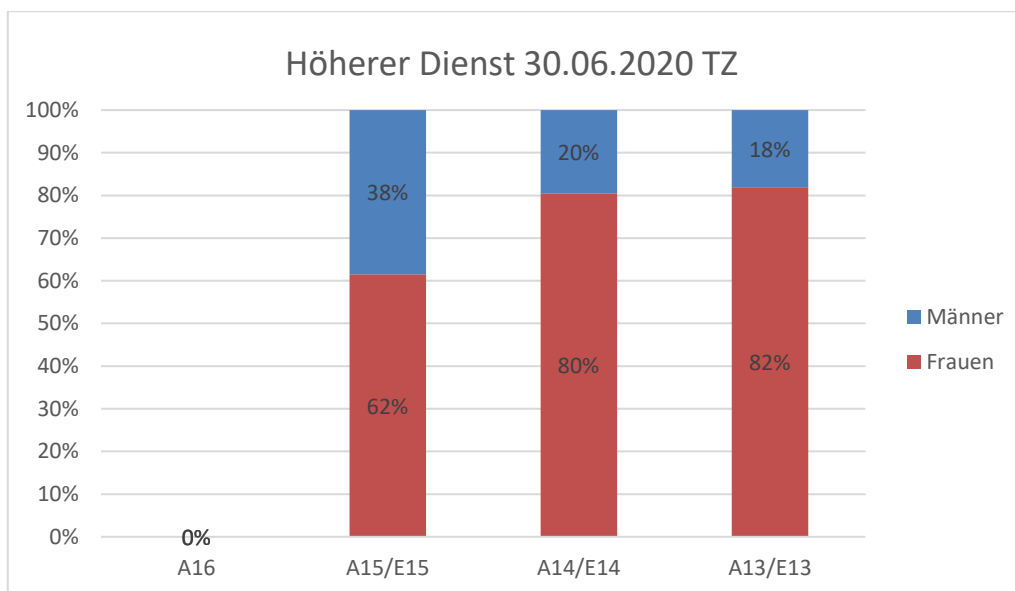


Abb. 33 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an KS im RPK

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A13/E13 arbeiteten zum Stichtag 30 % in Teilzeit, 15 % waren es in A12/E12, in A11/E11 waren es noch 48 % und in A10/E10 7%.

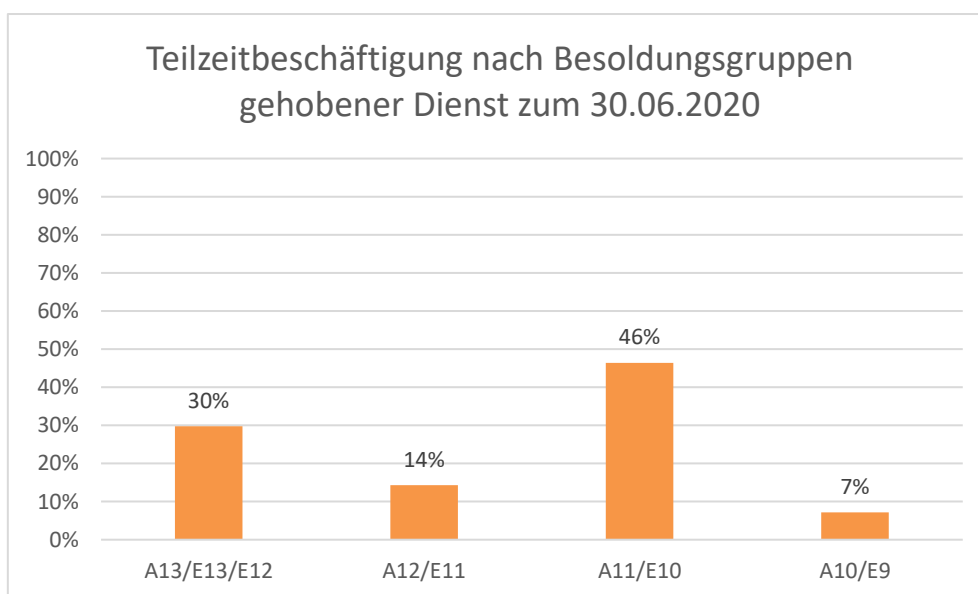


Abb. 34 An KS im RPK

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

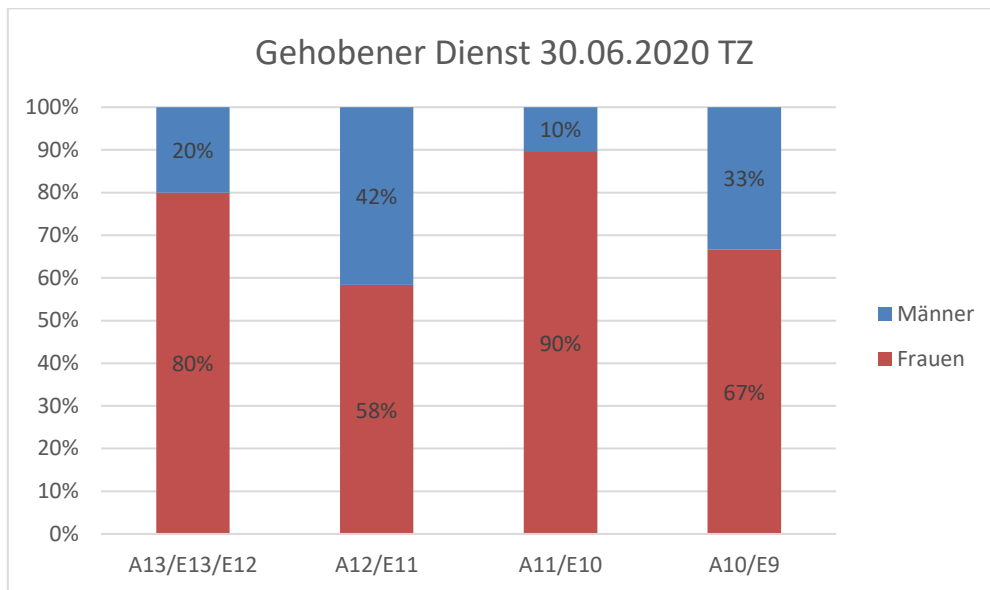


Abb. 35 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst an KS im RPK

In allen Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes überwiegt der Frauenanteil hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigten. In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 80 % der Frauen in Teilzeit, in A12/E11 waren es 58 %, in A11/E10 waren es 90 % und in A10/E9 waren es 67 %.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1906 Beschäftigten Lehrkräften an den KS im RPK 87 beurlaubt. Dies entspricht 5 % der Beschäftigten.

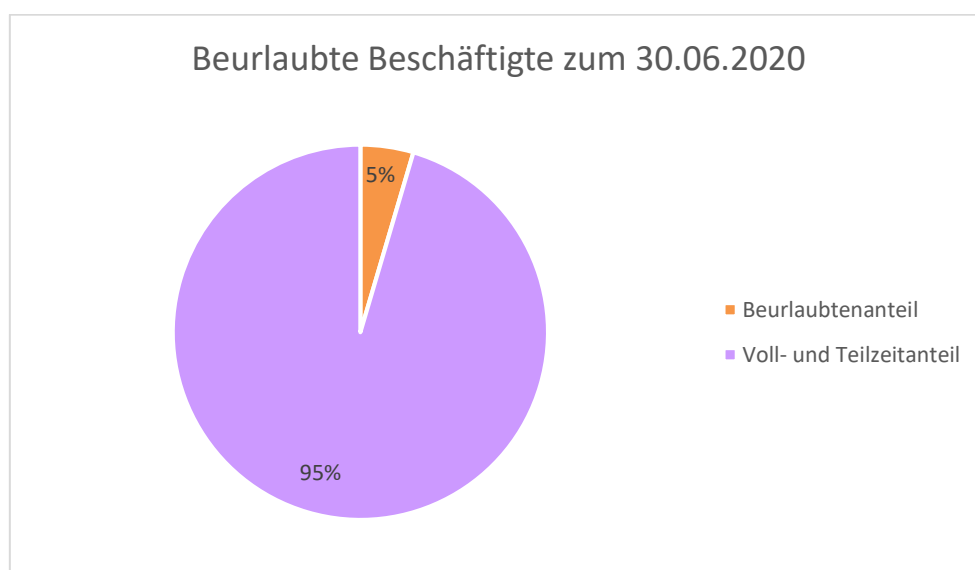


Abb. 36 An KS im RPK

Von den Beurlaubten waren 77 Frauen, was einem Anteil von 89 % entspricht.

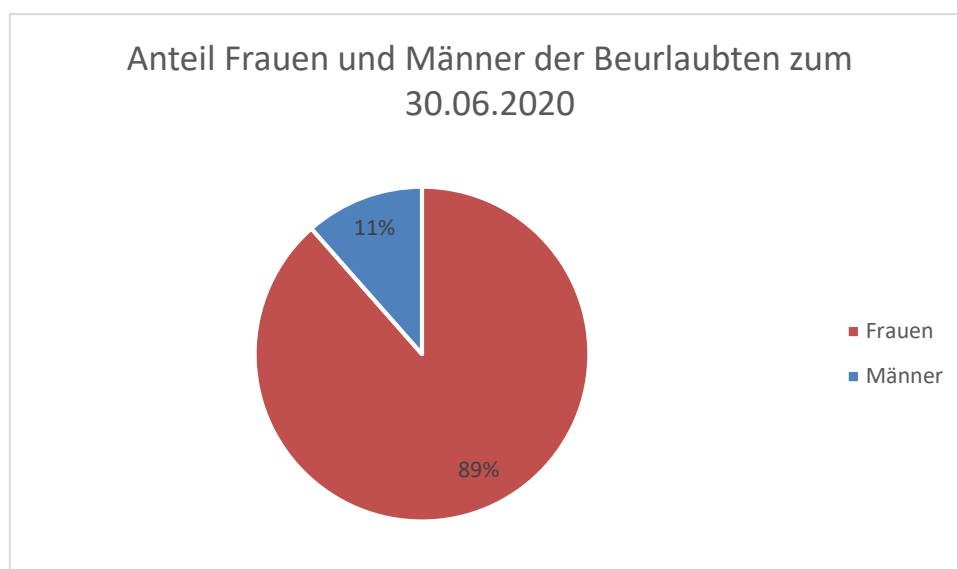


Abb. 37 An KS im RPK

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

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab Abteilungsleiterfunktion und Fachberaterfunktion aufwärts, sowie im gehobenen Dienst die Fachberaterfunktion und die Fachbetreuerfunktion von technischen Oberlehrerinnen. Von den insgesamt 198 Beschäftigten in Führungspositionen waren 74 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 37 %. Betrachtet man nun die einzelnen Führungspositionen, so stellt man fest, dass in allen Bereichen bis auf die Fachberaterposition (Fachberater in der Schulaufsicht) und im gehobenen Dienst (Fachberater im gehobenen Dienst und technische Oberlehrerinnen als Fachbetreuerin) eine Unterrepräsentanz der Frauen herrscht.

