



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

Abteilung 7, Schule und Bildung

Chancengleichheitsplan für den Schulbereich 30.06.2020

Teilbereich Berufliche Schulen

Vorbemerkung

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

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

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

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

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

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

Männer beschäftigt sind. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beruflichen Schulen eines Regierungsbezirks. Pro Regierungsbezirk wird ein Chancengleichheitsplan Berufliche Schulen erstellt.

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

Stichtag für die Datenerhebung ist der 30. Juni 2020.

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

Aufbaustruktur:

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Formblätter	S. 6
II. a Analyse der Beschäftigtenstruktur – Gewerbliche Schulen	S. 42
1. Allgemeines	S. 42
2. Personalbestand	S. 42
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 43
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 44
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 46
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 47
5. Beurlaubungen	S. 51
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 51
7. Einstellungen	S. 53
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 54
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 54
10. Aufstieg	S. 55
11. Fortbildungen	S. 56
II. b Analyse der Beschäftigtenstruktur – Kaufmännische Schulen	S. 57
1. Allgemeines	S. 57
2. Personalbestand	S. 57
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 58
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 59
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 62
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 62
5. Beurlaubungen	S. 66
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 67
7. Einstellungen	S. 68
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 69
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 70
10. Aufstieg	S. 71

11. Fortbildungen	S. 72
II. c Analyse der Beschäftigtenstruktur – Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen	S. 73
1. Allgemeines	S. 73
2. Personalbestand	S. 73
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	S. 75
a) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 75
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	S. 78
4. Teilzeitbeschäftigung	S. 79
5. Beurlaubungen	S. 83
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 84
7. Einstellungen	S. 85
8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst	S. 86
9. Beförderungen/Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 86
10. Aufstieg	S. 87
11. Fortbildungen	S. 88
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. 92
IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	S. 95
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	S. 95
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	S. 95
V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen	S. 95
1. Reflexion der bisherigen Maßnahmen	S. 95
2. Fortbildung	S. 96
3. Potentielle Maßnahmen in der Personalentwicklung	S. 97
4. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	S. 98
5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	S. 99

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Formblatt 0

Bewerbungen um Einstellungen / Einstellungen auf Landesebene

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

Schulart	Bewerbungen			Einstellungen		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Wissenschaftl. Lehrer/innen						
1. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	16.048	12.326	77	7.017	6.246	89
2. Realschulen	6.179	4.419	72	3.975	2.853	72
3. 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

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

Zeitraum: 01.07.2014-30.06.2020

Schulart/Schultyp: alle Schularten

Dienststelle: Kultusministerium

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

Erhebungsvordruck 1.1a. L Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt) – Gewerbliche Schulen

Stichtag:
Schulart:
Dienststelle:

30.06.2020
Berufliche Schulen
RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	43	11	26%
	A15	289	71	25%
	A14	851	334	39%
	A13	1130	588	52%
insgesamt		2313	1004	43%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	1	33%
	E14	36	15	42%
	E13	82	36	44%
insgesamt		121	52	43%
insgesamt h.D.		2434	1056	43%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	277	105	38%
	A12	118	12	10%
	A11	318	52	16%
	A10	142	24	17%
insgesamt		855	193	23%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	12	5	42%
	E12	17	3	18%
	E11	18	3	17%
	E10	41	9	22%
	E 9B	75	16	21%
	E 9	1	0	0%
insgesamt		164	36	22%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	-	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt g.D.		1021	230	23%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	3	3	100%
insgesamt		3	3	100%
insgesamt m.D.		3	3	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		3458	1289	37%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	3	0	0%
	A14	5	1	20%
insgesamt		8	1	13%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	4	2	50%
	E14	50	17	34%
	E13	37	16	43%
insgesamt		91	35	38%

insgesamt h.D.		99	36	36%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A12	2	0	0%
insgesamt		2	0	0%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	20	4	20%
	E12	61	27	44%
	E11	45	11	24%
	E10	23	9	39%
	E 9B	49	20	41%
	E 9	5	3	60%
insgesamt		203	74	36%
insgesamt g.D.		205	74	36%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	7	6	86%
insgesamt		7	6	86%
insgesamt m.D.		7	6	86%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		311	116	37%
INSGESAMT		3769	1405	37%

Erhebungsvordruck 1.1a. L Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt) – Kaufmännische Schulen

Stichtag:

30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	29	8	28%
	A15	179	75	42%
	A14	732	415	57%
	A13	1021	680	67%
insgesamt		1961	1178	60%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	16	11	69%
	E13	32	25	78%
insgesamt		49	37	76%
insgesamt h.D.		2010	1215	60%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	39	32	82%
	A12	8	8	100%
	A11	72	69	96%
	A10	16	14	88%
insgesamt		135	123	91%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	2	0	0%
	E11	1	1	100%
	E10	7	7	100%
	E 9	1	1	100%

insgesamt		11	9	82%
insgesamt g.D.		146	132	90%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		2156	1347	62%
befristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	24	9	38%
	E13	28	23	82%
insgesamt		52	32	62%
insgesamt h.D.		54	33	61%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
	E12	13	7	54%
	E11	9	8	89%
	E10	6	3	50%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		32	22	69%
insgesamt g.D.		32	22	69%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt m.D.		3	2	67%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		89	57	64%
INSGESAMT		2245	1404	63%

Erhebungsvordruck 1.1a. L Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt) – Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
Schulart: Berufliche Schulen
Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	16	10	63%
	A15	93	50	54%
	A14	357	246	69%
	A13	527	404	77%
insgesamt		993	710	72%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	2	67%
	E14	18	16	89%
	E13	31	20	65%
insgesamt		52	38	73%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%

insgesamt h.D.		1046	748	72%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	75	62	83%
	A12	33	29	88%
	A11	170	162	95%
	A10	14	12	86%
	A 9	1	1	100%
insgesamt		293	266	91%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%
	E12	12	10	83%
	E11	5	4	80%
	E10	20	16	80%
	E 9B	17	4	24%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		56	36	64%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	3	1	33%
insgesamt		3	1	33%
insgesamt g.D.		352	303	86%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		1398	1051	75%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	27	12	44%
	E13	27	19	70%
insgesamt		54	31	57%
insgesamt h.D.		55	32	58%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	10	8	80%
	E12	36	21	58%
	E11	23	17	74%
	E10	28	25	89%
	E 9B	28	10	36%
insgesamt		125	81	65%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt g.D.		126	81	64%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
	E 8	1	1	100%
	E 6	1	0	0%
insgesamt		4	2	50%
insgesamt m.D.		4	2	50%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		185	115	62%
INSGESAMT		1583	1166	74%

Erhebungsvordruck EV 1.1.L Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte) – Gewerbliche Schulen

Stichtag:

30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	39	9	23%
	A15	259	56	22%
	A14	581	144	25%
	A13	725	272	38%
insgesamt		1604	481	30%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	1	33%
	E14	23	8	35%
	E13	50	14	28%
insgesamt		76	23	30%
insgesamt h.D.		1680	504	30%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	181	40	22%
	A12	103	10	10%
	A11	271	25	9%
	A10	112	8	7%
insgesamt		667	83	12%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	2	29%
	E12	11	0	0%
	E11	14	1	7%
	E10	23	2	9%
	E 9B	57	6	11%
	E 9	1	0	0%
insgesamt		113	11	10%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	-	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
insgesamt g.D.		782	95	12%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		2462	599	24%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	3	0	0%
	A14	3	0	0%
insgesamt		6	0	0%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	1	33%
	E14	7	3	43%
	E13	16	3	19%
insgesamt		26	7	27%
insgesamt h.D.		32	7	22%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A12	2	0	0%

insgesamt		2	0	0%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	13	2	15%
	E12	38	15	39%
	E11	29	5	17%
	E10	7	1	14%
	E 9B	12	2	17%
insgesamt		99	25	25%
insgesamt g.D.		101	25	25%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
insgesamt m.D.		1	1	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		134	33	25%
INSGESAMT		2596	632	24%

Erhebungsvordruck EV 1.1b. L Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte) – Kaufmännische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	29	8	28%
	A15	146	51	35%
	A14	382	127	33%
	A13	505	234	46%
	insgesamt	1062	420	40%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	5	1	20%
	E13	12	7	58%
insgesamt		18	9	50%
insgesamt h.D.		1080	429	40%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	10	5	50%
	A12	4	4	100%
	A11	30	27	90%
	A10	9	7	78%
insgesamt		53	43	81%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E10	3	3	100%
insgesamt		4	3	75%
insgesamt g.D.		57	46	81%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		1137	475	42%
befristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				

Beamtinnen/Beamte	A15	1	0	0%
	A14	2	0	0%
insgesamt		3	0	0%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	1	50%
	E13	9	6	67%
insgesamt		11	7	64%
insgesamt h.D.		14	7	50%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	2	0	0%
	E11	2	1	50%
	E10	1	0	0%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		6	2	33%
insgesamt g.D.		6	2	33%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		20	9	45%
INSGESAMT		1157	484	42%

