

**Chancengleichheitsplan
30.06.2014**

Berufliche Schulen



Einleitung

I. Allgemeines

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), das am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten ist, konkretisiert den Verfassungsauftrag "Frauen und Männer sind gleichberechtigt".

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Dienststellen des Landes, somit auch in den Schulen. Frauen und Männern ist der gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern zu ermöglichen. Die berufliche Entwicklung und Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu verbessern. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wird eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.

Das ChancenG fordert außerdem für Männer und Frauen die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gilt auch in den Schulen die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit entscheidend zu verbessern.

Ein wichtiges Instrument, um die gesetzlich vorgegebenen Ziele zu erreichen, sind die Chancengleichheitspläne. Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, hat nach den Vorgaben der §§ 5-7 des ChancenG einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

II. Aufbau und Struktur

Für den Schulbereich werden vier Chancengleichheitspläne erstellt, je ein Chancengleichheitsplan pro Regierungsbezirk. Die Chancengleichheitspläne, die von Aufbau und Struktur her identisch sind, haben gemäß der gesetzlichen Vorgaben (§ 6 ChancenG) folgenden Inhalt:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs;
- beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur;
- die Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG und
- personelle, organisatorische, sowie fortbildende und qualifizierende Maßnahmen sollen die geringere Repräsentanz von Frauen abbauen (Fördermaßnahmen).

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

III. Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der 30.06.2014.

Auswertungen, denen kein Stichtag, sondern ein Zeitraum zugrunde liegt, umfassen einen fünfjährigen Zeitraum vom 01.07.2009 - 30.06.2014.

Die Regierungspräsidien haben die Daten für ihren jeweiligen Bezirk in eigener Zuständigkeit und Verantwortung erhoben und analysiert.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart/Schultyp: alle Schularten
 Dienststelle: Kultusministerium

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

Formblatt 0.1

Teilnehmende an zentralen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten

Zeitraum: 01.07.2009-30.06.2014

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

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

Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung an den Akademien	für Funktionsstelleninhaber/innen aller Schularten	14.030	7.701	55
	INSGESAMT	149.314	84.423	57

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS
RPK

Befristung	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Gewerbliche Schulen	höherer Dienst	Beamten/Beamte	A16	34	3	9%
				A15	173	23	13%
				A14	570	154	27%
				A13	706	306	43%
			insgesamt		1483	486	33%
			Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
				E14	10	4	40%
				E13	52	22	42%
			insgesamt		63	26	41%
			insgesamt h.D.		1546	512	33%
			gehobener Dienst				
			Beamten/Beamte	A13	109	43	39%
				A12	73	9	12%
				A11	177	29	16%
				A10	206	29	14%
			insgesamt		565	110	19%
			Arbeitnehmer	E13	6	2	33%
				E12	15	10	67%
				E11	20	9	45%
				E10	22	5	23%
				E 9	55	14	25%
			insgesamt		118	40	34%
			insgesamt g.D.		683	150	22%
			mittlerer Dienst				
			Arbeitnehmer	E 8	1	1	100%
				E 6	1	1	100%
			insgesamt		2	2	100%
			insgesamt m.D.		2	2	100%
			Gewerbliche Schulen Ergebnis		2231	664	30%
befristet	Gewerbliche Schulen	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E14	22	2	9%
				E13	66	31	47%
			insgesamt		88	33	38%
			insgesamt h.D.		88	33	38%
			gehobener Dienst				
			Arbeitnehmer	E13	9	5	56%
				E12	25	9	36%
				E11	11	6	55%
				E10	5	2	40%
				E 9	22	8	36%
			insgesamt		72	30	42%
			insgesamt g.D.		72	30	42%
			Gewerbliche Schulen Ergebnis		160	63	39%
INSGESAMT					2391	727	30%

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS
RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet							
Gewerbliche Schulen							
höherer Dienst							
Beamten/Beamte							
				A16	1	0	0%
				A15	14	5	36%
				A14	146	82	56%
				A13	208	145	70%
				insgesamt	369	232	63%
Arbeitnehmer							
				E14	5	2	40%
				E13	22	16	73%
				insgesamt	27	18	67%
insgesamt h.D.					396	250	63%
gehobener Dienst							
Beamten/Beamte							
				A13	28	19	68%
				A12	3	2	67%
				A11	27	12	44%
				A10	11	10	91%
				insgesamt	69	43	62%
Arbeitnehmer							
				E13	4	1	25%
				E12	6	5	83%
				E11	6	5	83%
				E10	6	2	33%
				E 9	18	8	44%
				insgesamt	40	21	53%
insgesamt g.D.					109	64	59%
mittlerer Dienst							
Arbeitnehmer							
				E 8	1	1	100%
				E 6	1	1	100%
				insgesamt	2	2	100%
insgesamt m.D.					2	2	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis					507	316	62%
befristet							
Gewerbliche Schulen							
höherer Dienst							
Arbeitnehmer							
				E14	16	1	6%
				E13	31	18	58%
				insgesamt	47	19	40%
insgesamt h.D.					47	19	40%
gehobener Dienst							
Arbeitnehmer							
				E13	3	2	67%
				E12	10	5	50%
				E11	9	6	67%
				E10	5	2	40%
				E 9	17	8	47%
				insgesamt	44	23	52%
insgesamt g.D.					44	23	52%
Gewerbliche Schulen Ergebnis					91	42	46%
INSGESAMT					598	358	60%

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

Stichtag **30.06.2014**
 Schulart **BS**
 Dienststelle **RPK**

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %		
unbefristet	Gewerbliche Schulen	höherer Dienst	Beamten/Beamtinnen	A16	33	3	9%		
				A15	159	18	11%		
				A14	417	68	16%		
				A13	466	137	29%		
				insgesamt	1075	226	21%		
			Arbeitnehmer	E15	1	0	0%		
				E14	5	2	40%		
				E13	29	5	17%		
				insgesamt	35	7	20%		
			insgesamt h.D.				1105	232	21%
			gehobener Dienst	Beamten/Beamtinnen	A13	78	21	27%	
					A12	70	7	10%	
					A11	148	16	11%	
					A10	192	17	9%	
					insgesamt	488	61	13%	
				Arbeitnehmer	E13	2	1	50%	
					E12	8	4	50%	
					E11	13	3	23%	
					E10	16	3	19%	
					E 9	35	5	14%	
			insgesamt				74	16	22%
insgesamt g.D.				562	77	14%			
Gewerbliche Schulen Ergebnis					1667	309	19%		
befristet	Gewerbliche Schulen	Arbeitnehmer	E14	6	1	17%			
			E13	34	12	35%			
			insgesamt	40	13	33%			
			insgesamt h.D.				40	13	33%
			gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E13	6	3	50%	
					E12	14	3	21%	
					E11	2	0	0%	
					E 9	5	0	0%	
			insgesamt				27	6	22%
			insgesamt g.D.				27	6	22%
Gewerbliche Schulen Ergebnis					67	19	28%		
INSGESAMT					1734	328	19%		

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Kaufmännische Schulen	höherer Dienst	Beamten/Beamtinnen	A16	29	5	17%
				A15	153	45	30%
				A14	583	259	44%
				A13	821	478	58%
			insgesamt		1586	787	50%
			Arbeitnehmer	E14	8	3	38%
				E13	69	46	67%
			insgesamt		77	49	64%
			außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
			insgesamt		1	0	0%
			insgesamt h.D.		1664	836	50%
		gehobener Dienst	Beamten/Beamtinnen	A13	28	21	75%
				A12	14	11	77%
				A11	49	46	94%
				A10	41	29	71%
			insgesamt		132	107	81%
			Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
				E12	5	5	100%
				E11	10	8	80%
				E10	5	3	60%
				E 9	20	16	80%
			insgesamt		41	33	80%
			außertarifliche Arbeitnehmer	-	4	1	25%
			insgesamt		4	1	25%
			insgesamt g.D.		177	141	80%
		mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 9	5	5	100%
				E 8	2	2	100%
				E 6	2	2	100%
			insgesamt		9	9	100%
			außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	1	100%
			insgesamt		1	1	100%
			insgesamt m.D.		10	10	100%
		einfacher Dienst	außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	0	0%
			insgesamt		2	0	0%
			insgesamt e.D.		2	0	0%
			Kaufmännische Schulen Ergebnis		1843	977	53%
befristet	Kaufmännische Schulen	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E14	27	7	26%