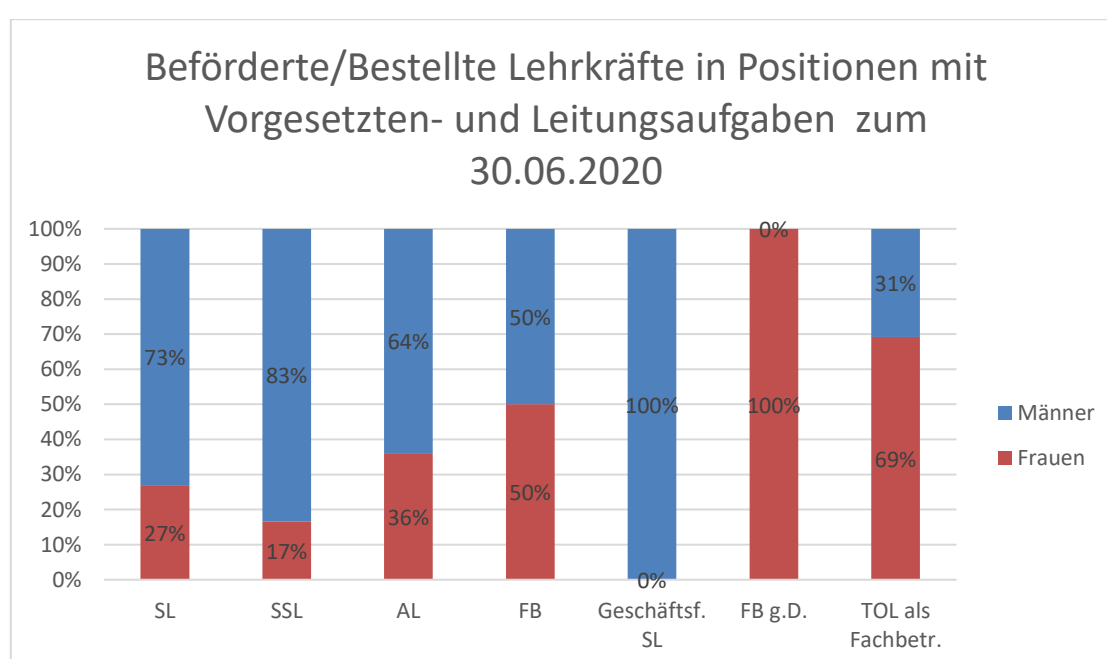


Abb. 38 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an KS im RPK,

SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsgesetz, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleiterinnen um 10 Prozentpunkte von 17 % auf 27 % gestiegen, bei den stellvertretenden Schulleiterinnen ist der Frauenanteil von 18 % auf 17 % leicht gesunken. Bei den Abteilungsleiterinnen ist der Frauenanteile etwas gestiegen. Hier von 31 % auf 36 %. Bei den Fachberatern ist er von 35 % auf 50 % gestiegen. Bei den Geschäftsführenden Schulleiterinnen lag der Frauenanteil weiterhin bei 0 %, wobei diesmal nicht nur 4, sondern 6 Stellen zu besetzen waren. Im Bereich des gehobenen Dienstes besetzen nur Frauen die Fachberaterposition. Der Frauenanteil bei den technischen Oberlehrerinnen als Fachbetreuerinnen sank von 77 % auf 69 %.

Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abbildung, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von unter 1 %. Wie der Abbildung 18 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte im höheren Dienst in der Abteilungsleiterposition zu finden und im gehobenen Dienst in der Fachberaterposition. Wie aus der Tabelle I.3 zu entnehmen ist, lag der Frauenanteil in der Abteilungsleiterposition bei den Teilzeitbeschäftigten bei 75 %.

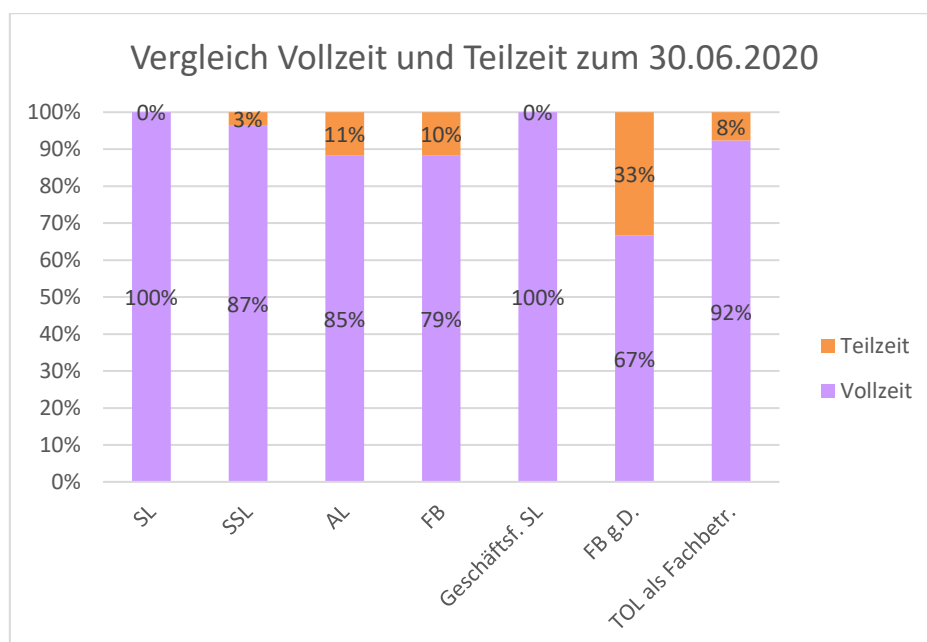


Abb. 39 Vergleich Vollzeit-und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020 an KS im RPK,

SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden insgesamt (befristet und unbefristet) 395 Lehrkräfte im höheren Dienst bei den **KS** eingestellt. Davon waren 262 Frauen, was einem Anteil von 66 % entspricht. Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 39 Personen eingestellt (befristet und unbefristet). 67 % waren davon Frauen, was in absoluten Zahlen 26 Frauen entspricht.

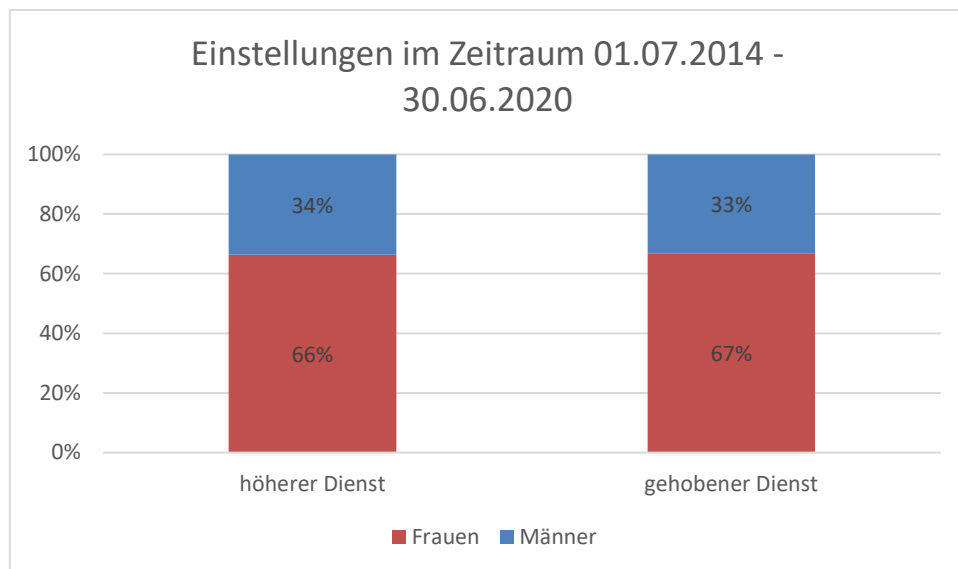


Abb. 40 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im höheren sowie im gehobene Dienst an KS im RPK

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 133 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 73 Frauen, was einem Frauenanteil von 55 % entspricht.

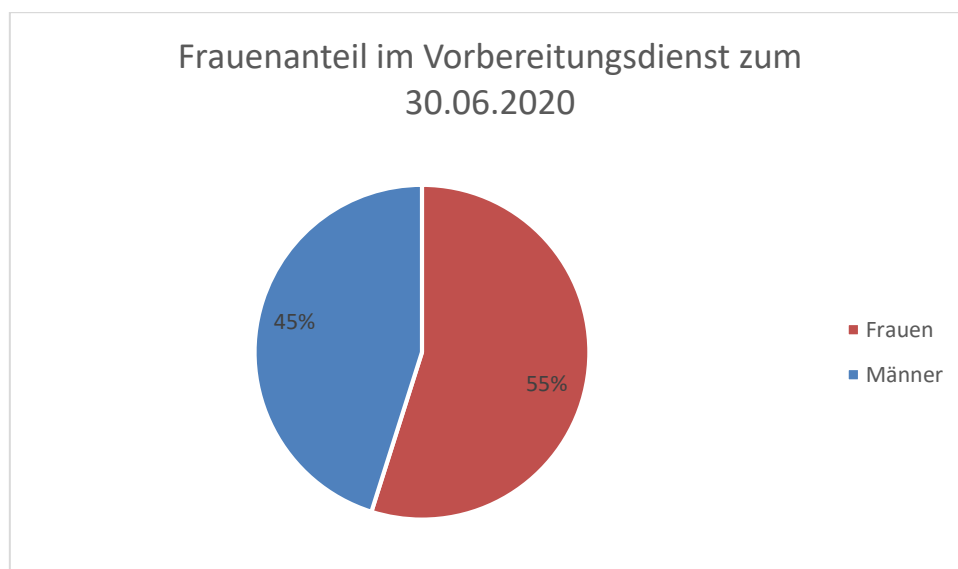


Abb. 41 Frauen- und Männeranteil der im Vorbereitungsdienstbeschäftigten zum Stichtag an den KS im RPK

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil um 7 Prozentpunkte gefallen, von 62 % auf 55 %.