Erhebungsvordruck EV 1.1b. L Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte) – Haus, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	16	10	63%
	A15	73	34	47%
	A14	168	83	49%
	A13	241	145	60%
insgesamt		498	272	55%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	3	2	67%
	E14	9	8	89%
	E13	14	7	50%
insgesamt		26	17	65%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt h.D.		525	289	55%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	30	21	70%
	A12	23	19	83%
	A11	69	62	90%
	A10	7	5	71%
	A 9	1	1	100%
insgesamt		130	108	83%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	1	100%

	E12	5	4	80%
	E10	13	9	69%
	E 9B	3	0	0%
insgesamt		22	14	64%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	-	3	1	33%
insgesamt		3	1	33%
insgesamt g.D.		155	123	79%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		680	412	61%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	1	1	100%
insgesamt		1	1	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	2	2	100%
	E13	12	8	67%
insgesamt		14	10	71%
insgesamt h.D.		15	11	73%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	3	1	33%
	E12	12	6	50%
	E11	6	4	67%
	E10	6	6	100%
	E 9B	1	1	100%
insgesamt		28	18	64%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	-	1	0	0%
insgesamt		1	0	0%
insgesamt g.D.		29	18	62%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		44	29	66%
INSGESAMT		724	441	61%

Erhebungsvordruck EV 1.1.L Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte) – Gewerbliche Schulen

Stichtag:

30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A16	3	1	33%
	A15	27	15	56%
	A14	256	181	71%
	A13	307	231	75%
insgesamt		593	428	72%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	13	7	54%
	E13	29	20	69%
insgesamt		42	27	64%
insgesamt h.D.		635	455	72%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	87	59	68%
	A12	15	2	13%
	A11	46	27	59%
	A10	24	12	50%
insgesamt		172	100	58%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	5	3	60%
	E12	4	2	50%
	E11	4	2	50%
	E10	18	7	39%
	E 9B	17	10	59%
insgesamt		48	24	50%
insgesamt g.D.		220	124	56%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	3	3	100%
insgesamt		3	3	100%
insgesamt m.D.		3	3	100%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		858	582	68%
befristet				
Gewerbliche Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	2	1	50%
insgesamt		2	1	50%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E15	1	1	100%
	E14	43	14	33%
	E13	20	12	60%
insgesamt		64	27	42%
insgesamt h.D.		66	28	42%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	2	29%
	E12	22	11	50%
	E11	15	6	40%

	E10	14	7	50%
	E 9B	35	16	46%
	E 9	5	3	60%
insgesamt		98	45	46%
insgesamt g.D.		98	45	46%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	6	5	83%
insgesamt		6	5	83%
insgesamt m.D.		6	5	83%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		170	78	46%
INSGESAMT		1028	660	64%

Erhebungsvordruck EV 1.1c. L Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte) – Kaufmännische Schulen

Stichtag:

30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	27	20	74%
	A14	342	284	83%
	A13	379	320	84%
insgesamt		748	624	83%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	11	10	91%
	E13	20	18	90%
insgesamt		31	28	90%
insgesamt h.D.		779	652	84%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	26	24	92%
	A12	4	4	100%
	A11	42	42	100%
	A10	6	6	100%
insgesamt		78	76	97%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	1	0	0%
	E11	1	1	100%
	E10	4	4	100%
	E 9	1	1	100%
insgesamt		7	6	86%
insgesamt g.D.		85	82	96%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		864	734	85%
befristet				
Kaufmännische Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A14	1	1	100%

insgesamt		1	1	100%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	22	8	36%
	E13	19	17	89%
insgesamt		41	25	61%
insgesamt h.D.		42	26	62%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	3	3	100%
	E12	11	7	64%
	E11	7	7	100%
	E10	5	3	60%
insgesamt		26	20	77%
insgesamt g.D.		26	20	77%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 8	3	2	67%
insgesamt		3	2	67%
insgesamt m.D.		3	2	67%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		71	48	68%
INSGESAMT		935	782	84%

Erhebungsvordruck EV 1.1c. L Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte) – Haus, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A15	19	16	84%
	A14	183	158	86%
	A13	229	205	90%
insgesamt		431	379	88%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	9	8	89%
	E13	16	12	75%
insgesamt		25	20	80%
insgesamt h.D.		456	399	88%
gehobener Dienst				
Beamtinnen/Beamte	A13	39	36	92%
	A12	10	10	100%
	A11	98	97	99%
	A10	3	3	100%
insgesamt		150	146	97%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E12	7	6	86%
	E11	5	4	80%
	E10	6	6	100%
	E 9B	14	4	29%
	E 9	1	1	100%

insgesamt		33	21	64%
insgesamt g.D.		183	167	91%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		639	566	89%
befristet				
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen				
höherer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E14	25	10	40%
	E13	15	11	73%
insgesamt		40	21	53%
insgesamt h.D.		40	21	53%
gehobener Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E13	7	7	100%
	E12	23	15	65%
	E11	17	13	76%
	E10	21	18	86%
	E 9B	26	8	31%
insgesamt		94	61	65%
insgesamt g.D.		94	61	65%
mittlerer Dienst				
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	E 9A	2	1	50%
	E 8	1	1	100%
	E 6	1	0	0%
insgesamt		4	2	50%
insgesamt m.D.		4	2	50%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		138	84	61%
INSGESAMT		777	650	84%

Erhebungsvordruck I.2 L Beurlaubte – Gewerbliche Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	116	95	82%
gehobener Dienst	16	10	63%
insgesamt	132	105	80%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	3	2	67%
gehobener Dienst	3	1	33%
insgesamt	6	3	50%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	138	108	78%
befristet			
Gewerbliche Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	6	4	67%
insgesamt	7	5	71%
Gewerbliche Schulen Ergebnis	7	5	71%
INSGESAMT	145	113	78%

Erhebungsvordruck I.2 L Beurlaubte – Kaufmännische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	149	134	90%
gehobener Dienst	4	4	100%
insgesamt	153	138	90%
Kaufmännische Schulen Ergebnis	153	138	90%
INSGESAMT	153	138	90%

Erhebungsvordruck I.2 L Beurlaubte – Haus, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Stichtag:

30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Befristung Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet			
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Beamteninnen/Beamte			
höherer Dienst	64	59	92%
gehobener Dienst	13	12	92%
insgesamt	77	71	92%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
höherer Dienst	1	1	100%
gehobener Dienst	1	1	100%
insgesamt	2	2	100%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis	79	73	92%
befristet			
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen			
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
gehobener Dienst	3	2	67%
insgesamt	3	2	67%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis	3	2	67%
INSGESAMT	82	75	91%

Erhebungsvordruck 1.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben – Gewerbliche Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

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 Beamten/Beamtinnen											
	Schulleiter	A16	43	11	26%	39	9	23%	3	1	33%
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	41	6	15%	41	6	15%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	105	25	24%	91	18	20%	13	7	54%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	136	35	26%	122	29	24%	11	6	55%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	6	0	0%	5	0	0%	1	0	0%
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
insgesamt Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	Prozessbegleiter	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	46	16	35%	36	9	25%	9	7	78%
			381	95	25%	337	72	21%	38	22	58%
insgesamt insgesamt h.D. gehobener Dienst Beamten/Beamtinnen	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-
			7	3	43%	6	2	33%	1	1	100%
			388	98	25%	343	74	22%	39	23	59%
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	14	1	7%	14	1	7%	0	0	-

	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	114	9	8%	100	8	8%	14	1	7%
insgesamt			129	10	8%	115	9	8%	14	1	7%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	6	0	0%	6	0	0%	0	0	-
insgesamt			6	0	0%	6	0	0%	0	0	-
insgesamt g.D.			135	10	7%	121	9	7%	14	1	7%
Gewerbliche Schulen Ergebnis			523	108	21%	464	83	18%	53	24	45%
Bestellte											
Gewerbliche Schulen											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	10	3	30%	10	3	30%	0	0	-
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	1	50%	1	0	0%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt			13	4	31%	12	3	25%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt h.D.			14	5	36%	13	4	31%	0	0	-
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	3	0	0%	3	0	0%	0	0	-
insgesamt			3	0	0%	3	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.			4	0	0%	4	0	0%	0	0	-
Gewerbliche Schulen Ergebnis			18	5	28%	17	4	24%	0	0	-
INSGESAMT			541	113	21%	481	87	18%	53	24	45%

Erhebungsvordruck 1.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben – Kaufmännische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