	E13	43	27	63%
insgesamt		70	34	49%
insgesamt h.D.		70	34	49%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	4	2	50%
	E11	10	6	60%
	E10	3	3	100%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		19	13	68%
insgesamt g.D.		19	13	68%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt m.D.		3	2	67%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		92	49	53%
INSGESAMT		1935	1026	53%

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

Stichtag
30.06.2014
Schulart
BS
Dienststelle
RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
unbefristet	Kaufmännische Schulen	höherer Dienst	Beamten/Beamtinnen	A16	1	0	0%	
				A15	20	14	70%	
				A14	241	176	74%	
				A13	339	264	78%	
				insgesamt	601	454	76%	
			Arbeitnehmer	E14	4	2	50%	
				E13	49	37	76%	
				insgesamt	53	39	74%	
			insgesamt h.D.	654	493	75%		
			gehobener Dienst	Beamten/Beamtinnen	A13	10	9	90%
					A12	6	5	83%
					A11	21	21	100%
					A10	8	8	100%
					insgesamt	45	43	96%
				Arbeitnehmer	E12	4	4	100%
					E11	7	5	71%
					E10	3	1	33%
					E 9	17	13	76%
					insgesamt	31	23	74%
			insgesamt g.D.	76	66	87%		
			mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 9	5	5	100%
					E 8	2	2	100%
					E 6	2	2	100%
insgesamt	9	9			100%			
insgesamt m.D.	9	9	100%					
Kaufmännische Schulen Ergebnis					739	568	77%	
befristet	Kaufmännische Schulen	Arbeitnehmer	E14	24	6	25%		
			E13	29	23	79%		
			insgesamt	53	29	55%		
			insgesamt h.D.	53	29	55%		
			gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E12	4	2	50%
					E11	10	6	60%
					E10	3	3	100%
					E 9	1	1	100%
					insgesamt	18	12	67%
			insgesamt g.D.	18	12	67%		
			mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
					insgesamt	3	2	67%
insgesamt m.D.	3	2			67%			
Kaufmännische Schulen Ergebnis					74	43	58%	
INSGESAMT					813	611	75%	

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

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS
RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %			
unbefristet	Kaufmännische Schulen	höherer Dienst	Beamten/Beamte	A16	28	5	18%			
				A15	133	31	23%			
				A14	331	75	23%			
				A13	419	163	39%			
				insgesamt	911	274	30%			
				Arbeitnehmer	E14	4	1	25%		
					E13	16	5	31%		
				insgesamt	20	6	30%			
				außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%		
				insgesamt	1	0	0%			
				insgesamt h.D.	932	280	30%			
				gehobener Dienst	Beamten/Beamte	A13	14	8	57%	
						A12	8	6	75%	
						A11	26	23	88%	
						A10	26	14	54%	
						insgesamt	74	51	69%	
						Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
							E12	1	1	100%
							E11	3	3	100%
							E10	2	2	100%
							E 9	3	3	100%
						insgesamt	10	10	100%	
						außertarifliche Arbeitnehmer	-	4	1	25%
insgesamt	4	1	25%							
insgesamt g.D.	88	62	70%							
mittlerer Dienst	außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	1	100%					
	insgesamt	1	1	100%						
insgesamt m.D.	1	1	100%							
einfacher Dienst	außertarifliche Arbeitnehmer	-	2	0	0%					
	insgesamt	2	0	0%						
	insgesamt e.D.	2	0	0%						
befristet	Kaufmännische Schulen	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E14	3	1	33%			
				E13	13	3	23%			
				insgesamt	16	4	25%			
				insgesamt h.D.	16	4	25%			
				gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E13	1	1	100%	
					insgesamt	1	1	100%		
				insgesamt g.D.	1	1	100%			
				Kaufmännische Schulen Ergebnis	17	5	29%			
				INSGESAMT	1039	347	33%			

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Haus- und landw. Schulen	höherer Dienst					
		Beamtinnen/Beamte		A16	16	10	63%
				A15	76	39	51%
				A14	257	185	72%
				A13	370	274	74%
		insgesamt			719	508	71%
		Arbeitnehmer		E15	1	0	0%
				E14	6	6	100%
				E13	55	39	71%
		insgesamt			62	45	73%
		insgesamt h.D.			781	553	71%
		gehobener Dienst					
		Beamtinnen/Beamte		A13	66	47	71%
				A12	21	21	100%
				A11	120	118	98%
				A10	29	28	97%
				A 9	1	1	100%
		insgesamt			237	215	91%
		Arbeitnehmer		E13	4	2	50%
				E12	35	25	71%
				E11	8	6	75%
				E10	22	16	73%
				E 9	16	8	50%
		insgesamt			85	57	67%
		außertarifliche Arbeitnehmer		-	1	0	0%
		insgesamt			1	0	0%
		insgesamt g.D.			323	272	84%
		mittlerer Dienst					
		Arbeitnehmer		E 6	2	0	0%
		insgesamt			2	0	0%
		insgesamt m.D.			2	0	0%
		Haus- und landw. Schulen Ergebnis			1105	825	75%
	Schultyp	höherer Dienst					
		Beamtinnen/Beamte		A14	21	8	38%
				A13	12	6	50%
		insgesamt			33	14	42%
		insgesamt h.D.			33	14	42%
		gehobener Dienst					
		Beamtinnen/Beamte		A13	3	2	67%
				A11	2	0	0%
				A10	1	0	0%
		insgesamt			6	2	33%
		insgesamt g.D.			6	2	33%

Schultyp Ergebnis		39	16	41%
unbefristet Ergebnis		1144	841	74%
befristet				
Haus- und landw. Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	14	7	50%
	E13	62	47	76%
insgesamt		77	55	71%
insgesamt h.D.		77	55	71%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmer	E13	11	9	82%
	E12	34	26	76%
	E11	12	9	75%
	E10	14	12	86%
	E 9	7	1	14%
insgesamt		78	57	73%
insgesamt g.D.		78	57	73%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmer	E 8	5	4	80%
	E 7	1	1	100%
	E 6	1	1	100%
insgesamt		7	6	86%
insgesamt m.D.		7	6	86%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		162	118	73%
befristet Ergebnis		162	118	73%
INSGESAMT		1306	959	73%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle RPK

Befristung	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Haus- und landw. Schulen	höherer Dienst	Beamtinnen/Beamte	A15	13	11	85%
				A14	123	112	91%
				A13	174	156	90%
			insgesamt		310	279	90%
			Arbeitnehmer	E15	1	0	0%
				E14	4	4	100%
				E13	33	25	76%
			insgesamt		38	29	76%
			insgesamt h.D.		348	308	89%
		gehobener Dienst	Beamtinnen/Beamte	A13	24	23	96%
				A12	8	8	100%
				A11	68	68	100%
				A10	9	9	100%
			insgesamt		109	108	99%
			Arbeitnehmer	E12	21	14	67%
				E11	5	3	60%
				E10	11	9	82%
				E 9	12	6	50%
			insgesamt		49	32	65%
			insgesamt g.D.		158	140	89%
		mittlerer Dienst	Arbeitnehmer	E 6	2	0	0%
			insgesamt		2	0	0%
			insgesamt m.D.		2	0	0%
			Haus- und landw. Schulen Ergebnis		508	448	88%
			unbefristet Ergebnis		508	448	0,88188976
befristet	Haus- und landw. Schulen	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E14	10	5	50%
				E13	27	20	74%
			insgesamt		37	25	68%
			insgesamt h.D.		37	25	68%
		gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E13	5	5	100%
				E12	19	14	74%
				E11	12	9	75%
				E10	8	7	88%
				E 9	7	1	14%
			insgesamt		51	36	71%
			insgesamt g.D.		51	36	71%
		mittlerer Dienst					

	Arbeitnehmer	E 8	5	4	80%
		E 7	1	1	100%
		E 6	1	1	100%
	insgesamt		7	6	86%
	insgesamt m.D.		7	6	86%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		95	67	71%
	befristet Ergebnis		95	67	71%
	INSGESAMT		603	515	85%