9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Abbildung 42 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen. Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 sind 38 % Frauen zur Schulleiterin befördert worden, 24 % waren es bei der Beförderung zur stellvertretenden Schulleiterinnen. In diesem Zeitraum wurden 38 % Frauen zur Abteilungsleiterin befördert. In die Position einer Fachberaterin waren es 68 % Frauen. Zur Geschäftsführenden Schulleiterin wurden 0 % Frauen befördert. Zur Fachberaterin im gehobenen Dienst wurden nur Frauen befördert. Und zur Fachbetreuerin wurden 60 % technische Oberlehrerinnen befördert.

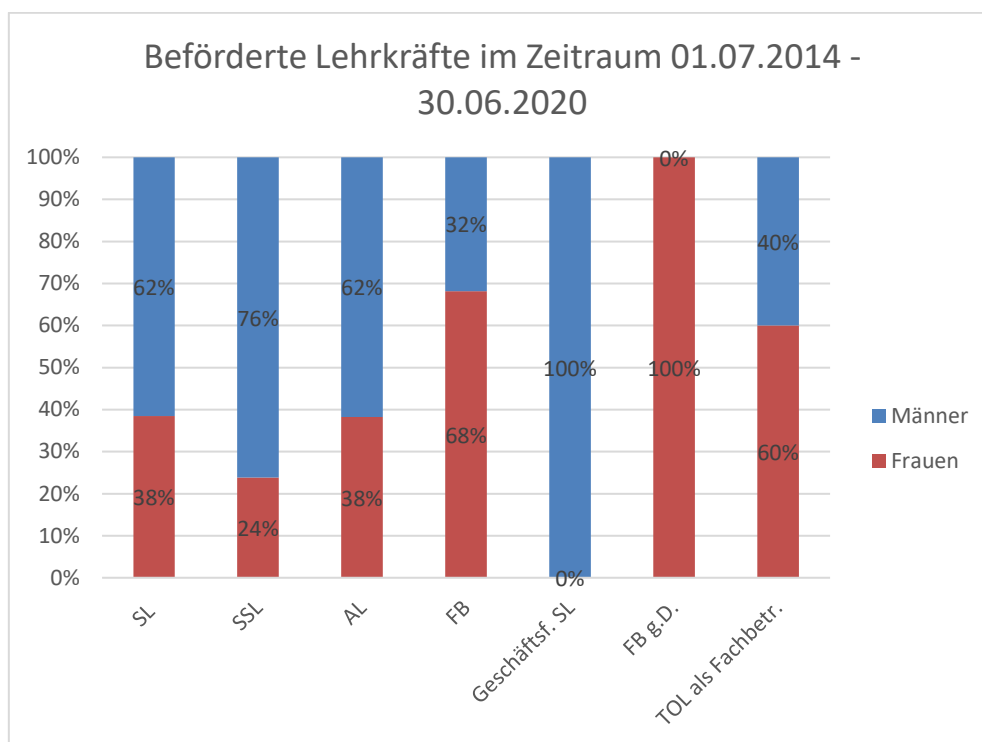


Abb. 42 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an KS im RPK, SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

II. Analyse der Beschäftigtenstruktur

C) an den Hauswirtschaftlichen, Landwirtschaftlichen, Sozialpädagogischen oder Sozialpflegerischen Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Hauswirtschaftliche, Landwirtschaftliche, Sozialpädagogische oder Sozialpflegerische Berufliche Schulen (**HLSS**) im Regierungsbezirk Karlsruhe 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 Beoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird 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 **HLSS** des Regierungsbezirks Karlsruhe umfasste zum Stichtag insgesamt 1336 Beschäftigte. 1007 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 75 % entspricht. Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

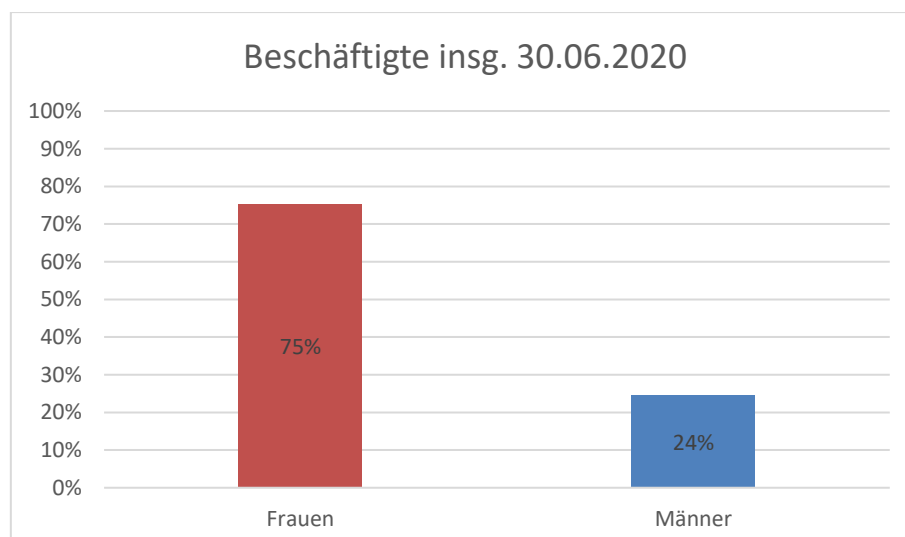


Abb. 43 Beschäftigte Lehrkräfte an HLSS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 73 % auf 75 %.

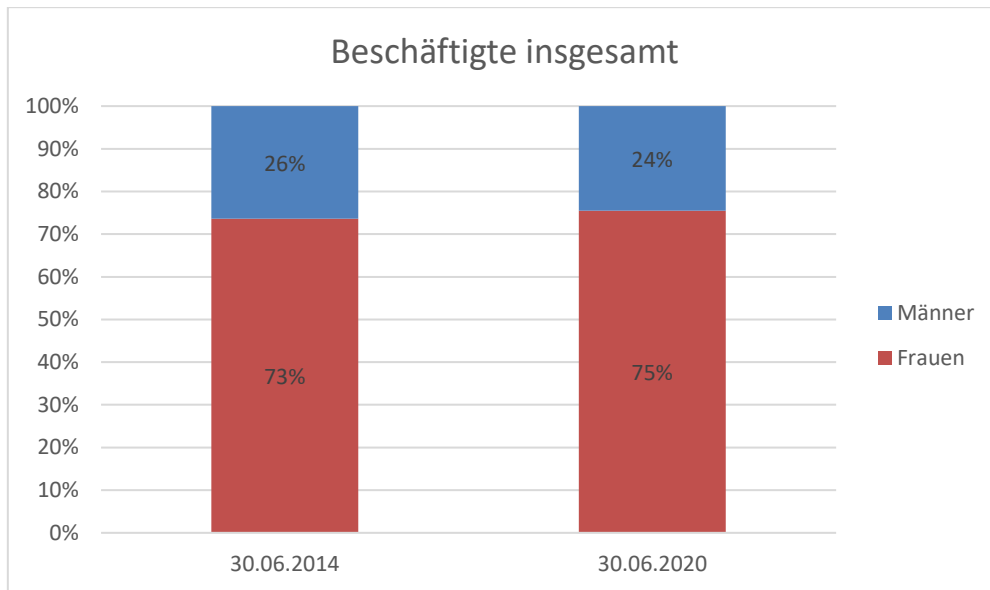


Abb. 44 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 Lehrkräfte an HLSS im RPK

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen in den verschiedenen Laufbahngruppen wird deutlich, dass in allen Gruppen mehr als 50 % der Beschäftigten Frauen sind.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von dem zum Stichtag insgesamt 1336 Beschäftigten sind 995 Personen dem höheren Dienst und 332 Personen dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst.

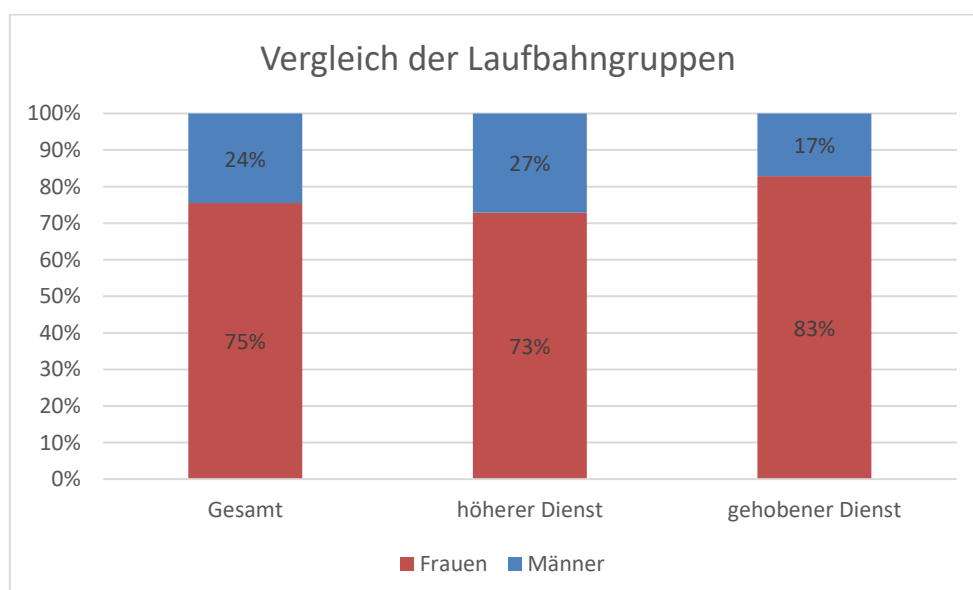


Abb. 45 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an HLSS im RPK zum Stichtag 30.06.2020