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	29	8	28%	29	8	28%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	27	8	30%	25	6	24%	1	1	100%
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	63	31	49%	47	21	45%	15	10	67%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	85	36	42%	71	24	34%	11	9	82%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	5	0	0%	5	0	0%	0	0	-
	Prozessbegleiter	-	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	22	14	64%	19	11	58%	3	3	100%
insgesamt			233	97	42%	197	70	36%	31	23	74%
Arbeitnehmerinnen/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.			234	98	42%	198	71	36%	31	23	74%
gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte											
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	8	8	100%	4	4	100%	4	4	100%
insgesamt			8	8	100%	4	4	100%	4	4	100%
insgesamt g.D.			8	8	100%	4	4	100%	4	4	100%
Kaufmännische Schulen Ergebnis			242	106	44%	202	75	37%	35	27	77%

Bestellte**Kaufmännische Schulen****höherer Dienst****Beamtinnen/Beamte**

10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
insgesamt h.D.		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
Kaufmännische Schulen Ergebnis		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
INSGESAMT		246	108	44%	206	77	37%	35	27	77%

Erhebungsvordruck 1.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben – Haus, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Stichtag: 30.06.2020
 Schulart: Berufliche Schulen
 Dienststelle: RP Stuttgart

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-landw-sopäd-pfleg.Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A16	16	10	63%	16	10	63%	0	0	-
		A15+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	14	4	29%	13	3	23%	1	1	100%
		A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	30	21	70%	22	15	68%	7	6	86%
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	45	22	49%	34	13	38%	11	9	82%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	16	9	56%	14	8	57%	2	1	50%
	insgesamt		128	69	54%	106	52	49%	21	17	81%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
insgesamt insgesamt h.D. gehobener Dienst Beamtinnen/Beamte	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Prozessbegleiter	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt		4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%
	insgesamt h.D.		132	72	55%	109	54	50%	22	18	82%
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-

	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	5	5	100%	2	2	100%	3	3	100%
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	30	28	93%	20	18	90%	10	10	100%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
insgesamt			41	37	90%	28	24	86%	13	13	100%
insgesamt g.D.			41	37	90%	28	24	86%	13	13	100%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis			173	109	63%	137	78	57%	35	31	89%
Bestellte											
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen											
höherer Dienst											
Beamten/innen/Beamte											
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	2	0	0%	2	0	0%	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	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
insgesamt			5	3	60%	5	3	60%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	10 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.			6	3	50%	6	3	50%	0	0	-
gehobener Dienst											
Beamten/innen/Beamte											
	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.			1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis			7	3	43%	7	3	43%	0	0	-
INSGESAMT			180	112	62%	144	81	56%	35	31	89%

Erhebungsvordruck 1.4 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst – alle Beruflichen Schulen

Stichtag: 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	46	16	35
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen	25	5	20
INSGESAMT	71	21	30
2. Kaufmännische Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	81	51	63
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	81	51	63
3. Haus- und landw. Schulen			
<i>Höherer Dienst</i>			
Studienreferendar/in	48	41	85
<i>Gehobener Dienst</i>			
Technische Lehreranwärter/innen			
INSGESAMT	48	41	85
SUMME 1 + 2 + 3	200	113	57

Erhebungsvordruck I.5 Einstellungen – Gewerbliche Schulen

Erhebungszeitraum:

01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

Schultyp Dienstverhältnis Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Gewerbliche Schulen							
Beamteninnen/Beamte							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	535	323	60%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		535	323	60%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	55	21	38%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	60	10	17%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		115	31	27%	0	0	-
insgesamt		650	354	54%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	16	8	50%	57	21	37%
höherer Dienst Ergebnis		16	8	50%	57	21	37%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	19	4	21%	112	40	36%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	52	9	17%	36	8	22%
gehobener Dienst Ergebnis		71	13	18%	148	48	32%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	1	1	100%	5	4	80%
mittlerer Dienst Ergebnis		1	1	100%	5	4	80%
insgesamt		88	22	25%	210	73	35%
Gewerbliche Schulen Ergebnis		738	376	51%	210	73	35%
INSGESAMT		738	376	51%	210	73	35%

Erhebungsvordruck I.5 Einstellungen – Kaufmännische Schulen

Erhebungszeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

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/Beamtinnen							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	496	350	71%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		496	350	71%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	6	2	33%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	6	5	83%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		12	7	58%	0	0	-
insgesamt		508	357	70%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	13	11	85%	32	17	53%
höherer Dienst Ergebnis		13	11	85%	32	17	53%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	20	14	70%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	2	2	100%
	???	1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		1	1	100%	22	16	73%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	2	2	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	2	2	100%
insgesamt		14	12	86%	56	35	63%
Kaufmännische Schulen Ergebnis		522	369	71%	56	35	63%
INSGESAMT		522	369	71%	56	35	63%

Erhebungsvordruck I.5 Einstellungen – Haus, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Erhebungszeitraum:

01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart:

Berufliche Schulen

Dienststelle:

RP Stuttgart

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	294	221	75%	0	0	-
höherer Dienst Ergebnis		294	221	75%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	16	12	75%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	6	6	100%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis		22	18	82%	0	0	-
insgesamt		316	239	76%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	8	5	63%	35	18	51%
höherer Dienst Ergebnis		8	5	63%	35	18	51%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in	6	5	83%	57	41	72%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	5	1	20%	12	7	58%
gehobener Dienst Ergebnis		11	6	55%	69	48	70%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	1	100%
mittlerer Dienst Ergebnis		0	0	-	1	1	100%
insgesamt		19	11	58%	105	67	64%
außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
gehobener Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst Ergebnis		0	0	-	1	0	0%
insgesamt		0	0	-	1	0	0%
Haus-landw-sopäd-pfleg.Schulen Ergebnis		335	250	75%	106	67	63%
INSGESAMT		335	250	75%	106	67	63%

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

Erhebungszeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Ausschreibungen
			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 Beamten/Beamtinnen															
	Schulleiter	A16	22	5	23%	22	5	23%	0	0	-	44	9	20%	21
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	27	3	11%	27	3	11%	0	0	-	46	6	13%	24
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	55	15	27%	46	10	22%	8	5	63%	60	18	30%	35
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	71	17	24%	66	13	20%	5	4	80%	133	36	27%	85
	Geschäftsführender Schulleiter	-	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-				
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für	-	18	8	44%	12	4	33%	6	4	67%				

	Didaktik u. Lehrerbildung														
insgesamt			198	49	25%	178	36	20%	19	13	68%	283	69	24%	165
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-				
insgesamt			5	2	40%	5	2	40%	0	0	-				
insgesamt h.D.			203	51	25%	183	38	21%	19	13	68%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	13	1	8%	13	1	8%	0	0	-				
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	60	7	12%	57	5	9%	3	2	67%				
insgesamt			73	8	11%	70	6	9%	3	2	67%				
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	07 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.			78	8	10%	75	6	8%	3	2	67%				
Gewerbliche Schulen Ergebnis			281	59	21%	258	44	17%	22	15	68%				
Bestellte															
Gewerbliche Schulen															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	67	18	27%	61	14	23%	6	4	67%				

	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	43	12	28%	39	9	23%	4	3	75%				
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	17	3	18%	17	3	18%	0	0	-				
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	25	3	12%	25	3	12%	0	0	-				
insgesamt			152	36	24%	142	29	20%	10	7	70%				
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-				
insgesamt			4	2	50%	4	2	50%	0	0	-				
insgesamt h.D.			156	38	24%	146	31	21%	10	7	70%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	57	7	12%	55	5	9%	2	2	100%				
insgesamt			57	7	12%	55	5	9%	2	2	100%				
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	6	0	0%	6	0	0%	0	0	-				
insgesamt			6	0	0%	6	0	0%	0	0	-				
insgesamt g.D.			63	7	11%	61	5	8%	2	2	100%				
Gewerbliche Schulen Ergebnis			219	45	21%	207	36	17%	12	9	75%				
INSGESAMT			500	104	21%	465	80	17%	34	24	71%				

Erhebungsvordruck 1.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – Kaufmännische Schulen

Erhebungszeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schule

Dienststelle: RP Stuttgart

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Ausschreibungen
			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	22	7	32%	22	7	32%	0	0	-	36	14	39%	17
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	20	8	40%	19	7	37%	1	1	100%	30	10	33%	21
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	42	24	57%	31	14	45%	11	10	91%	53	29	55%	19
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	51	25	49%	42	17	40%	8	7	88%	77	33	43%	47
	Geschäftsführender Schulleiter	-	4	0	0%	4	0	0%	0	0	-				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	8	5	63%	4	1	25%	4	4	100%				
	Referatsleiterin	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	insgesamt		148	70	47%	123	47	38%	24	22	92%	196	86	44%	104
Arbeitnehmerinnen/ 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.			149	71	48%	124	48	39%	24	22	92%				
gehobener Dienst															
Beamten/innen/Beamte															
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	7	7	100%	2	2	100%	5	5	100%				
insgesamt			7	7	100%	2	2	100%	5	5	100%				
insgesamt g.D.			7	7	100%	2	2	100%	5	5	100%				
Kaufm. Schulen Ergebnis			156	78	50%	126	50	40%	29	27	93%				
Bestellte															
Kaufmännische Schulen															
höherer Dienst															
Beamten/innen/Beamte															
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	44	22	50%	35	13	37%	9	9	100%				
	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	32	14	44%	26	9	35%	6	5	83%				
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	16	6	38%	15	5	33%	1	1	100%				
		A15+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-				
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	18	8	44%	16	6	38%	2	2	100%				
insgesamt			111	50	45%	93	33	35%	18	17	94%				
insgesamt h.D.			111	50	45%	93	33	35%	18	17	94%				
gehobener Dienst															
Beamten/innen/Beamte															
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	5	5	100%	2	2	100%	3	3	100%				
insgesamt			5	5	100%	2	2	100%	3	3	100%				
insgesamt g.D.			5	5	100%	2	2	100%	3	3	100%				
Kaufm. Schulen Ergebnis			116	55	47%	95	35	37%	21	20	95%				
INSGESAMT			272	133	49%	221	85	38%	50	47	94%				

Erhebungsvordruck 1.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Erhebungszeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schule

Dienststelle: RP Stuttgart

Beschäftigte/Bestellte Schultyp Laufbahngruppe Dienstverhältnis	Funktion	BE- Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			Bewerbungen			Ausschreibungen
			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 Haus-landw-sopäd- pflg.Schulen höherer Dienst Beamtinnen/Beamte															
	Schulleiter	A16	4	4	100%	4	4	100%	0	0	-	12	10	83%	10
		A15+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	11	5	45%	10	4	40%	1	1	100%	26	11	42%	13
		A15	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	15	12	80%	11	8	73%	4	4	100%	14	9	64%	13
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	27	12	44%	20	5	25%	7	7	100%	47	30	64%	31
	Geschäftsführender Schulleiter	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-				
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				

	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	6	4	67%	4	2	50%	2	2	100%				
insgesamt			72	42	58%	58	28	48%	14	14	100%	99	60	61%	67
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	Fachberater in der Schulaufsicht (Abt.II,III)	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleiter)	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
insgesamt			3	2	67%	3	2	67%	0	0	-				
insgesamt h.D.			75	44	59%	61	30	49%	14	14	100%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-				
	Fachberater bei Kap. 0420 und Bes.Gr. A10 - A12 (Zulage)	-	5	5	100%	0	0	-	5	5	100%				
	07 Techn. Oberlehrer an einer berufl.Schule als Fachbetreuer	-	14	12	86%	9	7	78%	5	5	100%				
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehrerbildung	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-				
insgesamt			24	20	83%	14	10	71%	10	10	100%				
insgesamt g.D.			24	20	83%	14	10	71%	10	10	100%				
Haus-landw-sopäd- pflieg.Schulen Ergebnis			99	64	65%	75	40	53%	24	24	100%				
Bestellte															
Haus-landw-sopäd- pflieg.Schulen															
höherer Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	23	12	52%	16	5	31%	7	7	100%				

	11 Best. zum Fachberater in der Schulaufsicht (Abt. II,III)	-	13	9	69%	12	8	67%	1	1	100%				
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A16	5	5	100%	5	5	100%	0	0	-				
		A15+Z	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt ist	A15+Z	11	6	55%	10	5	50%	1	1	100%				
		A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-				
insgesamt			55	34	62%	46	25	54%	9	9	100%				
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer															
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord. schulfachlicher Aufgaben	-	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
insgesamt			2	1	50%	2	1	50%	0	0	-				
insgesamt h.D.			57	35	61%	48	26	54%	9	9	100%				
gehobener Dienst															
Beamtinnen/Beamte															
	Bestellung TL/TOL zum Fachbetreuer (Abt.III)	-	17	13	76%	12	8	67%	5	5	100%				
insgesamt			17	13	76%	12	8	67%	5	5	100%				
insgesamt g.D.			17	13	76%	12	8	67%	5	5	100%				
Haus-landw-sopäd- pflieg.Schulen Ergebnis			74	48	65%	60	34	57%	14	14	100%				
INSGESAMT			173	112	65%	135	74	55%	38	38	100%				

Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Dienstverhältnis	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
1. Gewerbliche Schulen			
Beamtinnen/Beamte	65	18	28
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	15	3	20
INSGESAMT	80	21	26
2. Kaufmännische Schulen			
Beamtinnen/Beamte	10	5	50
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
INSGESAMT	10	5	50
3. Haus- und landw. Schulen			
Beamtinnen/Beamte	9	5	56
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	1		
INSGESAMT	10	5	50
SUMME 1 + 2 + 3	100	31	31

* Aufstieg wissenschaftlicher Lehrkräfte vom gehobenen in den höheren Dienst

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

Erhebungszeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2020

Schulart/Schultyp: Berufliche Schulen

Dienststelle: RP Stuttgart

Art der Fortbildung		Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	Berufliche Schulen	34.901	18.495	53,0
	INSGESAMT	34.901	18.495	53,0
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an beruflichen Schulen und schulartübergreifend (alle Schularten *)	3.518	1.574	44,7
	INSGESAMT	3.518	1.574	44,7
Qualifizierungsmaßnahme n und Führungsfortbildung für Funktionsstellen- inhaber/innen	Berufliche Schulen	4.755	2.265	47,6
	INSGESAMT	4.755	2.265	47,6
	I N S G E S A M T	43.174	22.334	51,7
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	11.658	7.699	66,0
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	37.296	10.046	26,9
	INSGESAMT	48.954	17.745	36,2

* einschließlich GHWRGS-Schulen und Gymnasien

II. a Analyse der Beschäftigtenstruktur Gewerbliche Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Berufliche Schulen (gegliedert in Gewerbliche Schulen und Kaufmännische Schulen sowie Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen) im Regierungsbezirk Stuttgart sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

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

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

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

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Gewerblichen Schulen des Regierungsbezirks Stuttgart umfasste zum Stichtag insgesamt 3769 Beschäftigte. 1405 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 37 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

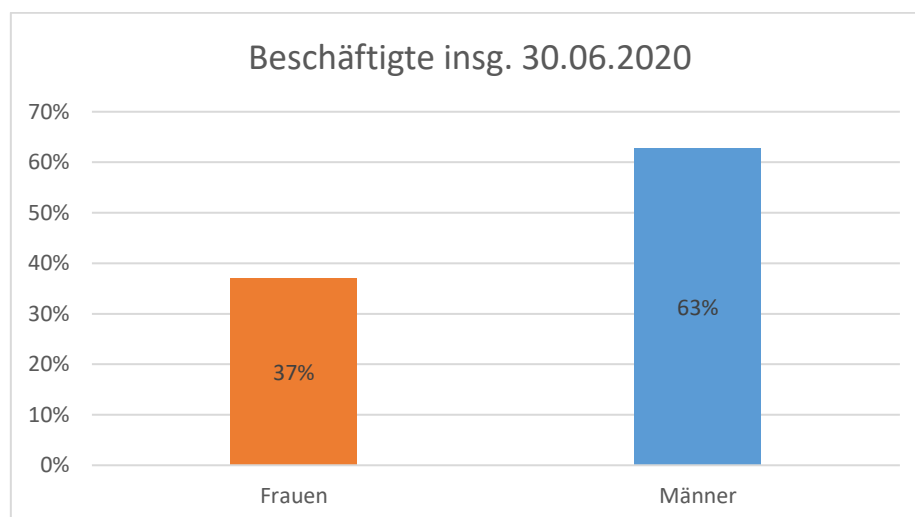


Abb. 1 Beschäftigte Lehrkräfte an Gewerblichen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen leichten Anstieg des Frauenanteils von 33 % auf 37 %.