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

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle RPK

Befristung	Schulart	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %		
unbefristet	Haus- und landw. Schulen	höherer Dienst	Beamtinnen/Beamte	A16	15	9	60%		
				A15	63	28	44%		
				A14	129	68	53%		
				A13	161	85	53%		
				insgesamt	368	190	52%		
				Arbeitnehmer	E14	2	2	100%	
					E13	22	14	64%	
					insgesamt	24	16	67%	
					insgesamt h.D.	392	206	53%	
				gehobener Dienst	Beamtinnen/Beamte	A13	38	20	53%
			A12			12	12	100%	
			A11			52	50	96%	
			A10			12	11	92%	
			insgesamt			114	93	82%	
			Arbeitnehmer		E13	4	2	50%	
					E12	14	11	79%	
					E11	3	3	100%	
					E10	9	5	56%	
					E 9	4	2	50%	
					insgesamt	34	23	68%	
					außertarifliche Arbeitnehmer	-	1	0	0%
					insgesamt	1	0	0%	
			insgesamt g.D.	149	116	78%			
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		541	322	60%					
befristet	Haus- und landw. Schulen	höherer Dienst	Arbeitnehmer	E15	1	1	100%		
				E14	4	2	50%		
				E13	32	24	75%		
				insgesamt	37	27	73%		
				insgesamt h.D.	37	27	73%		
			gehobener Dienst	Arbeitnehmer	E13	6	4	67%	
					E12	14	11	79%	
					E10	4	3	75%	
					insgesamt	24	18	75%	
					insgesamt g.D.	24	18	75%	
Haus- und landw. Schulen Ergebnis		61	45	73%					
INSGESAMT		602	367	61%					

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag **30.06.2014**
Schulart **BS**
Dienststelle **RPK**

Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %			
unbefristet	Gewerbliche Schulen	Beamten/Beamtinnen	höherer Dienst	39	28	72%			
			gehobener Dienst	8	6	75%			
			insgesamt	47	34	72%			
			Arbeitnehmer	höherer Dienst	1	1	100%		
				gehobener Dienst	4	3	75%		
				insgesamt	5	4	80%		
			Gewerbliche Schulen Ergebnis				52	38	73%
			befristet	Gewerbliche Schulen	Arbeitnehmer	höherer Dienst	1	1	100%
						gehobener Dienst	1	1	100%
						insgesamt	2	2	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis						2	2	100%	
INSGESAMT						54	40	74%	

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS
RPK

Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %			
unbefristet	Kaufmännische Schulen	Beamtinnen/Beamte	höherer Dienst	74	59	80%			
			gehobener Dienst	13	13	100%			
			insgesamt	87	72	83%			
			Arbeitnehmer	höherer Dienst	4	4	100%		
				insgesamt	4	4	100%		
				Kaufmännische Schulen Ergebnis	91	76	84%		
			befristet	Kaufmännische Schulen	Arbeitnehmer	höherer Dienst	1	1	100%
						insgesamt	1	1	100%
						Kaufmännische Schulen Ergebnis	1	1	100%
						INSGESAMT	92	77	84%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte

Stichtag
Schulart
Dienststelle

30.06.2014
BS
RPK

Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet						
	Haus- und landw. Schulen					
		Beamtinnen/Beamte				
			höherer Dienst	41	39	95%
			gehobener Dienst	14	14	100%
			insgesamt	55	53	96%
		Arbeitnehmer				
			gehobener Dienst	2	2	100%
			insgesamt	2	2	100%
			Haus- und landw. Schulen Ergebnis	57	55	96%
	Schultyp					
		Beamtinnen/Beamte				
			höherer Dienst	33	14	42%
			gehobener Dienst	6	2	33%
			insgesamt	39	16	41%
			Schultyp Ergebnis	39	16	41%
			unbefristet Ergebnis	96	71	74%
befristet						
	Haus- und landw. Schulen					
		Arbeitnehmer				
			höherer Dienst	3	3	100%
			gehobener Dienst	3	3	100%
			insgesamt	6	6	100%
			Haus- und landw. Schulen Ergebnis	6	6	100%
			INSGESAMT	102	77	75%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart BS
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											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter		A16	34	3	9%	33	3	9%	1	0	0%
		A15+Z	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
Stellvertretender Schulleiter		A15+Z	34	2	6%	32	2	6%	2	0	0%
		A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)		-	44	8	18%	40	5	13%	4	3	75%
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)		-	84	10	12%	77	9	12%	7	1	14%
Geschäftsführender Schulleiter		-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung		-	31	12	39%	27	10	37%	4	2	50%
insgesamt			232	36	16%	214	30	14%	18	6	33%
Arbeitnehmer											
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)		-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
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.			234	37	16%	216	31	14%	18	6	33%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-		10	1	10%	9	0	0%	1	1	100%
Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-		69	9	13%	66	7	11%	3	2	67%
Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
insgesamt			81	11	14%	77	8	10%	4	3	75%
Arbeitnehmer											
Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-		5	0	0%	5	0	0%	0	0	-
insgesamt			5	0	0%	5	0	0%	0	0	-
insgesamt g.D.			86	11	13%	82	8	10%	4	3	75%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			320	48	15%	298	39	13%	22	9	41%
Bestellte											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-		9	2	22%	9	2	22%	0	0	-
Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z		2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
	A15		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			14	2	14%	14	2	14%	0	0	-
Arbeitnehmer											
Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-

	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt h.D.		15	2	13%	15	2	13%	0	0	-
	gehobener Dienst										
	Beamtinnen/Beamte										
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	6	0	0%	6	0	0%	0	0	-
	insgesamt		6	0	0%	6	0	0%	0	0	-
	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.		7	0	0%	7	0	0%	0	0	-
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		22	2	9%	22	2	9%	0	0	-
	INSGESAMT		342	50	15%	320	41	13%	22	9	41%

	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	13	10	77%	7	5	71%	6	5	83%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		16	13	81%	9	7	78%	7	6	86%
	insgesamt g.D.		16	13	81%	9	7	78%	7	6	86%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		231	83	36%	196	56	29%	33	25	76%
Bestellte											
Kaufmännische Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	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		8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%
	insgesamt h.D.		8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		8	2	25%	7	1	14%	1	1	100%
INSGESAMT			239	85	36%	203	57	28%	34	26	76%

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

Stichtag 30.06.2014
Schulart BS
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	10	63%	15	9	60%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	17	7	41%	17	7	41%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	23	11	48%	17	6	35%	6	5	83%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	33	20	61%	26	14	54%	7	6	86%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	3	3	100%	2	2	100%	0	0	-
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	15	13	87%	13	11	85%	2	2	100%
	insgesamt		107	64	60%	90	49	54%	15	13	87%
	Arbeitnehmer										
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-

insgesamt h.D.			108	65	60%	91	50	55%	15	13	87%
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	21	21	100%	12	12	100%	8	8	100%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt		27	27	100%	16	16	100%	10	10	100%
	insgesamt g.D.		27	27	100%	16	16	100%	10	10	100%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		135	92	68%	107	66	62%	25	23	92%
Bestellte											
	Haus- und landw. Schulen										
	höherer Dienst										
	Beamtinnen/Beamte										
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	3	3	100%	3	3	100%	0	0	-
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		4	4	100%	4	4	100%	0	0	-
	insgesamt h.D.		4	4	100%	4	4	100%	0	0	-
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		4	4	100%	4	4	100%	0	0	-
	Bestellte Ergebnis		34	8	24%	33	7	21%	1	1	100%
	INSGESAMT		169	100	59%	140	73	52%	26	24	92%

Formblatt 1.4 BS

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Stichtag: 30.06.2014
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle:

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	76	40	53
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	76	40	53
2. Kaufmännische Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	223	138	62
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	223	138	62
3. Haus- und landw. Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	in Punkt 2. enthalten	in Punkt 2. enthalten	in Punkt 2. enthalten
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT			
SUMME 1 + 2 + 3	299	178	60