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 Personal des höheren Dienstes 73 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

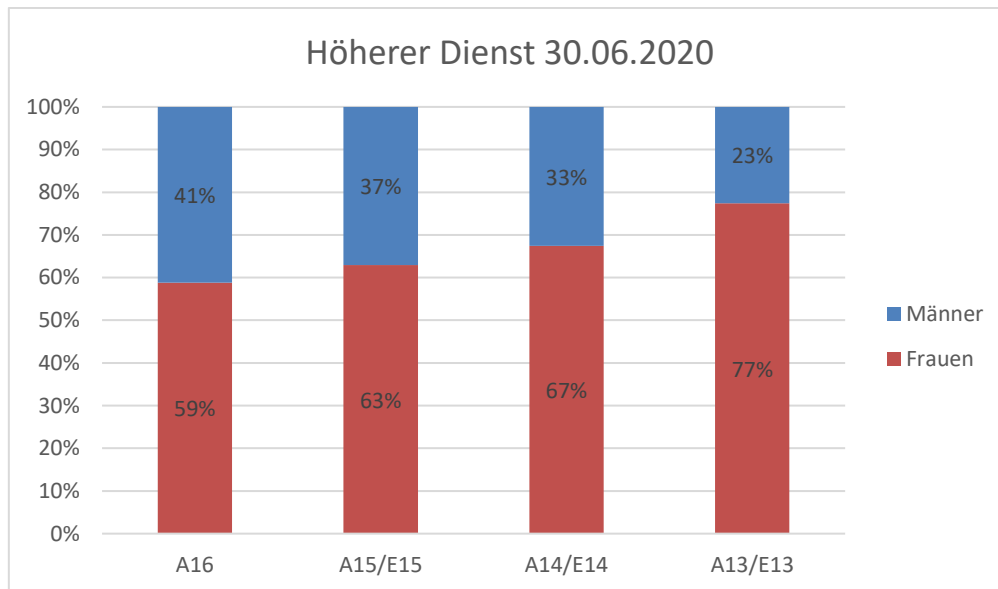


Abb. 46 Beschäftigte im höheren Dienst an HLSS im RPK

Wie zu erkennen ist, lag der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen über 50 %. Mit Abnahme der Besoldungsgruppe steigt der Frauenanteil kontinuierlich. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Schaubilder.

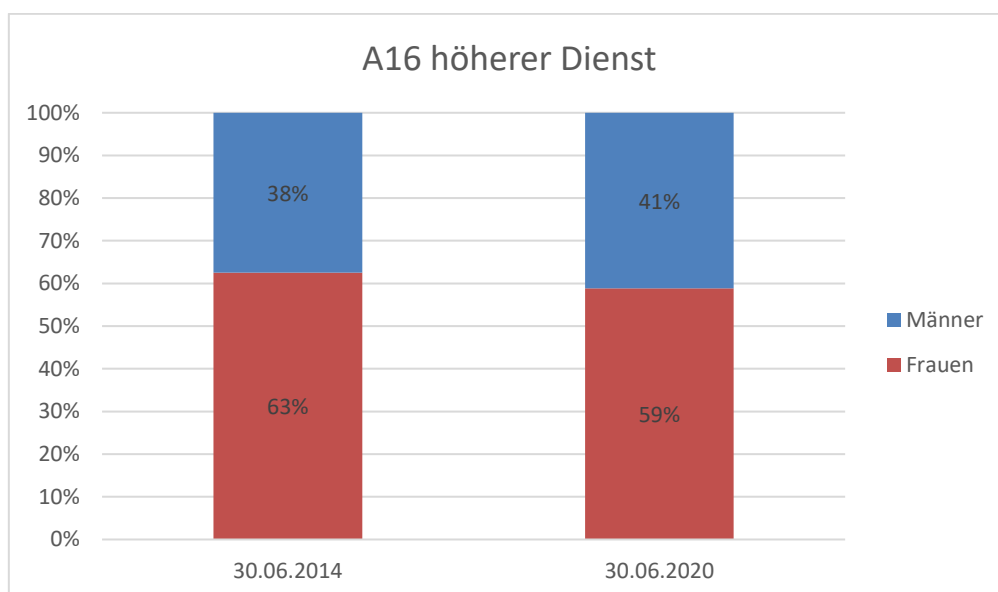


Abb. 47 Vergleich der Frauenanteile in der A16 Besoldungsgruppe an HLSS im RPK

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil zwar von 63 % auf 59 % in den Schulleiterpositionen etwas gesunken. Der Frauenanteil übersteigt den Männeranteil jedoch weiterhin.

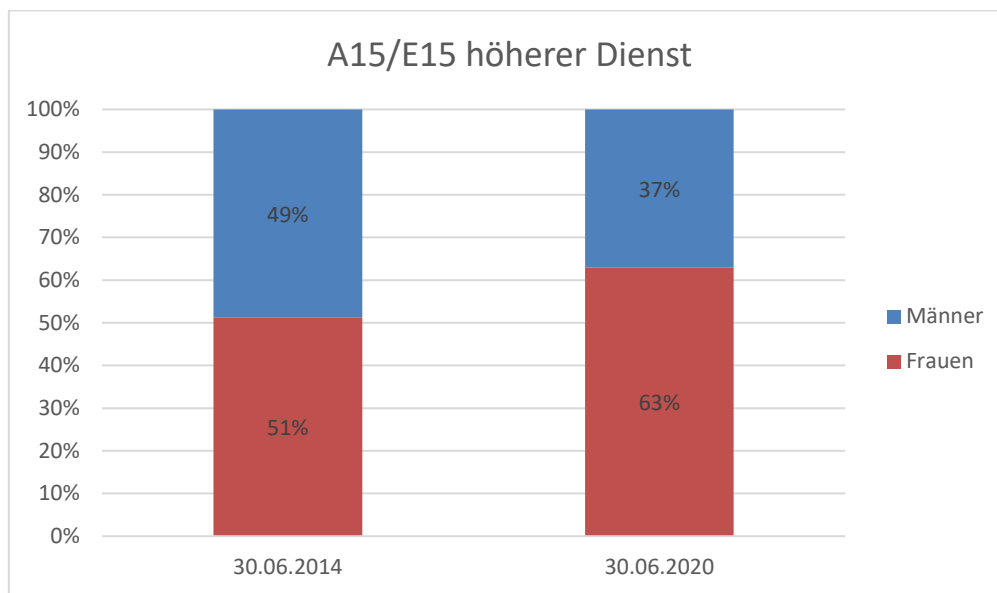


Abb. 48 Vergleich der Besoldungs-/Entgeltgruppe in A15/E15 an HLSS im RPK

In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A15/E15 ist der Frauenanteil um 12 Prozentpunkte gestiegen; von 51 % auf 63 %.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 83 %. Betrachtet man die Frauenanteile aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen erhält man folgende Abbildung:

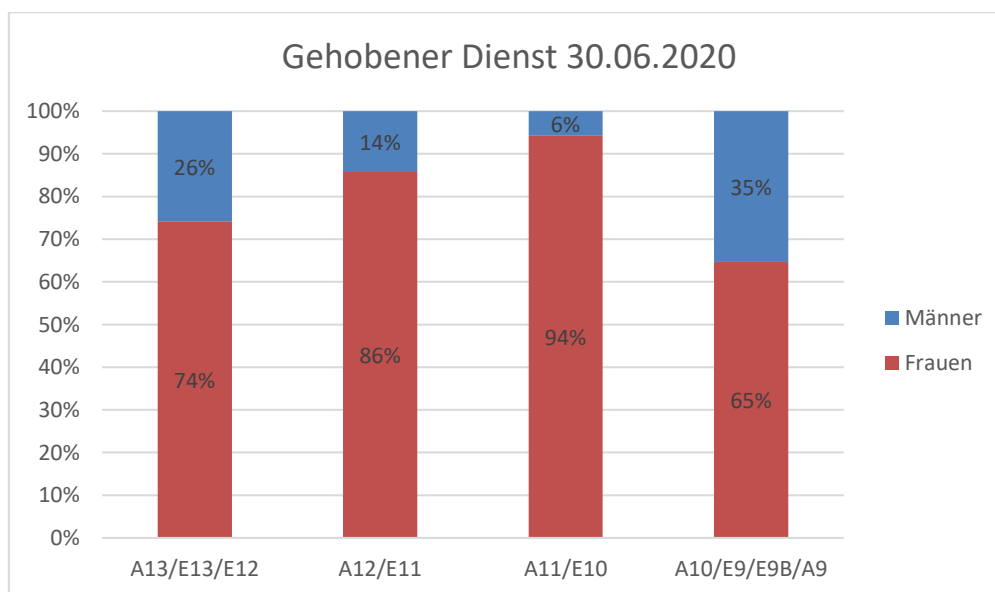


Abb. 49 Frauenanteile der Beschäftigten im gehobenen Dienst in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen an HLSS im RPK

Zum Stichtag 30.06.2020 waren Frauen in keinem Bereich unterrepräsentiert. In den Ämtern A13/E13/E12 betrug der Frauenanteil 74 %, in A12/E11 waren 86 % der Beschäftigten Frauen. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 waren nahezu ausschließlich Frauen beschäftigt, da der Frauenanteil 94 % betrug. In A10/E9 lag der Frauenanteil bei 65 %.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten 600 Beschäftigte in Teilzeit von den insgesamt 1336 Beschäftigten, 650 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 48 %.