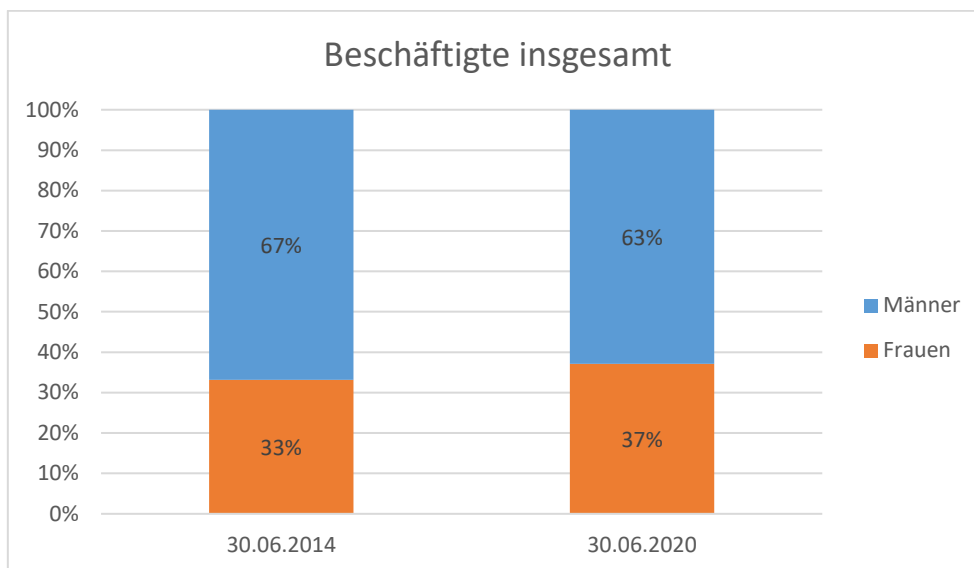


Abb. 2 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020, Lehrkräfte an Gewerblichen Schulen im RPS

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

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 3769 Beschäftigten sind 2533 Personen dem höheren Dienst, 1226 Personen dem gehobenen Dienst und 10 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst. Der mittlere Dienst bleibt unberücksichtigt.

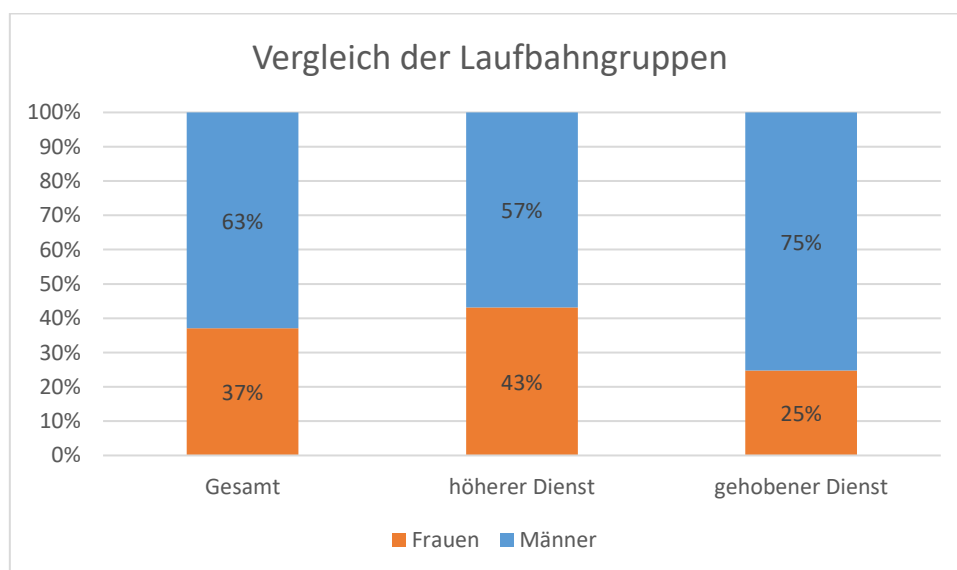


Abb. 3 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an Gewerblichen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

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 43 %.

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

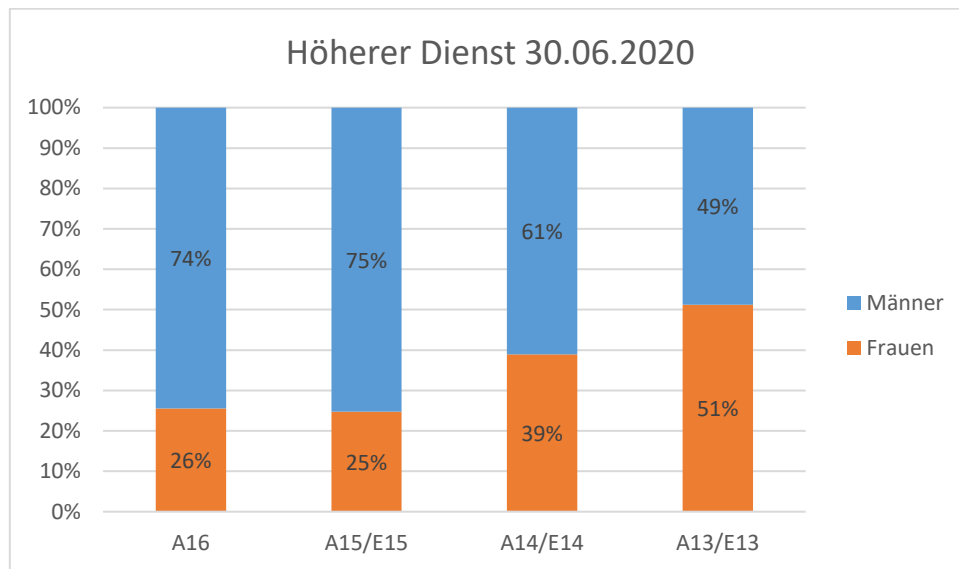


Abb. 4 Beschäftigte im höheren Dienst an Gewerblichen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt, mit Ausnahme der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vor. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Besoldungsgruppe. Bei A16 und A15/E15 ist er fast gleich. In A16 lag der Frauenanteil bei 26 %, in A15/E15 bei 25 %. In den Besoldungsgruppen A14/E14 lag der Frauenanteil bei 39 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 lag ein Frauenanteil von 51 % vor. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

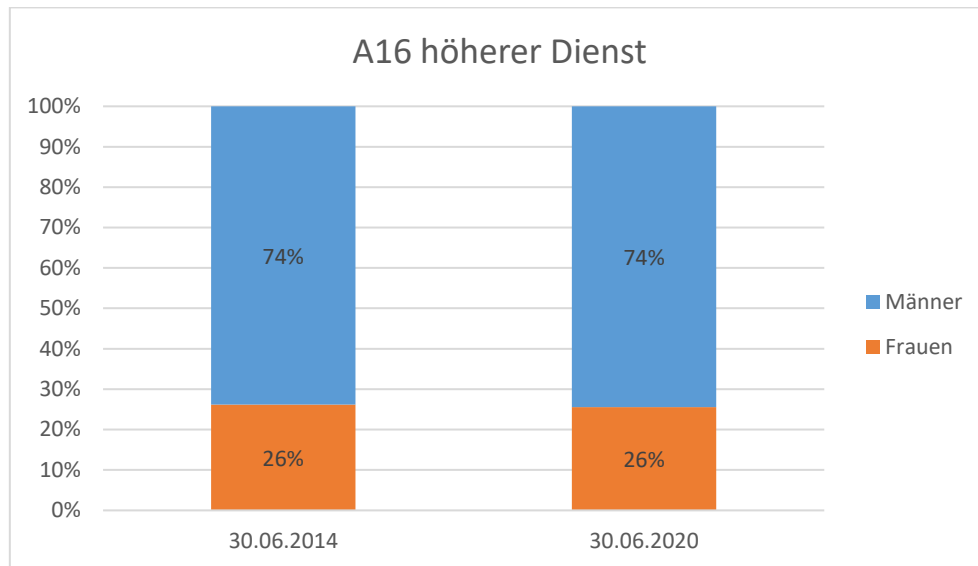


Abb. 5 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungsgruppe A16 an Gewerblichen Schulen im RPS

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil bei den Schulleiterpositionen bei 26 % stagniert, er liegt immer noch deutlich unter 50 %.

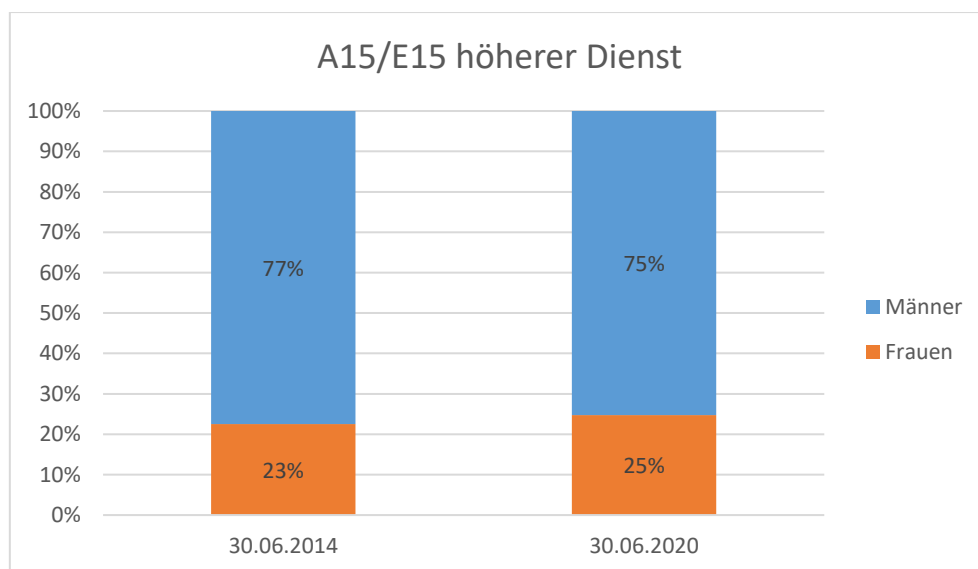


Abb. 6 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 an Gewerblichen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte von 23 % auf 25 % gestiegen. Auch hier liegt eine deutliche Unterrepräsentanz vor.