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag

30.06.2014

Schulart

BS

Dienststelle

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								
Beamtinnen/Beamte								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	290	149	51%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis		290	149	51%	0	0	-
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	41	18	44%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	35	5	14%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis		76	23	30%	0	0	-
	insgesamt		366	172	47%	0	0	-
Arbeitnehmer								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	22	11	50%	51	21	41%
	höherer Dienst Ergebnis		22	11	50%	51	21	41%
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	13	7	54%	35	14	40%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	12	3	25%	16	6	38%
		Techn. Oberlehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	3	2	67%
	gehobener Dienst Ergebnis		25	10	40%	54	22	41%
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	0	0	-
	mittlerer Dienst Ergebnis		1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		48	22	46%	105	43	41%
	Gewerbliche Schulen Ergebnis		414	194	47%	105	43	41%
	INSGESAMT		414	194	47%	105	43	41%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle 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								
Beamtinnen/Beamte								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	392	227	58%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis		392	227	58%	0	0	-
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	8	5	63%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	10	3	30%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis		18	8	44%	0	0	-
	insgesamt		410	235	57%	0	0	-
Arbeitnehmer								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	23	13	57%	42	18	43%
	höherer Dienst Ergebnis		23	13	57%	42	18	43%
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	4	2	50%	7	5	71%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	3	3	100%
		Techn. Oberlehrer / Fachlehrer/in	1	0	0%	2	2	100%
	gehobener Dienst Ergebnis		6	3	50%	12	10	83%
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	3	100%	3	2	67%
	mittlerer Dienst Ergebnis		3	3	100%	3	2	67%
	insgesamt		32	19	59%	57	30	53%
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		442	254	57%	57	30	53%
	INSGESAMT		442	254	57%	57	30	53%

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Stichtag 30.06.2014
 Schulart BS
 Dienststelle RPK

Schultyp	Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Haus- und landw. Schulen								
Beamten/Beamtinnen								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	186	130	70%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis		186	130	70%	0	0	-
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	22	13	59%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	2	0	0%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis		24	13	54%	0	0	-
	insgesamt		210	143	68%	0	0	-
Arbeitnehmer								
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	20	14	70%	54	38	70%
	höherer Dienst Ergebnis		20	14	70%	54	38	70%
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	3	3	100%	34	28	82%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	3	0	0%	4	1	25%
		Techn. Oberlehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	5	4	80%
	gehobener Dienst Ergebnis		6	3	50%	43	33	77%
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	0	0%	6	5	83%
		Techn. Oberlehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
	mittlerer Dienst Ergebnis		1	0	0%	7	6	86%
	insgesamt		27	17	63%	104	77	74%
	Haus- und landw. Schulen Ergebnis		237	160	68%	104	77	74%
INSGESAMT			237	160	68%	104	77	74%

	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	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.			106	20	19%	100	17	17%	6	3	50%	238	42	18%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-	4	0	0%
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	35	6	17%	35	6	17%	0	0	-	61	7	11%
insgesamt			39	6	15%	39	6	15%	0	0	-	65	7	11%
Arbeitnehmer														
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
insgesamt			2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
insgesamt g.D.			41	6	15%	41	6	15%	0	0	-	67	7	10%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			147	26	18%	141	23	16%	6	3	50%	305	49	16%
Bestellte														
Gewerbliche Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	33	7	21%	32	7	22%	1	0	0%	68	12	17%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	9	1	11%	8	0	0%	1	1	100%	53	13	25%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	11	1	9%	11	1	9%	0	0	-	39	4	10%

	A15+Z	1		0%	1	0	0%	0	0	-	4	0	0%	
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist													
	A15+Z	14	1	7%	13	1	8%	1	0	0%	28	3	11%	
	A15	1		0%	1	0	0%	0	0	-	2	1	50%	
	A14	1		0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%	
insgesamt		70	10	14%	67	9	13%	3	1	33%	195	33	17%	
Arbeitnehmer														
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%	
insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-	2	0	0%	
insgesamt h.D.		71	10	14%	68	9	13%	3	1	33%	197	33	17%	
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	27	4	15%	27	4	15%	0	0	-	49	2	4%
insgesamt		27	4	15%	27	4	15%	0	0	-	49	2	4%	
Arbeitnehmer														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	3	0%	3	0	0%	0	0	-	5	1	20%	
insgesamt		3		0%	3	0	0%	0	0	-	5	1	20%	
insgesamt g.D.		30	4	13%	30	4	13%	0	0	-	54	3	6%	
Gewerbliche Schulen Ergebnis		101	14	14%	98	13	13%	3	1	33%	251	36	14%	
INSGESAMT		248	40	16%	239	36	15%	9	4	44%	556	85	15%	

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

Stichtag 01.07.2009 - 30.06.2014
Schulart BS
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	11	2	18%	11	2	18%	0	0	-	21	2	10%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	13	4	31%	12	4	33%	1	0	0%	17	8	47%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	15	7	47%	12	4	33%	3	3	100%	58	23	40%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	43	17	40%	37	11	30%	6	6	100%	75	27	36%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	2	0	0%
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	A15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	22	14	64%	20	12	60%	2	2	100%	31	15	48%
	insgesamt		107	44	41%	95	33	35%	12	11	92%	205	75	37%

insgesamt h.D.			107	44	41%	95	33	35%	12	11	92%	205	75	37%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	4	4	100%
	insgesamt		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	4	4	100%
	insgesamt g.D.		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	4	4	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			111	46	41%	99	35	35%	12	11	92%	209	79	38%
Bestellte														
Kaufmännische Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	36	16	44%	28	8	29%	8	8	100%	59	24	41%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	12	5	42%	10	3	30%	2	2	100%	55	22	40%
	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	10	1	10%	10	1	10%	0	0	-	21	2	10%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	11	4	36%	11	4	36%	0	0	-	13	5	38%
	insgesamt		69	26	38%	59	16	27%	10	10	100%	148	53	36%
	insgesamt h.D.		69	26	38%	59	16	27%	10	10	100%	148	53	36%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	4	4	100%
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	4	4	100%

	insgesamt g.D.		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	4	4	1
	Kaufmännische Schulen Ergebnis		71	27	38%	61	17	28%	10	10	100%	152	57	38%
	INSGESAMT		182	73	40%	160	52	33%	22	21	95%	361	136	38%

	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	6	4	67%
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	6	4	67%
insgesamt h.D.			57	37	65%	51	31	61%	6	6	100%	82	55	67%
gehobener Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	2	2	100%	0	0	-	2	2	100%	2	2	100%
	Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	4	2	-
insgesamt			6	4	67%	4	2	50%	2	2	100%	6	4	67%
insgesamt g.D.			6	4	67%	4	2	50%	2	2	100%	6	4	67%
Haus- und landw. Schulen Ergebnis			63	41	65%	55	33	60%	8	8	100%	88	59	67%
Beschäftigte Ergebnis			63	41	65%	55	33	60%	8	8	100%	88	59	67%
Bestellte														
Haus- und landw. Schulen														
höherer Dienst														
Beamtinnen/Beamte														
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	14	10	71%	12	8	67%	2	2	100%	23	16	69%
	Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	8	7	88%	5	4	80%	3	3	100%	14	9	64%

	Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	20	8	40%
	Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	6	5	83%
		A15	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	3	2	67%
		A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt Arbeitnehmer		37	22	59%	32	17	53%	5	5	100%	67	40	60%
	Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	6	4	67%
	insgesamt		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	6	4	67%
	insgesamt h.D. Haus- und landw. Schulen		38	23	61%	33	18	55%	5	5	100%	73	44	60%
	Bestellte Ergebnis		38	23	61%	33	18	55%	5	5	100%	73	44	60%
	INSGESAMT		101	64	63%	88	51	58%	13	13	100%	161	103	64%

Formblatt 1.8a BS

AUFSTIEG

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RPK

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte	43	15	35
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	43	10	23
INSGESAMT	86	25	29
2. Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte	8	4	50
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	2	1	50
INSGESAMT	10	5	50
3. Haus- und landw. Schulen			
Beamtinnen/Beamte	21	14	67
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	12	11	92
INSGESAMT	33	25	76
SUMME 1 + 2 + 3	129	55	43

Formblatt 1.8b BS

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

Zeitraum: 01.07.2009 - 30.06.2014

Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen

Dienststelle: RPK

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Gewerblichen Schulen			
	an Kaufmännischen Schulen			
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen			
	schultypenübergreifend	16.683	7.456	45%
	INSGESAMT	16.683	7.456	45%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an beruflichen Schulen	1.016	324	32%
	schulartübergreifend (alle Schularten *)	4.704	2.149	46%
	INSGESAMT	5.720	2.473	43%
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Gewerblichen Schulen	493	176	36%
	an Kaufmännischen Schulen	441	183	41%
	an Haus- und Landwirtschaftl. Schulen	194	152	78%
	schultypenübergreifend	1.128	551	45%
	INSGESAMT	1.128	511	45%
	I N S G E S A M T	23.531	10.440	44%
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	12.794	7.761	61%
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen			
	INSGESAMT	12.794	7.761	61%

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Gymnasien

Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Beschäftigte insgesamt
(Formblatt I.1.L)

Die **Zahl der Beschäftigten** hat sich seit dem Chancengleichheitsplan 30.06.2009 in allen drei Schultypen bei den befristeten Arbeitsverhältnissen weiter erhöht, bei den unbefristeten Verhältnissen ist die Zahl der Beschäftigten bei den Gewerblichen (**GS**) und Kaufmännischen Schulen (**KS**) angestiegen, bei den Hauswirtschaftlichen-, Sozialpädagogischen und Sozialpflegerischen Schulen (**HLSS**) dagegen etwas gesunken. Die Zahl der Beschäftigten liegt jetzt bei insgesamt 5632, das entspricht einer Steigerung um 4 Prozentpunkte.