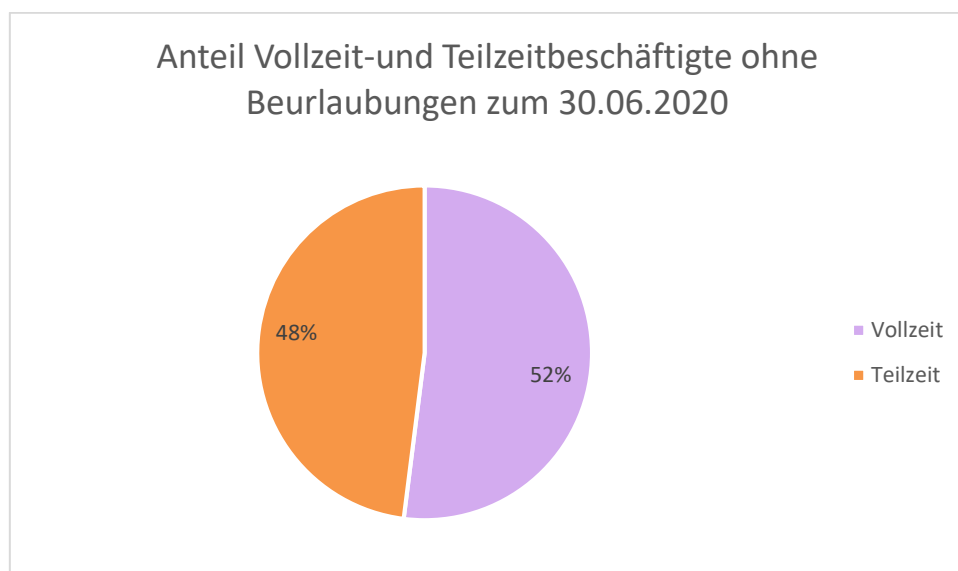


Abb. 50 An HLSS im RPK

In Vollzeit arbeiten 62 % der Frauen und in Teilzeit überwiegt der Anteil deutlich mit 87 %, wie die untenstehende Abbildung zeigt.

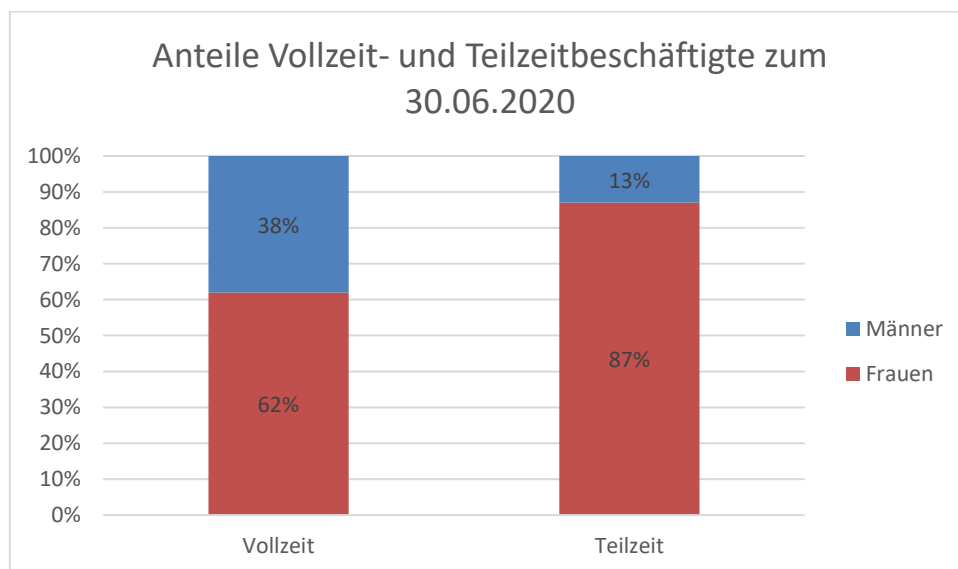


Abb. 51 An HLSS im RPK

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 40 % in Vollzeit, 52 % in Teilzeit und 8 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 75 % in Vollzeit, 24 % in Teilzeit und nur 1 % war beurlaubt.

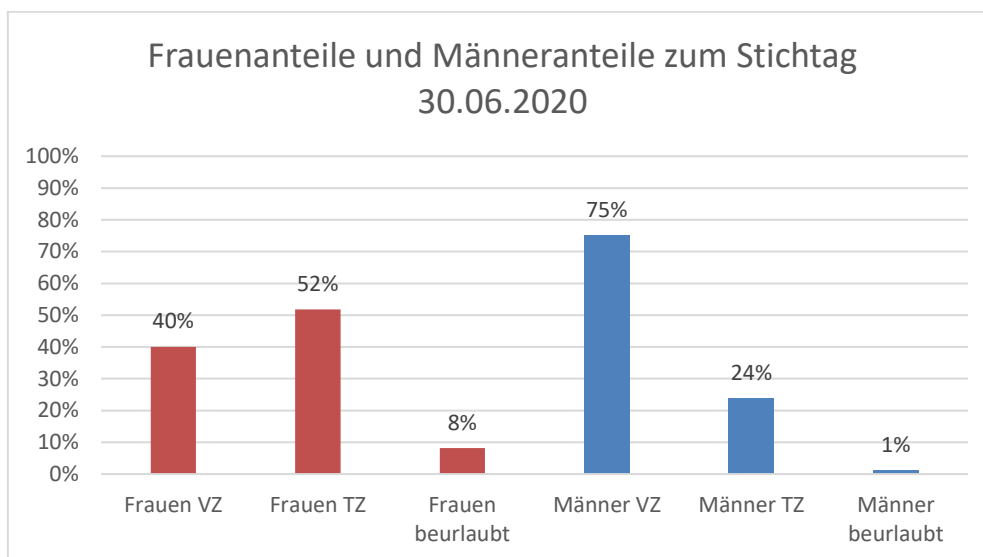


Abb. 52 An HLSS im RPK

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes stellt sich wie folgt dar: in A16 arbeitete zum Stichtag niemand in Teilzeit, in A15/E15 waren es 3 %, in A14/E14 30 % und in A13/E13 waren es 66 %.

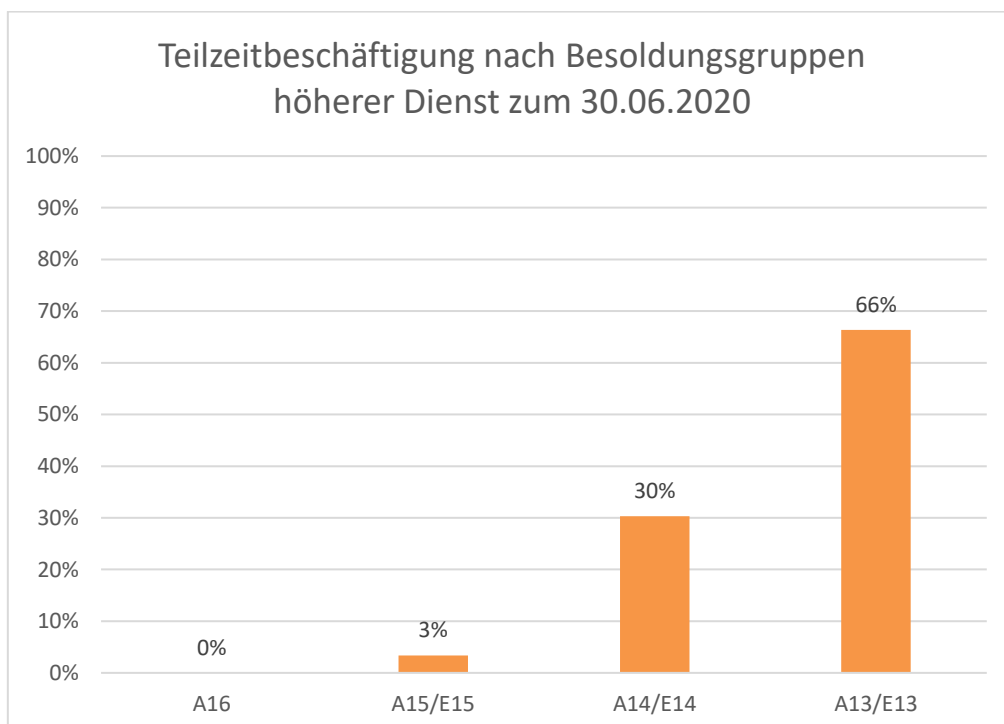


Abb. 53 An HLSS im RPK

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man folgende Abbildung: Da in der Besoldungsgruppe A16 niemand in Teilzeit

arbeitet, ist diese Besoldungsgruppe nicht zu betrachten. Wie festzustellen ist, arbeitet die überwiegende Mehrheit der Frauen in Teilzeit: in A15/E15 sind es 93 %, in A14/E14 sind es 91 % und in A13/E13 87 %.

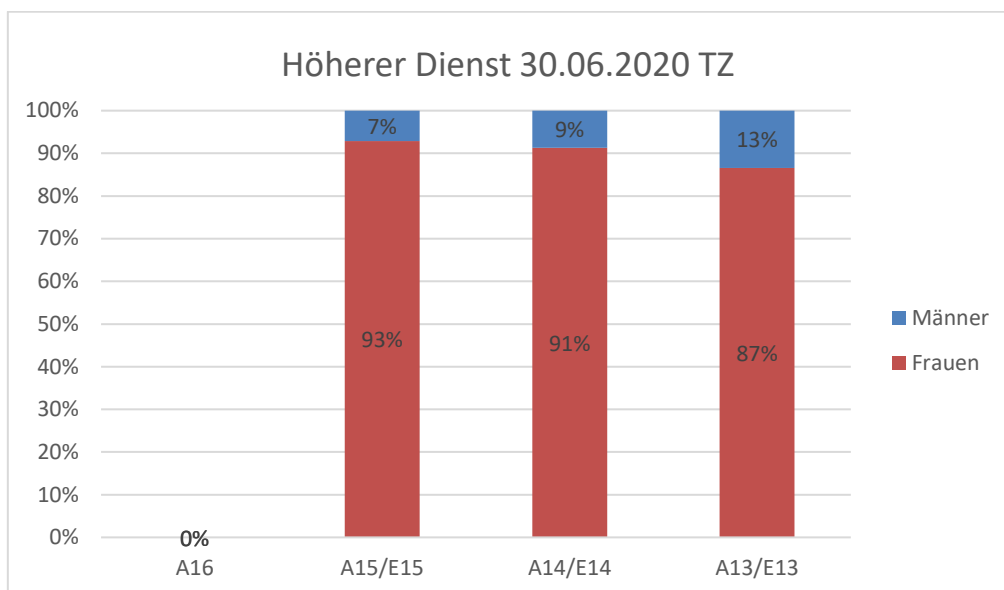


Abb. 54 Frauenanteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an HLSS im RPK

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 38 % in Teilzeit, lediglich 12 % waren es in A12/E11, und in A11/E10 waren es 38 % und in A10/E9/E9B nur 11 %.