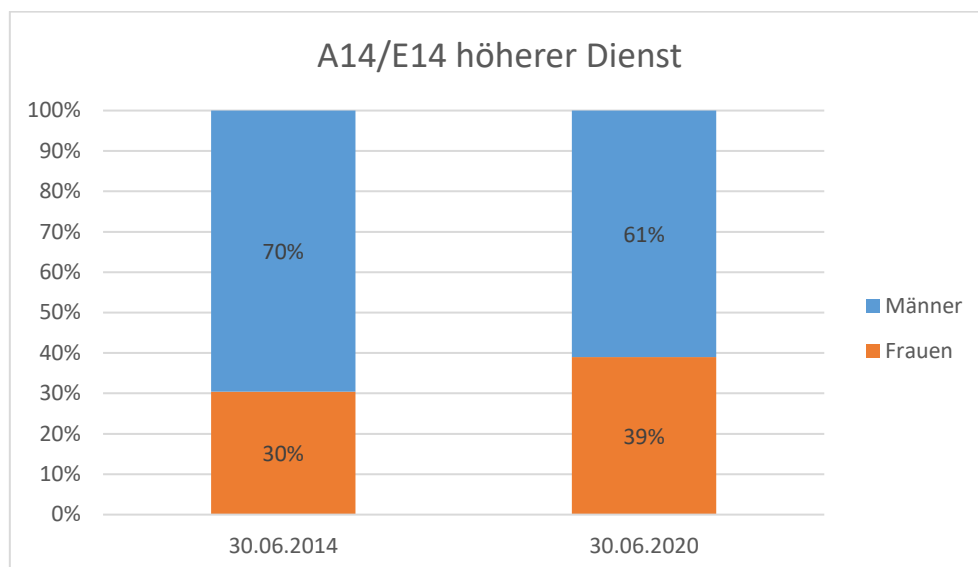


Abb. 7 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 an Gewerblichen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ist ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils um 9 Prozentpunkte von 30 % auf 39 % festzustellen.

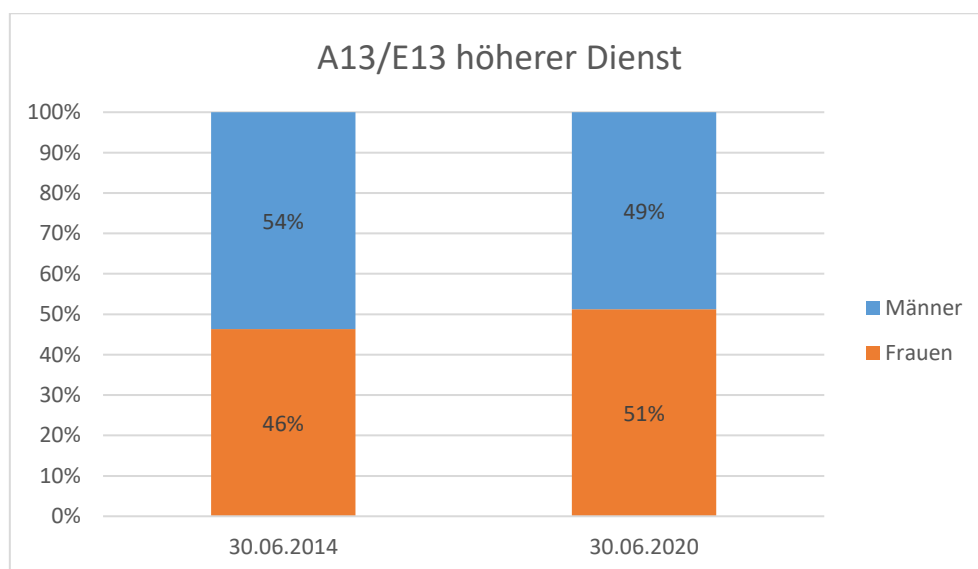


Abb. 8 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an Gewerbliche Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 ist ein Anstieg des Frauenanteils von 46 % auf 51 % festzustellen. Hier liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 25 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan 2014 hat der Frauenanteil um 1 Prozentpunkt von 26 % auf 25 % abgenommen.

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

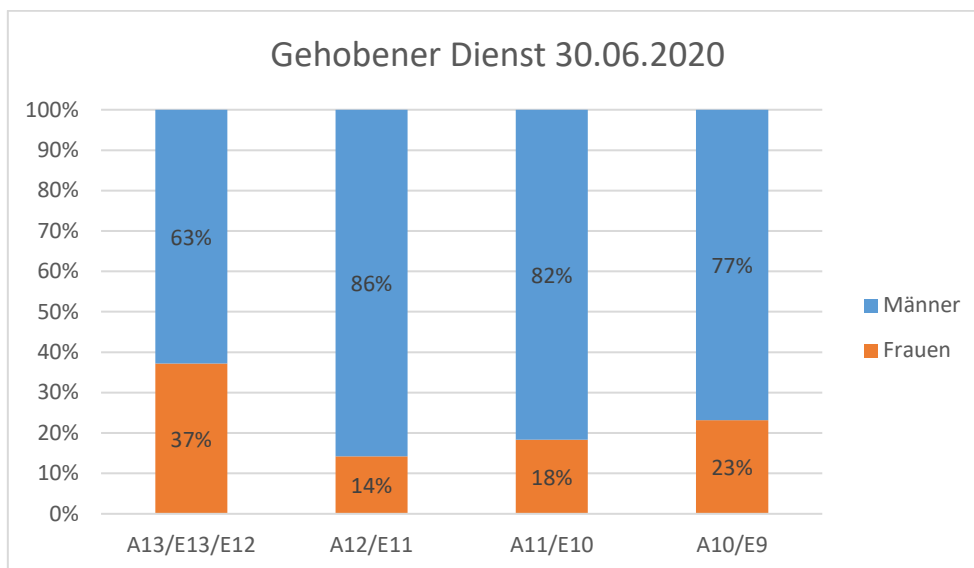


Abb. 9 Beschäftigte im gehobenen Dienst an Gewerblichen Schulen im RPS

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes die Frauen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil ist in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13/E12 mit 37 % am höchsten und in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit 14 % am niedrigsten. Mit 1226 Beschäftigten im gehobenen Dienst handelt es sich um eine relativ große Gruppe (ein Drittel aller Beschäftigten), weshalb auch hier Handlungsbedarf besteht.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den insgesamt 3769 Beschäftigten 1028 Beschäftigte im gehobenen und höheren Dienst in Teilzeit. 2596 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 28 %.

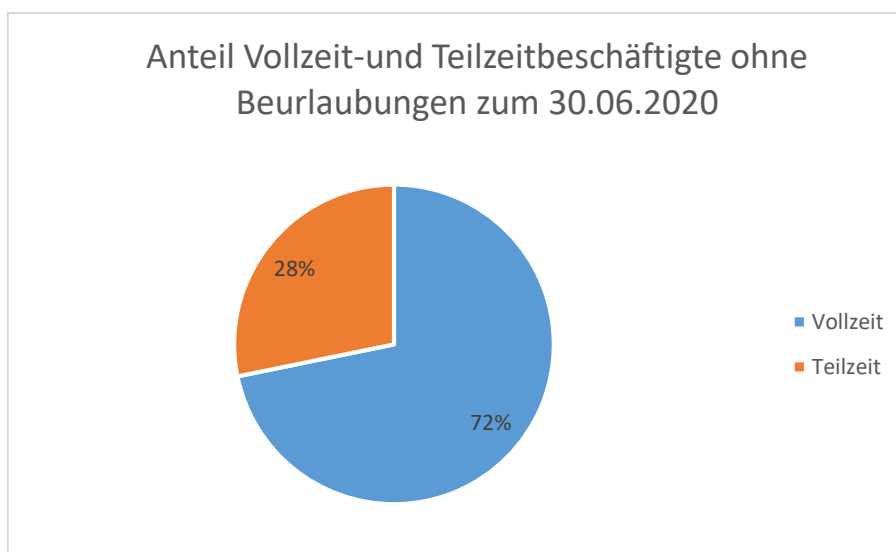


Abb. 10 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit ohne Beurlaubungen an Gewerblichen Schulen im RPS

In Vollzeit arbeiten lediglich 24 % Frauen. Mit 64 % zeigt sich ein deutlich größerer Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten.