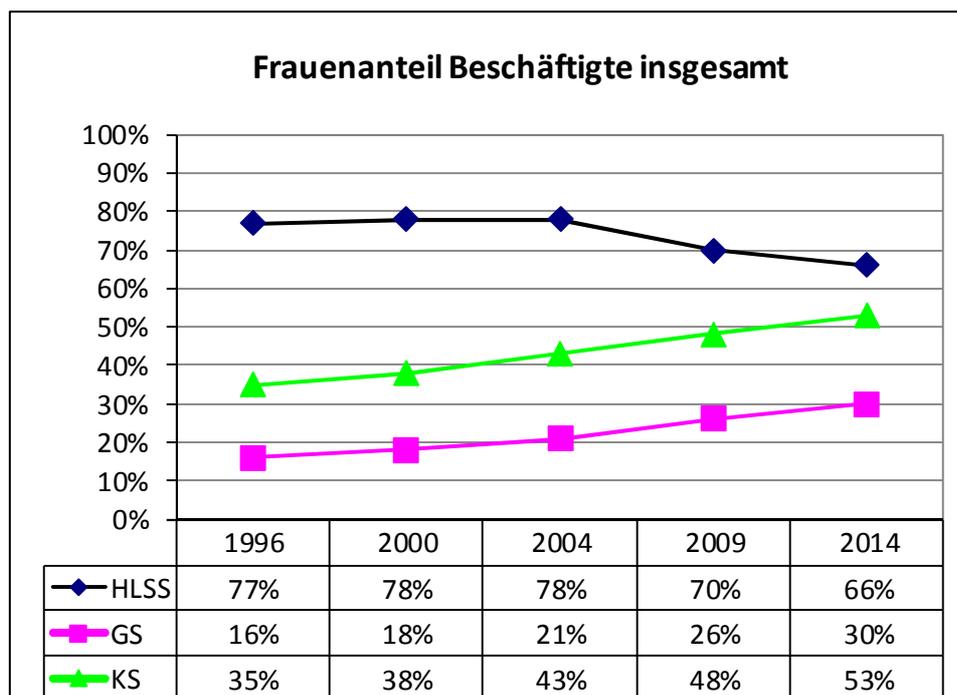
Am stärksten ist der Anstieg bei den Kaufmännischen Schulen um 9,6 Prozentpunkte von 1785 auf 1935 Beschäftigte.

Die Gewerblichen Schulen verzeichneten einen Zuwachs um 7,6 % Prozentpunkte von 2222 auf 2391 Beschäftigte.

Die Anzahl der Beschäftigten ist bei den Hauswirtschaftlichen-, Sozialpädagogischen und Sozialpflegerischen Schulen um 10,5 % Prozentpunkte gesunken, von 1443 auf 1306 Beschäftigte.

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten hat sich in den **GS** von 25 % auf 30 % erhöht, bei den **KS** von 48 % auf 53 % und bei den **HLSS** stieg er von 70 % auf 73 %.

Seit der Erstellung des 1. FFP sah die Entwicklung des Frauenanteils in den drei Schultypen folgendermaßen aus:



Bei den **KS** und den **GS** stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten weiter an. Bei den **HLSS** ist ebenfalls wieder ein Anstieg zu verzeichnen.

Der Anteil der Frauen, die unbefristet **im höheren Dienst** beschäftigt sind, entwickelte sich in den drei Schultypen folgendermaßen:

GS: von 27 % auf jetzt 33 %
KS: von 44 % auf jetzt 50 %
HLSS: von 62 % auf jetzt 71 %

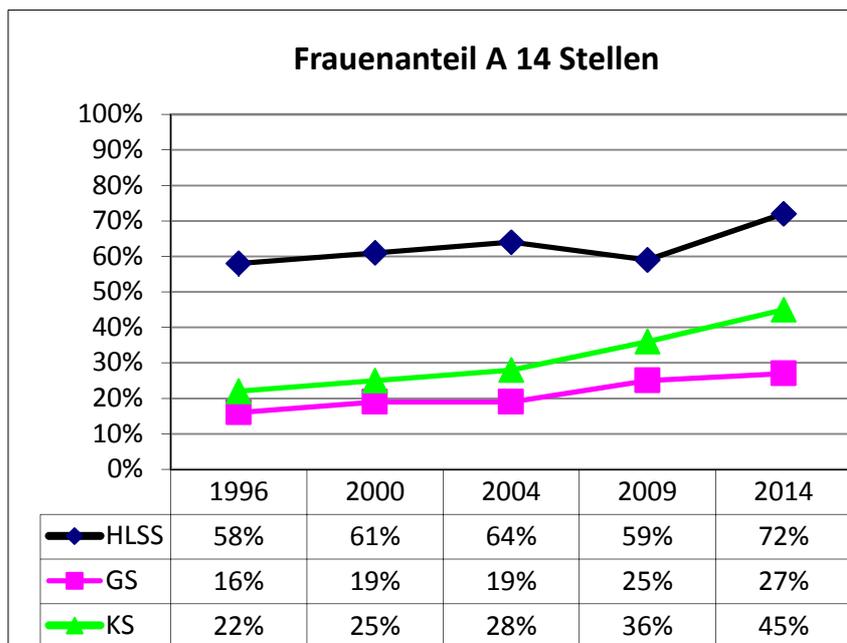
Bei den unbefristet Beschäftigten im **gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil in den **GS** mit 22 % gleichgeblieben.

Bei den **KS** stieg er von 74 % auf jetzt 80 % an und auch bei den **HLSS** ist ein leichter Anstieg von 82 % auf jetzt 84 % festzustellen.

Untersucht man den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, so stellt man fest, dass die schon in den Chancengleichheitsplänen der vergangenen Jahre getroffene Aussage „Je höher die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, desto niedriger der Frauenanteil in der jeweiligen Gruppe“ immer noch zutrifft. Es sind jedoch auch bei den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen Zunahmen beim Frauenanteil festzustellen.

Bei den unbefristet besetzten Stellen in A 13 im höheren Dienst bei den **GS** ist der Frauenanteil von 35 % auf 43 % gestiegen, bei den **KS** stieg er leicht von 57 % auf 58 % an. Bei den **HLSS** ist der Frauenanteil von 71 % auf 74 % gestiegen.

Bei der Entwicklung des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 14 und E 14 ergab sich seit 1996 bei den einzelnen Schultypen folgende Entwicklung.



Stieg der Frauenanteil in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe seit 1996 in allen drei Schultypen kontinuierlich an, so ist festzustellen, dass sich diese Entwicklung weiter fortsetzt. Bei den **HLSS** erhöhte sich der Anteil von 59 % auf 72 %, bei den **KS** von 36 % auf 44 % und bei den **GS** leicht von 25 % auf 27 %.

Vollzeitbeschäftigte
(Formblatt I.1.L)

Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Frauenanteil in den **GS** von 14 % auf 19 % und in den **KS** von 29 % auf 33 %. In den **HLSS** ist der Anteil der Frauen, die in Vollzeit arbeiten, von 52 % auf 61 % ebenfalls gestiegen.

Deutliche Unterschiede gibt es sowohl bei den **KS** als auch bei den **HLSS**, wenn man die Zahlen aus dem höheren Dienst mit denen aus dem gehobenen Dienst vergleicht. In diesen beiden Schultypen ist der Anteil der Frauen, die unbefristet in Vollzeit arbeiten, im gehobenen Dienst deutlich größer als im höheren Dienst.