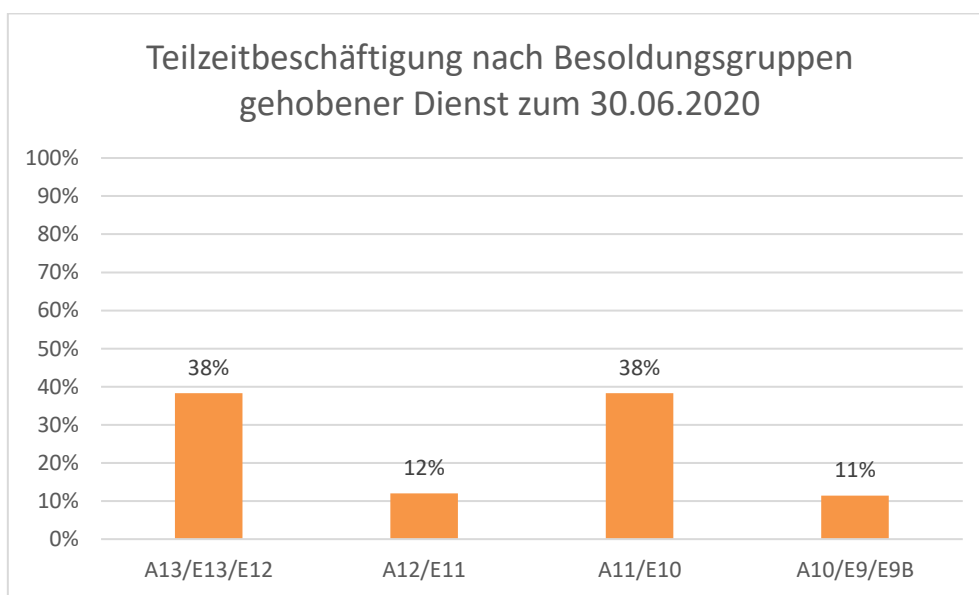


Abb. 55 An HLSS im RPK

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

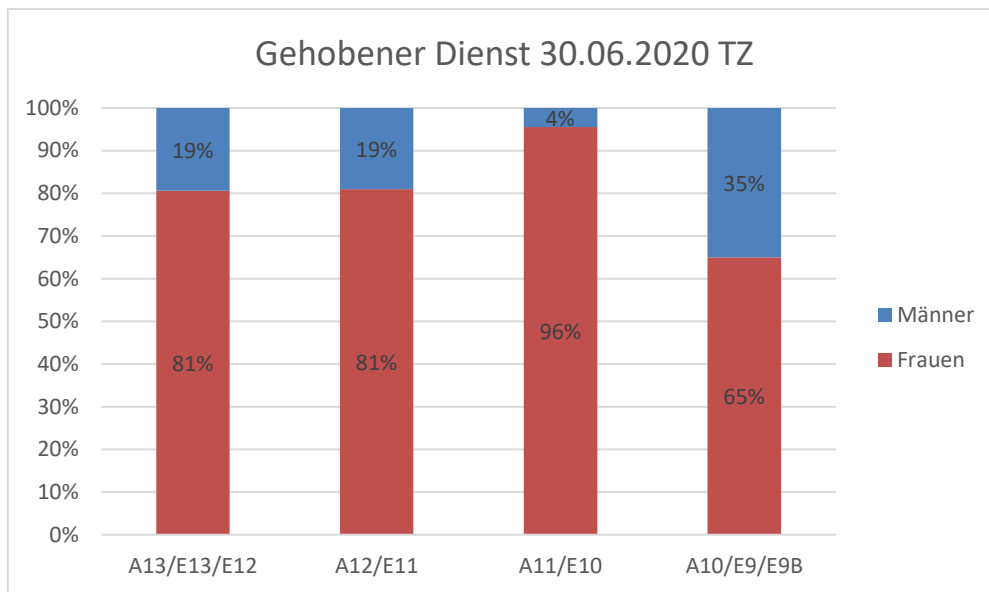


Abb. 56 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst an HLSS im RPK

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 81 % der Frauen in Teilzeit ebenso in A12/E11. In A11/E10 waren es sogar 96 % und in A10/E19/E9B 65 %.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1336 Beschäftigten Lehrkräften an den **HLSS** im RPK 86 beurlaubt. Dies entspricht 6 % der Beschäftigten.

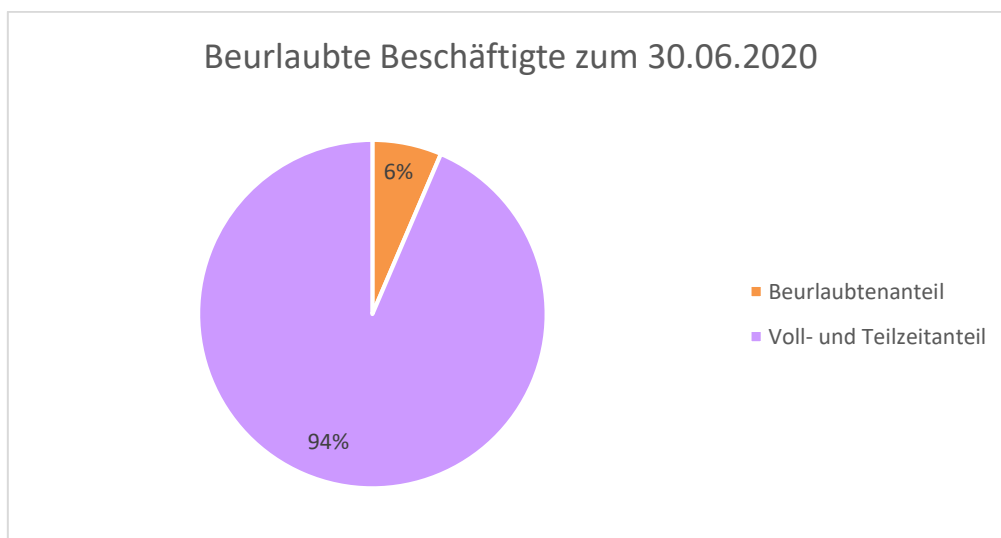


Abb. 57 An den HLSS im RPK

Von den Beurlaubten waren 82 Frauen, was einem Anteil von 95 % entspricht.

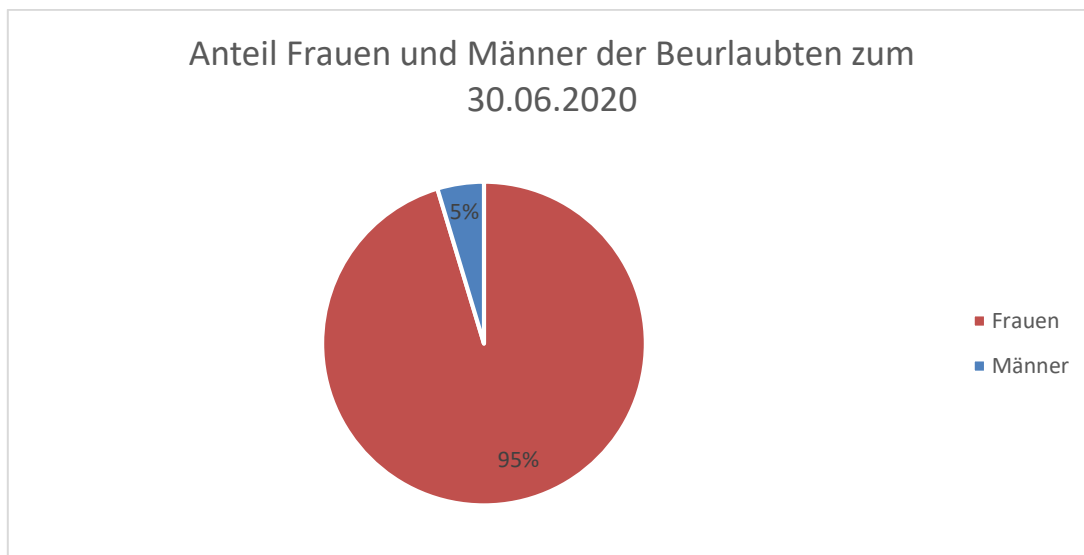


Abb. 58 An den HLSS im RPK

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

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab Abteilungsleiterfunktion und Fachberaterfunktion aufwärts, sowie im gehobenen Dienst die Fachberaterfunktion und die Fachbetreuerfunktion von technischen Oberlehrerinnen/Fachoberlehrerinnen. Von den insgesamt 120 Beschäftigten in Führungspositionen waren 80 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 67 %. Betrachtet man nun die einzelnen Führungspositionen, so stellt man fest, dass in allen Bereichen der Frauenanteil den Männeranteil überwiegt. Im Bereich der Geschäftsführenden Schulleiter und der Fachberaterinnen im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil sogar 100 %. Da in diesem Bereich nur eine Stelle bzw. 3 Stellen zu besetzen sind, sind diese Werte zu vernachlässigen.