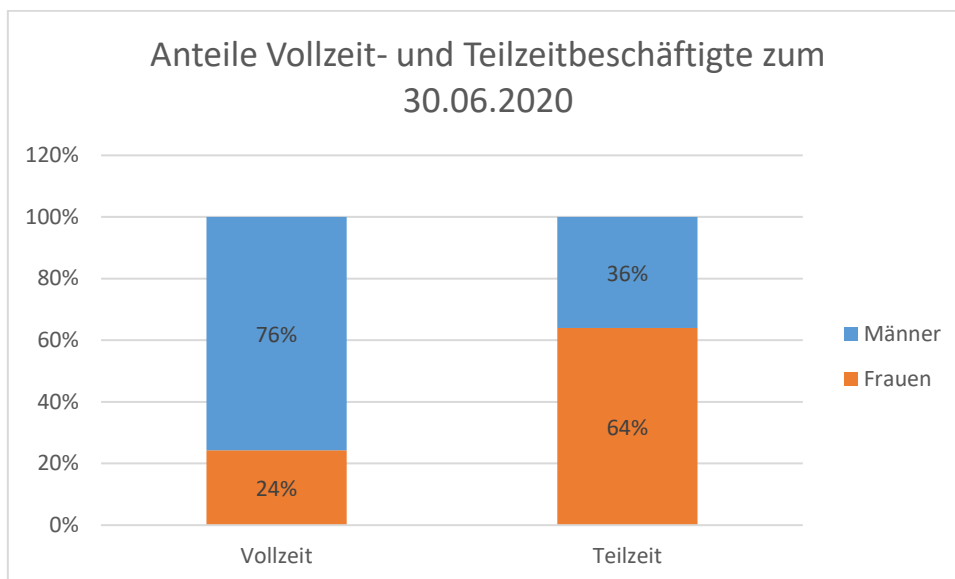


Abb. 11 Vergleich von Frauen- und Männeranteilen der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit an Gewerblichen Schulen im RPS

Abb. 12 zeigt, dass 45 % der 1405 weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 47 % arbeiteten in Teilzeit und 8 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den 2364 männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 83 % in Vollzeit, 16 % in Teilzeit und 1 % waren beurlaubt.

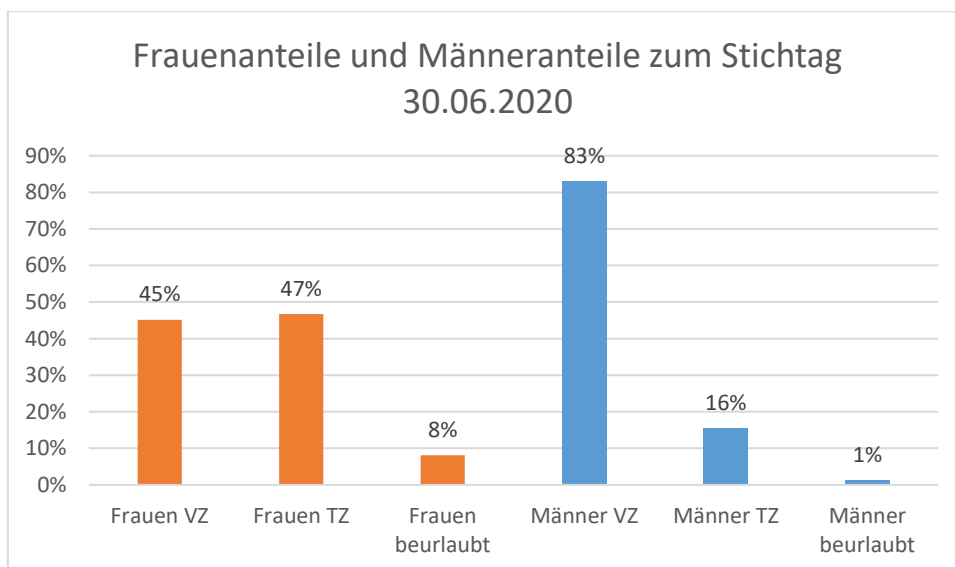


Abb. 12 Frauen- und Männeranteile in Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubte an Gewerblichen Schulen im RPS

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes stellt sich wie folgt dar: In A16 arbeitete zum Stichtag ein verschwindend geringer Prozentsatz in Teilzeit, in A15/E15 waren es 4 %, in A14/E14 45 % und in A13/E13 waren es 51 %.

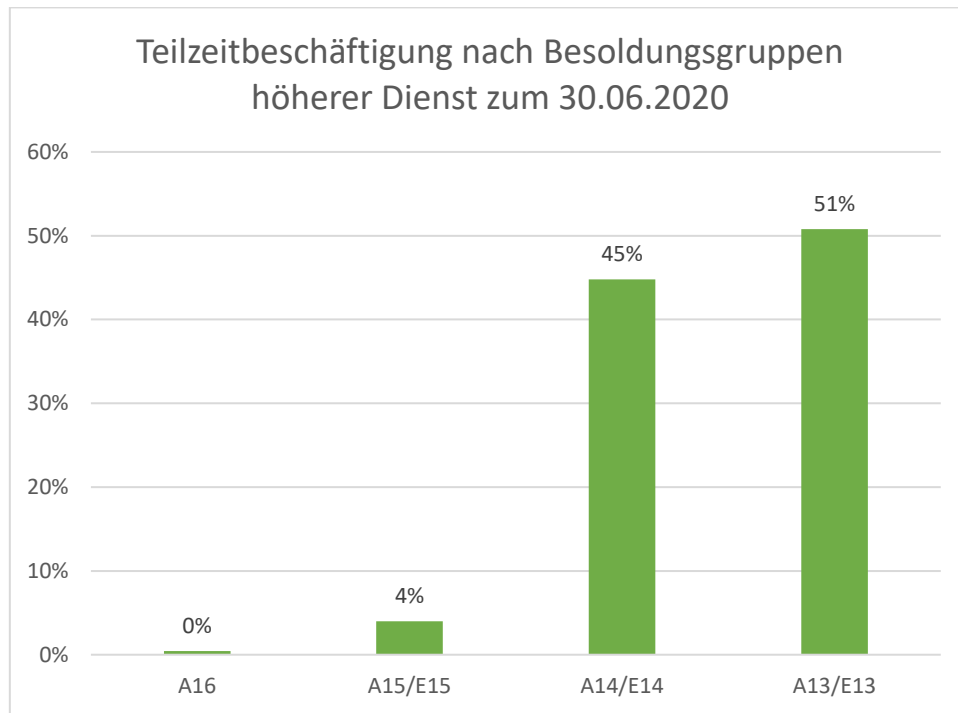


Abb. 13 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im höheren Dienst an Gewerblichen Schulen im RPS

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man folgende Abbildung: Wie festzustellen ist, sind die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen: In A15/E15 sind es 57 %, in A14/E14 sind es 65 % und in A13/E13 sind es 74 %. Aufgrund der geringen Anzahl (3 Personen) der Teilzeitbeschäftigten in der Besoldungsgruppe A16 ist der Frauenanteil von 33 % in dieser Besoldungsgruppe nicht als Unterrepräsentanz zu verstehen.

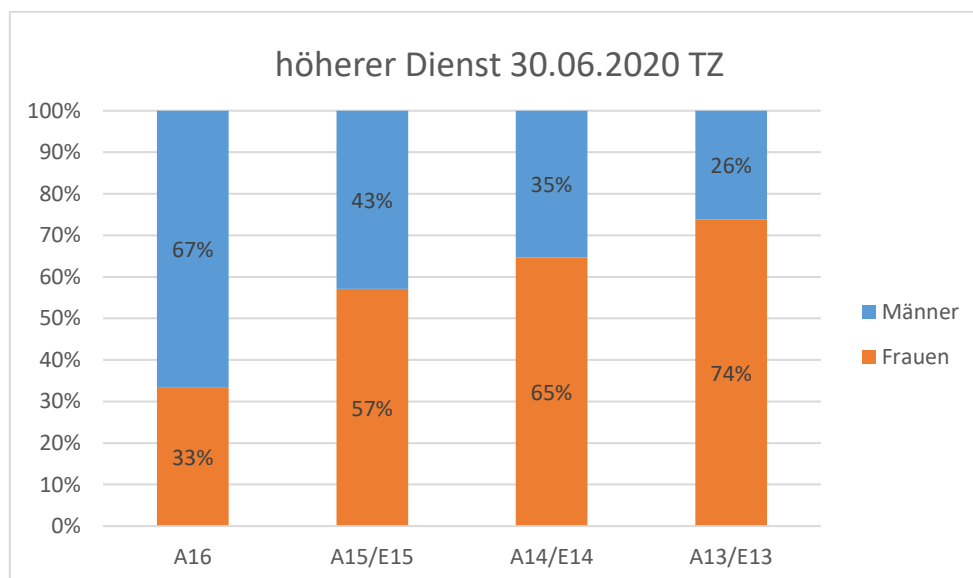


Abb. 14 Frauen- und Männeranteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an Gewerblichen Schulen im RPS

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 39 % in Teilzeit, 11 % waren es in A12/E11, in A11/E10 waren es, genauso wie in A10/E9 25 %.