KS

gehobener Dienst = 70 % (vorher 62 %)
höherer Dienst = 30 % (vorher 25 %)

HLSS

gehobener Dienst = 78 % (vorher 73 %)
höherer Dienst = 53 % (vorher 43 %)

Bei den **GS** ist der Unterschied mit 21 % im höheren Dienst (vorher 15 %) und 14 % im gehobenen Dienst (vorher 12 %) nicht so groß.

Teilzeitbeschäftigte
(Formblatt I.1.L)

Von den insgesamt 2712 weiblichen Lehrkräften an beruflichen Schulen arbeiten 1484 in Teilzeit, das entspricht einem Prozentsatz von 55 %. Von den 2920 Männern sind es 530, also nur 18 %, die in Teilzeit arbeiten. Im Vergleich zu den Zahlen des Chancengleichheitsplanes vom 30.06.2009 veränderte sich der Prozentsatz der weiblichen Teilzeitbeschäftigten von 57 % auf 55 % und ist somit leicht gesunken.

Am größten ist der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten mit 84 % in den **HLSS** und den **KS** mit 75 %, es folgen die **GS** mit 60 %. Der Vergleich mit dem letzten Chancengleichheitsplan zeigt bei den **HLSS** keine Änderung, bei den **KS** ist er um 2 Prozentpunkte von 73 % auf 75 % leicht gestiegen, ebenfalls leicht gestiegen ist er bei den **GS**, von 57 % auf 60 %.

Die Anzahl der Lehrkräfte, die in einer Funktionsstelle (A16, A15, E15) in Teilzeit arbeiten, ist in allen drei Schultypen gestiegen. Bei den **GS** stieg der Prozentsatz von 16 % auf 33 %, bei den **KS** von 45 % auf 66 % und bei den **HLSS** von 66 % auf 79 % an.

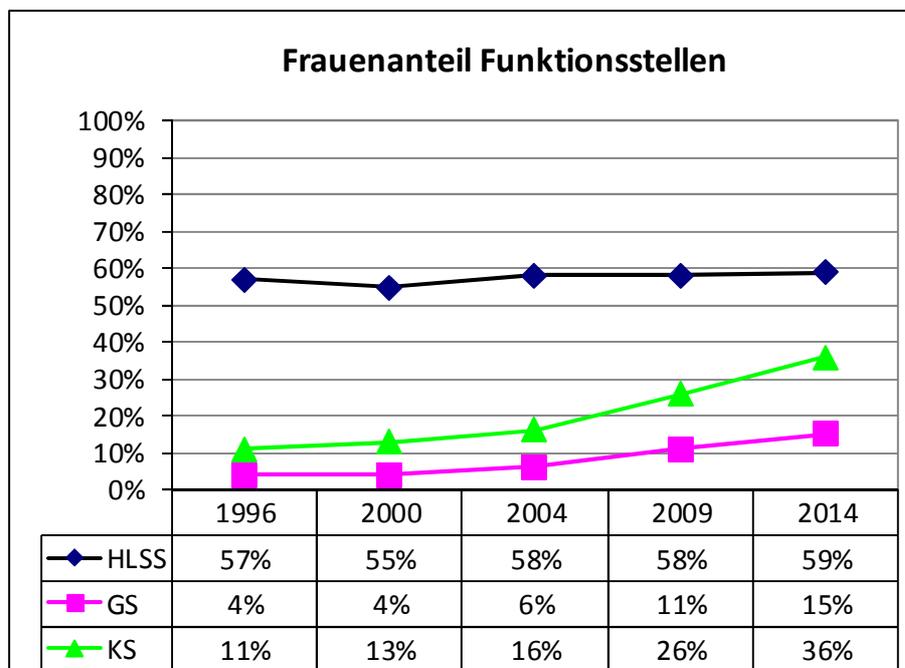
Interessanterweise arbeiten bei den **GS** mehr Männer in Teilzeit als Frauen in den Funktionsstellen.

Beurlaubte
(Formblatt I.2.L)

Die Anzahl der Beurlaubten im beruflichen Schulwesen lag zum 30.06.2014 bei 284 Personen und hat somit im Vergleich zu den 212 vom 30.06.2009 zugenommen. Der Frauenanteil ist mit 68 % im Vergleich zu den 76 % vom 30.06.2009 deutlich gesunken. Bei den **GS** beträgt er 74 % und ist damit geringfügig niedriger als bei den **HLSS** mit 74 %. Bei den **KS** ist er am höchsten und beträgt dort 84 %.

Funktionsstelleninhaberinnen und
-inhaber
(Formblatt I.3.L)

Bei den Beschäftigten/Bestellten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben setzt sich beim Frauenanteil der positive Trend der letzten Jahre bei den **KS** und den **GS** fort. Lediglich bei den **HLSS** ist nur eine geringfügige Erhöhung zu verzeichnen.



In den Schultypen ist die Entwicklung des Frauenanteils bei den einzelnen Funktionen sehr unterschiedlich. Im Folgenden wird die Entwicklung des Frauenanteils bei den einzelnen Funktionsstellen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2009 verglichen.

Die Funktion des Schulleiters, die in den beruflichen Schulen in der Regel mit der Besoldung in A 16 verbunden ist, wird nur an wenigen Schulen auch in der Besoldungsgruppe A 15 + Z ausgeübt. Angesichts der geringen Personenzahl in dieser Gruppe wird auf eine getrennte Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils verzichtet. Ebenso erfolgt aus demselben Grund bei der Funktion des stellvertretenden Schulleiters keine gesonderte Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 15 + Z und A 15. Bei beiden Funktionen wird die Entwicklung des Frauenanteils unabhängig von der Besoldungsgruppe dargestellt.

Der Frauenanteil bei den **GS** ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan vom 30.06.2009 um 1 Prozentpunkt von 12 % auf 11 % zurückgegangen. Bei den **KS** ist er von 11 % auf 18 % angestiegen. Angesichts eines Frauenanteils bei den Beschäftigten in Höhe von 53 %, besteht hier immer noch ein großer

	<p>Nachholbedarf.</p> <p>Die Frauen haben bei der Funktion Schulleiter in den HLSS mit 63 % nicht nur den höchsten Anteil im Vergleich mit den beiden anderen Schultypen, sie sind damit, wie schon seit dem letzten Chancengleichheitsplan, nicht mehr unterrepräsentiert im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes.</p> <p>In den GS üben zum Stichtag 30.06.2014 zwei Frauen das Amt einer stellv. Schulleiterin aus, dies entspricht einem Anteil von 6 %. Bei den KS sind es fünf stellv. Schulleiterinnen und somit 20 %. Bei den HLSS sind es sieben Frauen, und der Anteil ging von 50 % auf 41 % zurück.</p> <p>In der Funktion einer Fachleiterin zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiterin) sind Frauen in den GS und KS unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in den GS hat sich von 6 % auf 13 % mehr als verdoppelt, bei den KS ebenfalls mit 15 % auf 31 %.</p> <p>Bei den HLSS sind die Frauen mit 61 % erstmalig seit Erstellung des 1. FFP im Jahr 1996 nicht mehr unterrepräsentiert.</p> <p>In der Funktion einer Fachberaterin in der Schulaufsicht nahm der Frauenanteil in den GS um einen Prozentpunkt zu, von 17 % auf 18 %. Bei den KS ist die Zunahme deutlicher von 25 % auf 35 % und bei den HLSS gab es ebenfalls einen Zuwachs von 39 % auf 48 % zu verzeichnen.</p> <p>Bei den Lehrbeauftragten am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung ist bei den GS ein Zuwachs festzustellen, wobei angemerkt werden muss, dass die Anzahl der Lehrbeauftragten sich von Jahr zu Jahr unterscheiden kann. Der Frauenanteil stieg von 33 % auf 41 % an. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten für die KS sank etwas von 60 % auf 57 %. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten für die HLSS stieg von 82 % auf 87 % an.</p> <p>Bei den TOL/FOL an einer beruflichen Schule als Fachbetreuer beträgt der Frauenanteil bei den HLSS 100 % und es ergab sich keine Änderung zum letzten Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014. Bei den KS sank der Frauenanteil geringfügig von 79 % auf 77 %. Ebenso sank der Frauenanteil bei den GS von 12 % auf 4 %.</p> <p>Von den insgesamt 750 Personen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben üben 82, also nur 11 %, ihre Funktion in Teilzeit aus. Zum 30.06.2009 lag dieser Prozentsatz bei 13 %. Mit 72 % sind es mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. Zum 30.06.2009 war der Frauenanteil mit 56 % noch deutlich niedriger.</p> <p>Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Ihre Aufgabe in Teilzeit ausüben, ist in den einzelnen Schultypen jedoch sehr unterschiedlich. Er geht von 41 % bei den GS über 76 % bei den KS bis zu 92 % bei den HLSS.</p> <p>Es fällt auf, dass in allen Schultypen vor allem die Funktionen einer Fachberaterin/eines Fachberaters sowie die einer Abteilungsleiterin/eines Abteilungsleiters in Teilzeit ausgeübt werden.</p>
<p>Vorbereitungsdienst (Formblatt I.4)</p>	<p>Der Frauenanteil ist mit 60 % um acht Prozentpunkte gestiegen. Bei den GS ist ein deutlicher Anstieg von 35 % auf 53 % zu verzeichnen. Im Formblatt I.4 wurden die KS und die HLSS nicht mehr gesondert aufgeführt. Bei den KS und HLSS stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 3 Prozentpunkte von 59 % auf 62 % an.</p>
<p>Einstellungen (Formblatt I.5)</p>	<p>Insgesamt wurden im Berichtsraum 1359 Personen, davon 1093 unbefristet, in den Schuldienst an beruflichen Schulen eingestellt. Der Frauenanteil lag bei den unbefristeten Einstellungen bei 56 %, bei den befristeten Einstellungen ebenfalls bei 56 %.</p> <p>Bei den unbefristeten Einstellungen bei den HLSS ist der Frauenanteil mit 68 % am höchsten, bei den KS beträgt er 57 % und bei den GS liegt er mit 47 % am niedrigsten.</p>