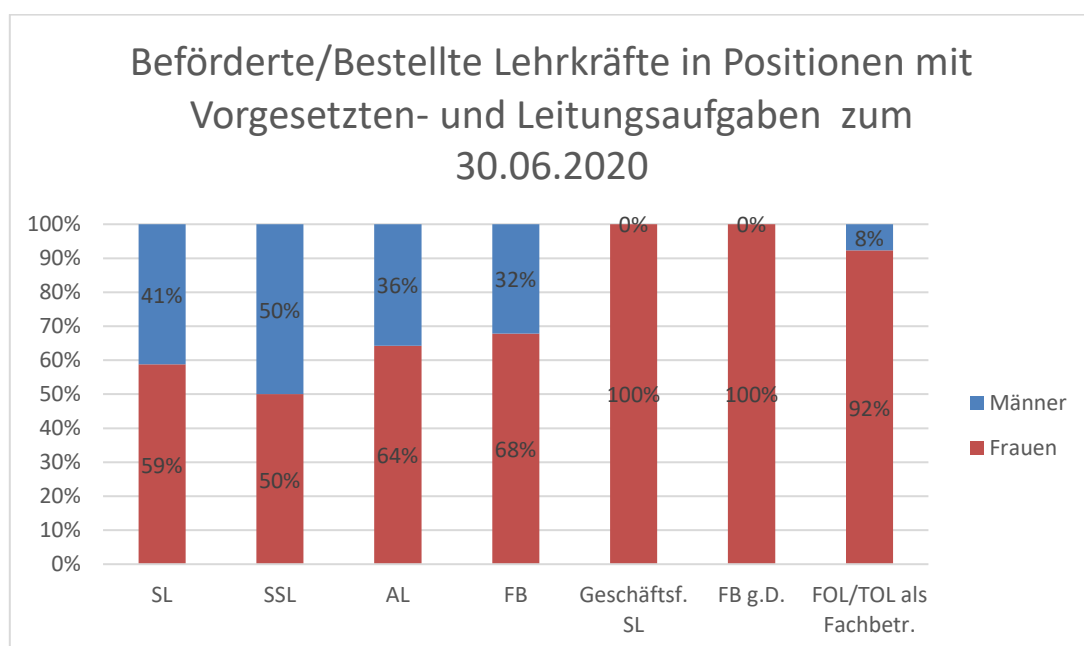


Abb. 59 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen zum Zeitpunkt 30.06.2020 an HLSS im RPK, SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im

gehobenen Dienst und FOL/TOL als Fachbetr. ist die Fachoberlehrerin bzw. technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsgesetz, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleiterinnen um 4 Prozentpunkte von 63 % auf 59 % gesunken, bei den stellvertretenden Schulleiterinnen ist der Frauenanteil von 41 % auf 50 % gestiegen und bei den Abteilungsleiterinnen von 65 % auf 64 % leicht gesunken. Bei den Fachberatern hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht, von 50 % auf 68 %. Im Bereich der Geschäftsführenden Schulleiter ist der Frauenanteil bei 100 %. Bei den Fachberaterinnen im gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan nichts geändert. Bei den Fachoberlehrerinnen/technischen Oberlehrerinnen als Fachbetreuerin hat eine Abnahme von 100 % auf 92 % stattgefunden.

Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abbildung, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Insgesamt sind 17 % in der Führungsebene in Teilzeit. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von nur 1 %. Wie der Abbildung 60 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte im höheren Dienst im Bereich der Fachberater zu finden, ebenso bei den Fachberaterin im gehobenen Dienst. Wie aus der Tabelle I.3 zu entnehmen ist, ist der Frauenanteil in der Fachberaterposition im höheren Dienst bei den Teilzeitbeschäftigten 68 %.

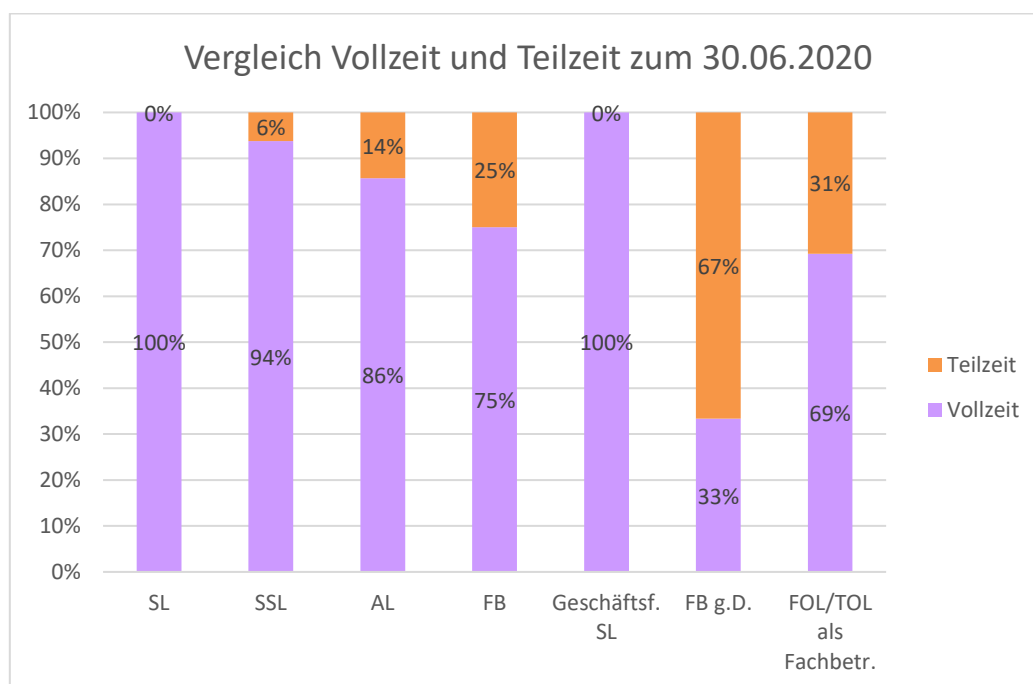


Abb. 60 Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen zum Stichtag 30.06.2020 an HLSS im RPK,

SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und FOL/TOL als Fachbetr. ist die Fachoberlehrerin bzw. technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

7. Einstellungen

Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden insgesamt (befristet und unbefristet) 311 Lehrkräfte im höheren Dienst bei den **HLSS** eingestellt. Davon waren 242 Frauen, was einem Anteil von 78 % entspricht. Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 92 Personen eingestellt (befristet und unbefristet). 78 % waren davon Frauen, was in absoluten Zahlen 72 Frauen entspricht.

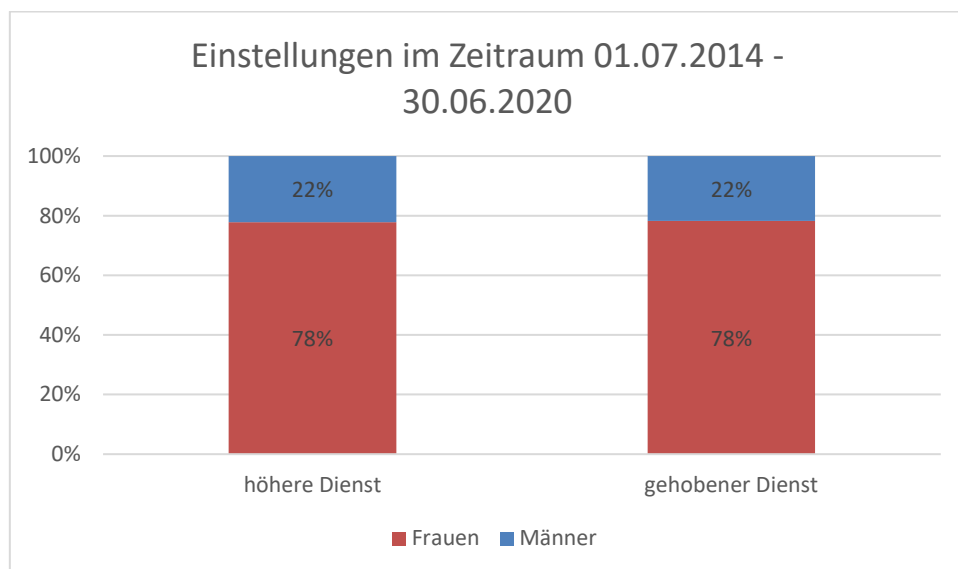


Abb. 61 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männer und Frauen im höheren sowie im gehobene Dienst an HLSS im RPK

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich 52 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 49 Frauen, was einem Frauenanteil von 94 % entspricht.

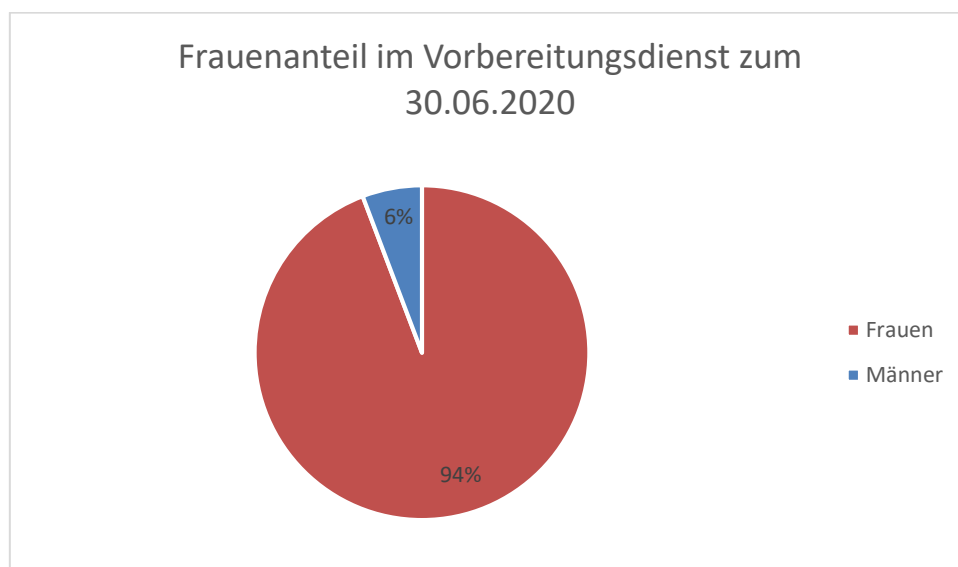


Abb. 62 Frauen- und Männeranteil der im Vorbereitungsdienst befindlichen Lehrkräfte an HLSS im RPK

Ein Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan kann nicht vorgenommen werden, da im letzten Chancengleichheitsplan die Zahlen der HLSS in die Zahlen der Kaufmännischen Schulen mitaufgenommen wurden.

9. Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Abbildung 63 zeigt nur die jeweiligen Frauenanteile der Beförderungen. Im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 wurden deutlich mehr Frauen als Männer befördert. Die konkreten Prozentsätze sind der Abb. 63 zu entnehmen.

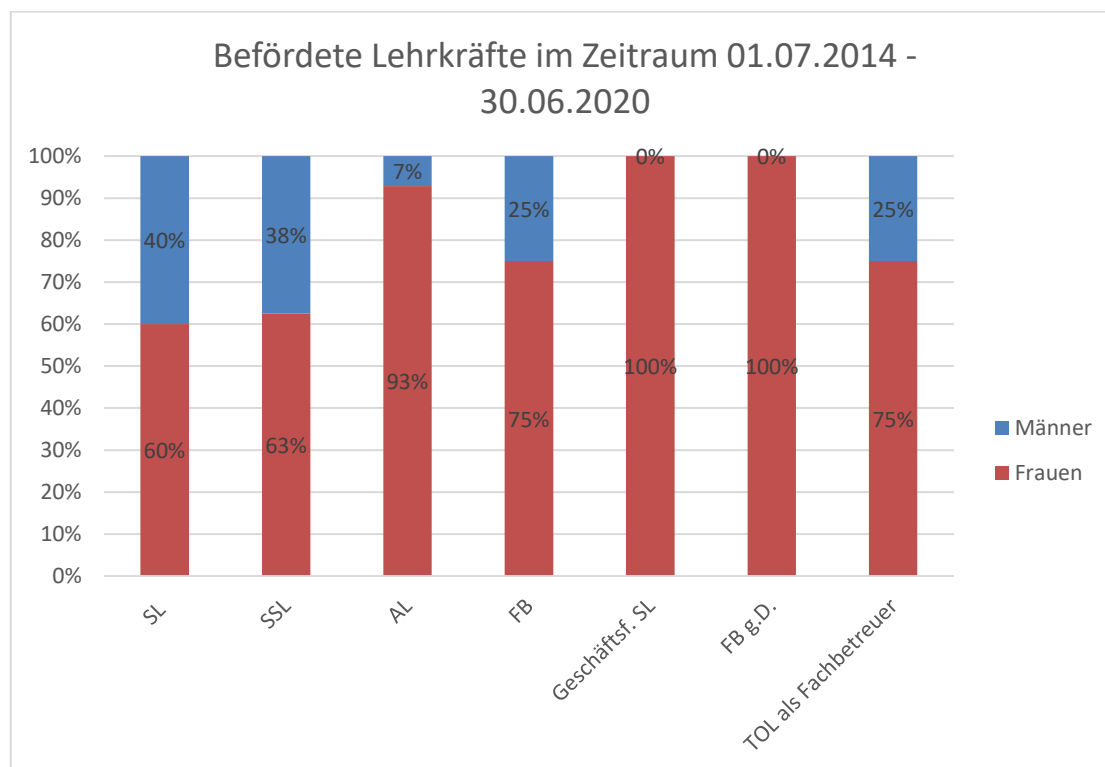


Abb. 63 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an HLSS im RPK, SL bedeutet Schulleiterin, SSL stellvertretende Schulleiterin, AL Abteilungsleiterin, FB Fachberaterin in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist die Geschäftsführende Schulleiterin, FB g.D. bedeutet Fachberaterin im gehobenen Dienst und TOL als Fachbetr. ist die technische Oberlehrerin als Fachbetreuerin

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

Die Fortbildungen, die hier betrachtet werden sind schultypenübergreifend und können nicht nach den einzelnen Schultypen aufgeschlüsselt werden. Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen liegt bei 52 % und ist seit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014 um 7 Prozentpunkte gestiegen.

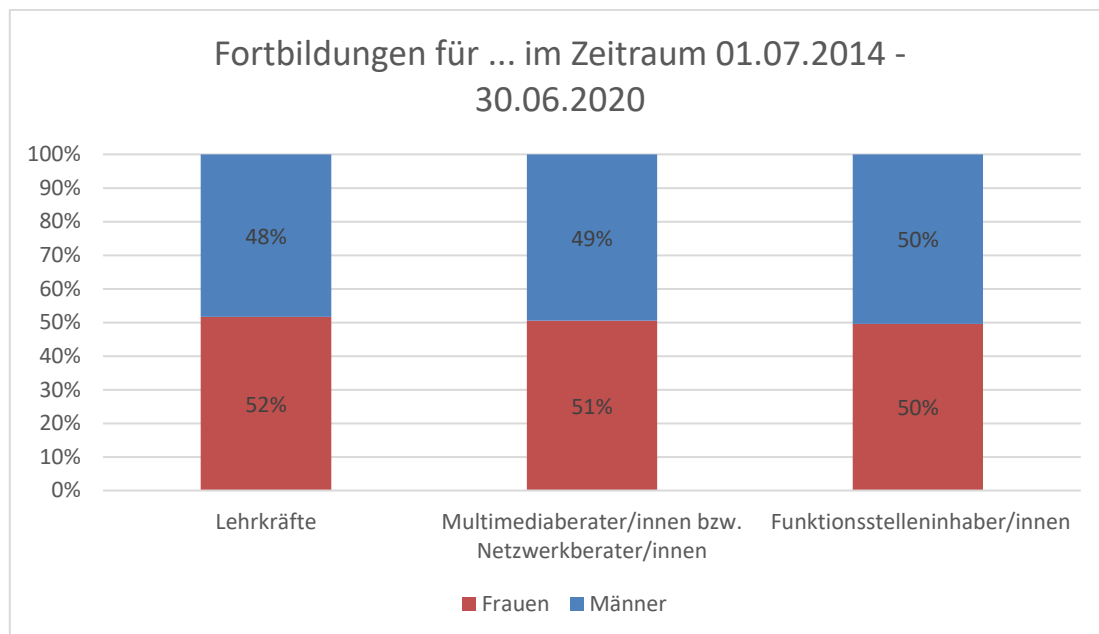


Abb.64 Fortbildungen für Lehrkräfte, Multimedia- und Netzwerkberater/innen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen für Funktionsstelleninhaber/innen an Beruflichen Schulen im RPK

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen stieg der der Frauenanteil von 45 % auf 50 % an. Auch bei den Fortbildungen für Multimediaberaterinnen und Netzwerkberaterinnen erhöhte sich der Anteil an Frauen von 32 % auf jetzt 51 %. Somit ist bei den Fortbildungen keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr gegeben.

III. Erfüllung des Chancengleichheitsplanes gemäß § 8 ChancenG

1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Personalbestand

Gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen betrug der Frauenanteil 35 %. Der Frauenanteil konnte zwar von 30 % auf 35 % erhöht werden, dennoch liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Kaufmännische Schulen

An den kaufmännischen Schulen betrug der Frauenanteil 58 %. Der Frauenanteil stieg von 53 % auf 58 %, es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen betrug der Frauenanteil 75 %. Er ist von 73 % auf 75 % nur leicht gestiegen, es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen sind Frauen im höheren Dienst in fast allen Besoldungs-/Entgeltgruppen unterrepräsentiert. In A13/E13 beträgt der Frauenanteil 51 %, hier herrscht keine Unterrepräsentanz mehr. In allen Besoldungs-/Entgeltgruppen konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Im gehobenen Dienst sind Frauen 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 betrachtet man die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen stellt man fest, dass in A16 und A15/E15 im höheren Dienst eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. In A16 stieg der Frauenanteil von 17 % auf 27 % und in A15/E15 von 29 % auf 36 %. Im gehobenen Dienst lag in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz vor.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen lag weder im höheren Dienst noch im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz vor. Auch in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen nicht. Im gehobenen Dienst lag in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz vor.

Einstellungen

Gewerbliche Schulen

Im Bereich der gewerblichen Schulen sind laut Statistik Frauen sowohl im höheren Dienst als auch im gehobenen Dienst unterrepräsentiert. Der Anteil an eingestellten Frauen sank im höheren Dienst leicht von 58 % auf 55 %. Er fiel ebenfalls im gehobenen Dienst von 35 % auf 30 %.

Kaufmännische Schulen

Im Bereich der kaufmännischen Schulen sind Frauen weder im höheren Dienst mit 66 % noch im gehobenen Dienst 67 % unterrepräsentiert.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Im Bereiche der haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen sind Frauen weder im höheren Dienst mit 78 % noch im gehobenen Dienst mit ebenfalls 78 % unterrepräsentiert.

Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gewerbliche Schulen

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

Kaufmännische Schulen

Bei den Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt in allen Positionen, außer bei den Fachberaterinnen in der Schulaufsicht (50 %) und im gehobenen Dienst, Unterrepräsentanz vor.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Bei den Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt in allen Positionen der Frauenanteil über 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 Beförderungen 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 Beschäftigtenstruktur. 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 Funktionsstelleninhaberinnen 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 Ganztagschulen der Landesregierung ein besonderes Anliegen. Ganztagschulen 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 Ganztagschulen vielfältige Lernerfolge und Kompetenzentwicklung für alle Schülerinnen und Schüler.

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

An der Ganztagschule 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 Ganztagschule 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 Ganztagschule ist ein Ort zum Leben und Lernen.

Um Schulen und Schulträgern die größtmögliche Flexibilität beim Aufbau der schulgesetzlich verankerten Ganztagschule nach § 4 a zu bieten, sieht das Land verschiedene Formen des Ganztagsbetriebs und Zeitmodelle vor. So können Ganztagschulen passgenau auf die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler, der Eltern sowie auf die Rahmenbedingungen der einzelnen Schule vor

Ort zugeschnitten werden. Die Ganztagschule 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. Ganztagschulen 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 Ganztagschule haben, oder denen die betreute Zeit ihrer Kinder nicht ausreicht, können auf kommunale Angebote zurückgreifen. Die Einrichtung dieser Betreuungsprogramme (Verlässliche Grundschule, flexible Nachmittagsbetreuung, Horte) ist eine Aufgabe der Kommune.