	<p>Auch bei den befristeten Einstellung zeichnet sich die gleiche Tendenz ab. Mit 41 % ist er bei den GS am niedrigsten, danach kommen die KS mit 53 %, und am höchsten ist der Frauenanteil bei den HLSS mit 74 %.</p>
<p>Beförderungen/Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Formblatt I.7.L)</p>	<p>Zieht man die Zahlen vom 30.06.2009 als Vergleich heran, so ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Bewerbungen um Funktionsstellen insgesamt leicht gestiegen ist. Lag er zum 30.06.2009 noch bei 24 %, so liegt er zum 30.06.2014 bei 30 %. Auch hier ist dieser Anteil in den einzelnen Schultypen unterschiedlich hoch. Bei den GS stieg er von 11 % auf 15 %, bei den KS von 31 % auf 36 % und bei den HLSS war der Zuwachs am größten, von 48 % auf 64 %</p> <p>Der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei den GS und KS liegt immer noch deutlich unter 50 %. Hier besteht noch ein großer Handlungsbedarf.</p>
<p>Aufstieg (Formblatt 1.8a)</p>	<p>Der Frauenanteil liegt hier bei insgesamt 43 %. Am höchsten war er bei den HLSS mit 76 % und ist somit um 20 Prozentpunkte im Vergleich zum Chancengleichheitsplan vom 30.06.2009 deutlich gesunken. Bei den KS sank er ebenfalls stark, von 75 % auf 50 %. Bei den GS war der Rückgang nur leicht, von 32 % auf 29 %.</p>
<p>Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten (Formblatt 1.8b)</p>	<p>Der Anteil der Frauen bei den regionalen Fortbildungen für Lehrkräfte liegt bei 45 %. Damit liegt er leicht unter dem Gesamtanteil der Frauen bei den Beschäftigten an beruflichen Schulen. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan von 2009 von 33 % auf 45 % gestiegen.</p> <p>Bei den Qualifizierungsmaßnahmen beträgt der Frauenanteile 45 % und ist somit im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan um 9 Prozentpunkte angestiegen.</p> <p>Bei den schulartübergreifenden Fortbildungen ist die Teilnehmerzahl von 13.897 auf 12.794 gesunken, der Frauenanteil ist mit 61 % jedoch gleichgeblieben. Die Erniedrigung könnte ihre Ursache in der Umstellung Ende 2011 auf ein neues System (LFB-Online) haben. Seit diesem Zeitpunkt müssen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für diese Fortbildungen über dieses System anmelden.</p>

Zielvorgaben und personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen für den Bereich der beruflichen Schulen

A. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Im Bereich der gewerblichen Schulen sind laut Statistik Frauen im Rahmen der Einstellungen immer noch unterrepräsentiert. Wesentlicher Grund ist der traditionell nach wie vor deutlich geringere Frauenanteil in den gewerblich-technischen Studiengängen, die den Zugang zur Laufbahn des höheren Lehramts an gewerblichen Schulen ermöglichen. Dennoch wird in diesem Bereich weiterhin angestrebt, den Anteil von Frauen - unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese - kontinuierlich zu steigern.

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

B. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen zum Aufbau einer höheren Repräsentanz von Frauen in Funktionsstellen an beruflichen Schulen

1. Ausgangslage

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der beruflichen Schulen ist im Geltungszeitraum der letzten Chancengleichheitspläne von 24,4 % (30.06.2009) auf 29,6 % (30.06.2014) angestiegen. Die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit der Einführung der ersten Pläne geht weiter voran. Die Frauenquoten sind aber differenziert nach den beruflichen Schultypen gewerbliche Schule, kaufmännische Schule, haus- und landwirtschaftliche Schule sowie nach Führungspositionen und Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Regelmäßig verringert sich der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Eine differenzierte Betrachtung ist deshalb auch trotz des positiven Trends unverzichtbar.

Die Entwicklung während der Geltungsdauer des letzten Chancengleichheitsplans ergibt sich im Einzelnen aus dem Zahlenteil und der Analyse der Beschäftigtenstruktur. Auch im Rahmen der Schulleitungsbereiche ist während der Geltungsdauer der letzten Pläne eine positive Entwicklung eingetreten, allerdings ist dort weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Einzige Ausnahme bildet der Frauenanteil von Schulleiterinnen im haus- und landwirtschaftlichen Bereich beim Regierungspräsidium Karlsruhe.

Da an kaufmännischen und haus- und landwirtschaftlichen Schulen deutlich mehr Lehrerinnen als Lehrer im Eingangsamts beschäftigt sind, ist in diesen Bereichen eine gute personelle Basis für die weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorhanden. Im Bereich der gewerblichen Schulen muss die besondere Problematik eines deutlich geringeren Frauenanteils an den Beschäftigten gesehen werden. Im Eingangsamts des höheren Dienstes der gewerblichen

Schulen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Steigerungsraten zeigen jedoch auch hier eine positive Entwicklung auf.

Junge Lehrerinnen aller Schultypen der beruflichen Schulen müssen für Führungspositionen gezielt vorbereitet und gewonnen werden.

2. Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Personalverantwortliche in der Schulverwaltung haben deshalb - unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - die Aufgabe, Lehrerinnen gezielt und systematisch zu fördern. Das bedeutet, dass Lehrerinnen Aufgaben übertragen werden sollen, durch welche sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln. Den Schulleiterinnen und Schulleitern kommt hier eine Schlüsselfunktion zu. Sie sind zur Personalentwicklung und Frauenförderung verpflichtet. Eine notwendige Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Funktionsstellen ist die verstärkte Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z. B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungsaufgaben. Dabei ist anzustreben, dass diese Aufgaben nicht zu einer unangemessenen (zeitlichen) Mehrbelastung führen, sondern entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird.

Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder innerer Schulentwicklung ermöglichen es, die Anforderungen an Führungspositionen besser einzuschätzen; sie motivieren und qualifizieren Lehrerinnen für weiter gehende Aufgaben. Ferner können Frauen in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, wie beispielsweise effektives Zeitmanagement und soziale Kompetenzen in den genannten Bereichen einbringen.

Ergänzend sollen Frauen verstärkt bei Tagungen und Fortbildungen und durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

Erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Netzerkennung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Die oberen Schulaufsichtsbehörden sowie das Ministerium haben dafür Sorge zu tragen, dass Lehrerinnen auch verstärkt schulübergreifende und/oder Tätigkeiten im außerschulischen Bereich übertragen werden. Angestrebt wird die stärkere Berücksichtigung von Lehrerinnen als Referentinnen in der Lehrerfortbildung, als Multiplikatorinnen sowie bei Abordnungen an die Seminare oder in die Schulverwaltung. Frauen sollen durch gezielte persönliche Ansprache oder - soweit dies organisatorisch möglich und vertretbar ist - durch Ausschreibung auf solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten hingewiesen werden.

Abordnungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschreiben.

Eine Methode, um gezielt Nachwuchskräfte zu fördern und bei einem eventuellen Aufstieg in eine Führungsposition zu unterstützen, ist darüber hinaus das Mentoring. Im schulischen Bereich wird neuen Schulleiterinnen und Schulleitern während der Probezeit ein Mentoring angeboten, um sie in ihrem neuen Führungsamt zu begleiten. Diese Form der Unterstützung wurde in der zum

Schuljahr 2015/2016 in Kraft getretenen Rahmenkonzeption zur regionalen Probezeitbegleitung neuer Schulleiterinnen und Schulleiter verankert.

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

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

3. Organisatorische Maßnahmen und Verfahren

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

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

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

Mit der Seminarreihe „Frauen fit für Führung“ wird weiterhin ein Fortbildungsprogramm nur für Frauen angeboten, um deren berufliche Fort- und Weiterbildung, insbesondere die Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten spezifisch zu fördern. Frauen, die an einer Führungsposition interessiert sind, erhalten damit eine spezifische Vorfeldqualifizierung. Seit Erstellung der letzten Pläne wurde diese Seminarreihe novelliert.

Folgende Fortbildungen werden nunmehr angeboten:

Vier frei wählbare Module:

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

Feste Lehrgangreihe mit integriertem Praktikum:

- Baustein 1: Erfolgreich führen - ich mache mich auf den Weg
- Drei- bis fünftägiges Praktikum: Dieses erfolgt auf den Besuch des Bausteins 1 und ist verbindlich für alle Teilnehmerinnen der Reihe. Es kann in Absprache mit der Führungskraft vor Ort und in Abstimmung mit dem Stundenplan in Form von Ganz- oder Halbtagen absolviert werden und sich über mehrere Wochen erstrecken, endet aber vor Beginn von Baustein 2.
- Baustein 2: Schulleben gestalten - von der Vision zur Umsetzung
- Baustein 3: Erfolgreich verhandeln in Theorie und Praxis

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

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

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

Auch für Wiedereinsteigende und Beurlaubte werden Fortbildungen angeboten. Die oberen Schulaufsichtsbehörden informieren in geeigneter Weise über weitere Fortbildungen, die von ihnen veranstaltet und verantwortet werden.

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

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.
Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung

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

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

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

Die 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 familienfreundlicher Rahmenbedingungen einfordern.

b.

Eine deutliche Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsträger greift seit dem Schuljahr 2010/2011 und ermöglicht allen schulischen Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern in Teilzeit zwischen 50 Prozent und 100 Prozent zu arbeiten. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhältige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiterinnen und Schulleiter stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.

Die Möglichkeit des Jobsharing wurde auch auf schulische Funktionsstellen ausgeweitet. Dadurch sollte über die bisher möglichen Teilzeitvarianten hinaus eine weitere Alternative geschaffen werden, eine Führungsposition in der Schule mit halbem Deputat wahrzunehmen. Das Jobsharing sieht vor, dass eine Funktionsstelle auf Dauer mit zwei Personen mit exakt halbem Lehrauftrag (50 Prozent) besetzt wird. Beide Personen werden aus dieser Funktionsstelle zu gleichen Teilen besoldet. Auf diese festen Rahmenbedingungen müssen die Teilnehmenden am Jobsharing vorab hingewiesen werden. Um eine gewisse Kontinuität und Planungssicherheit zu haben, wird das Jobsharing in der Regel auf drei Jahre festgelegt. Mit der Ernennung in das Funktionsamt stehen

der Beamtin/dem Beamten die Bezüge aus dem Funktionsamt im Umfang der Arbeitsleistung zu. Eine Beamtin bzw. ein Beamter kann nicht zwei (Status) Ämter gleichzeitig wahrnehmen. Kommt für Beamtinnen und Beamte daher aktuell oder in absehbarer Zeit ein Beschäftigungsumfang von mehr als 50 Prozent in einem Funktionsamt in Betracht, sind die "normalen" Teilzeitmodelle flexibler als das Jobsharing.

Diese Teilzeitangebote sind ein wichtiger Beitrag zu der im Chancengleichheitsgesetz verankerten Verpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf weiter zu verbessern und werden von den Frauen im Schuldienst des Landes sehr gut angenommen.

Alle Teilzeitbeschäftigten erhalten seit dem Schuljahr 2014/2015 nach § 4 der Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO eine Altersermäßigung entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang an der Schule. Zuvor erhielten beispielsweise Teilzeitbeschäftigte mit einem Lehrauftrag unter 50 Prozent keine Altersermäßigung. Teilzeitbeschäftigte mit einem Teilzeitfaktor von z.B. 60 Prozent oder 70 Prozent wurden behandelt wie Teilzeitbeschäftigte mit hälftigem Lehrauftrag.

Ergänzend zu den o.g. Teilzeitmöglichkeiten für Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber sollen im Rahmen der Beförderung von Studienrätinnen und Studienräten an 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 (ggf. auch unterhältig) zu besetzen.

c.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es auch, für Kinder Betreuungsangebote zu schaffen. Dies gilt sowohl für die Kleinkindbetreuung, als auch für Betreuungsangebote an Schulen. Der Anfang Dezember 2011 zwischen der Landesregierung und den kommunalen Landesverbänden unterzeichnete Pakt für Familien mit Kindern war ein wichtiger Schritt, um beim dringend nötigen Ausbau der Angebote für unter dreijährige Kinder voranzukommen. Seither ist Dynamik in den Ausbau der Kleinkindbetreuung gekommen. Mit diesem Pakt hat die Landesregierung den Kommunen 2012 und 2013 insgesamt 640 Millionen Euro zusätzlich für die Förderung der Betriebsausgaben der Kleinkindbetreuung zur Verfügung gestellt. Ab 2014 trägt das Land inklusive der Bundesmittel 68 Prozent der Betriebsausgaben für die Kleinkindbetreuung.

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

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

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

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

Das neue Ganztagschulkonzept ermöglicht es vor allem auch kleinen Grundschulen einen Ganztagsbetrieb einzurichten. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm beteiligen. Dafür wird je nach Anträgen mit Kosten von bis zu rund 158 Millionen € gerechnet. Durch den flächendeckenden Ausbau soll es jedem Kind möglich sein, eine Ganztagschule zu besuchen. Ganztagschulen können in allen Schularten der allgemein bildenden Schulen eingerichtet werden. Eltern haben die Wahlfreiheit, ob sie ihr Kind an einer Ganztagschule anmelden. Vor allem berufstätigen Eltern sollen dadurch unterstützt werden. Studien zeigen, dass ein gutes Angebot von Ganztagschulen Auswirkungen insbesondere auf die Berufstätigkeit von Müttern hat.

Durch das mehr an Zeit an einer Ganztagschule kann auf die Kinder besser individuell eingegangen werden. Nur mit Ganztagsangeboten an möglichst vielen Schulen wird es gelingen, herkunftsbedingte Benachteiligungen aufzulösen und gelingende Bildungsbiographien von Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen. Die Ganztagschule ist ein wesentlicher Schritt zur besseren und kontinuierlichen Entwicklung der Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen. Deshalb möchte die Landesregierung, dass mehr Schulen zu Ganztagschulen werden. In einem ersten Schritt sollen sich Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen zu Ganztagschulen weiterentwickeln können, damit nach dem Ausbau der Betreuung im frühkindlichen Bereich und der Betreuung der Kinder im Kindergartenalter keine Betreuungslücke entsteht.

Im Schuljahr 2014/15 haben in einer ersten Tranche 172 Schulen eine Ganztagschule nach den neuen schulgesetzlichen Regelungen eingeführt, wobei darunter auch Umsteller aus dem vorigen Modell der Ganztagschule waren. Über 11.000 Schülerinnen und Schüler nahmen an den Ganztagsangeboten dieser neuen Ganztagschulen teil.

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

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

Die außerschulische Betreuung wird auch weiterhin vom Land gefördert. Eltern, die ihr Kind nicht an einer Ganztagschule haben, oder denen die betreute Zeit ihrer Kinder nicht ausreicht, können

auf kommunale Angebote zurückgreifen. Die Einrichtung dieser Betreuungsprogramme (Verlässliche Grundschule, flexible Nachmittagsbetreuung, Horte) ist eine Aufgabe der Kommune.