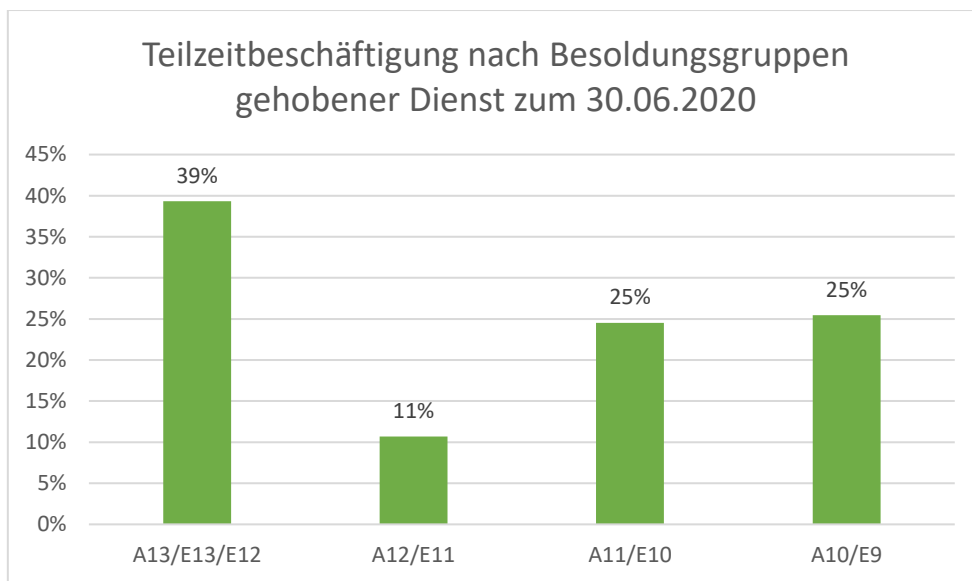


Abb. 15 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst an Gewerblichen Schulen im RPS

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

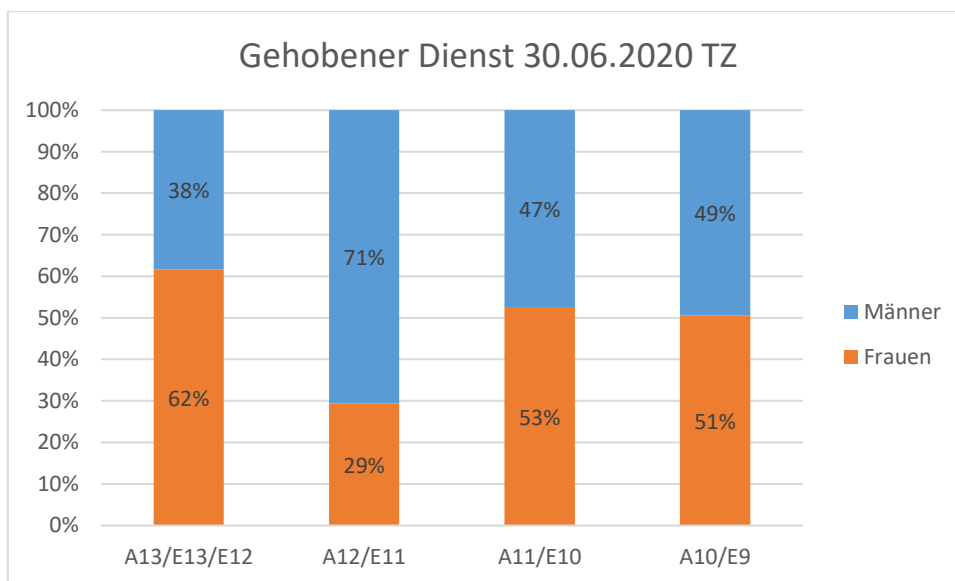


Abb. 16 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung an Gewerblichen Schulen im RPS

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 62 % der Frauen in Teilzeit, in A12/E11 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten 29 %. In A11/E10 arbeiteten 53 % der Frauen in Teilzeit und in A10/E9 waren es 51 %.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 3769 beschäftigten Lehrkräften an den Gewerblichen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 145 beurlaubt. Dies entspricht 4 % der Beschäftigten.

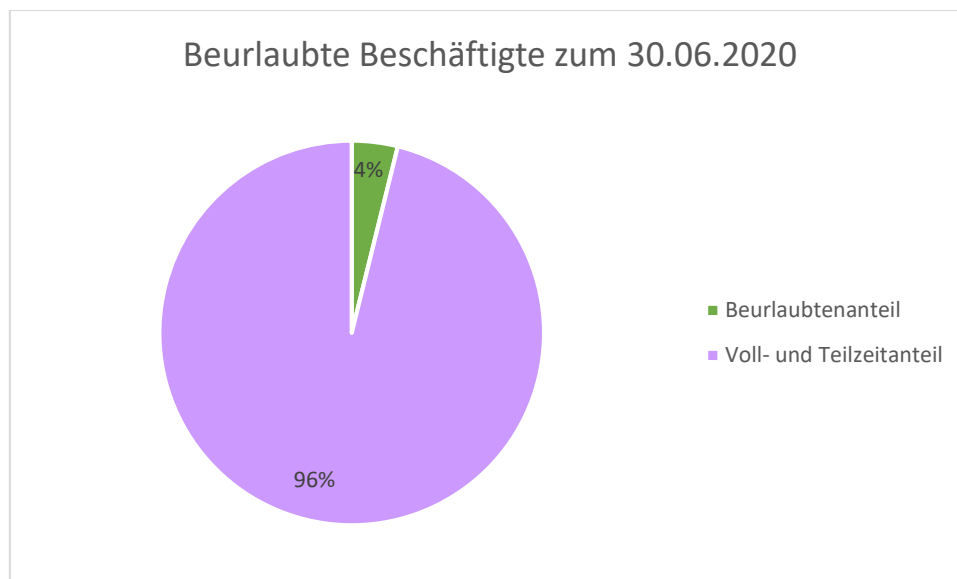


Abb. 17 Beurlaubte Beschäftigte an Gewerblichen Schulen im RPS

Von den 145 Beurlaubten waren 113 Frauen, was einem Anteil von 78 % entspricht.

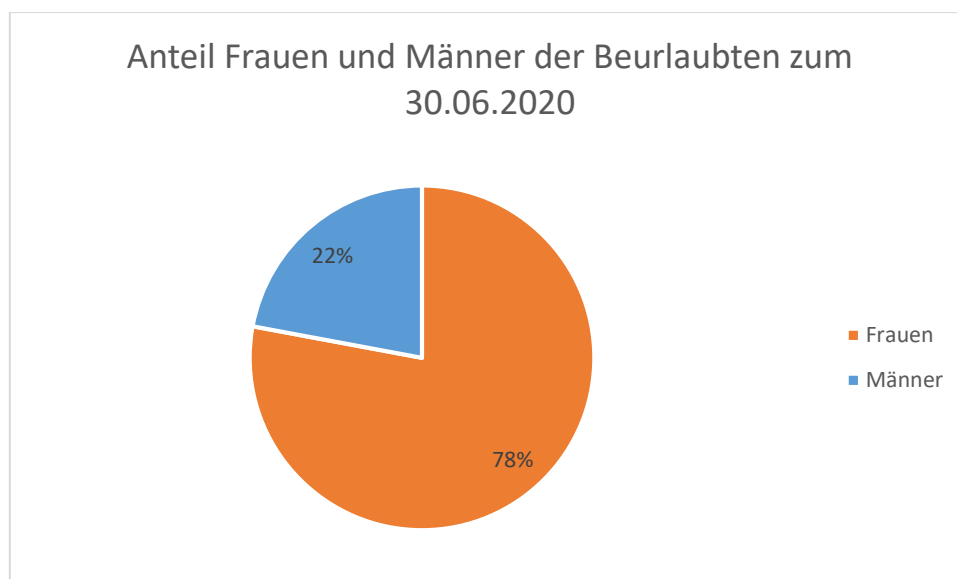


Abb. 18 Frauen- und Männeranteile der Beurlaubten an Gewerblichen Schulen im RPS

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z.B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 19 ist der jeweilige Prozentsatz der Beschäftigten dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und

Leitungsaufgaben befand. Der Frauenanteil liegt bei allen Führungspositionen an Gewerblichen Schulen deutlich unter 50 %.

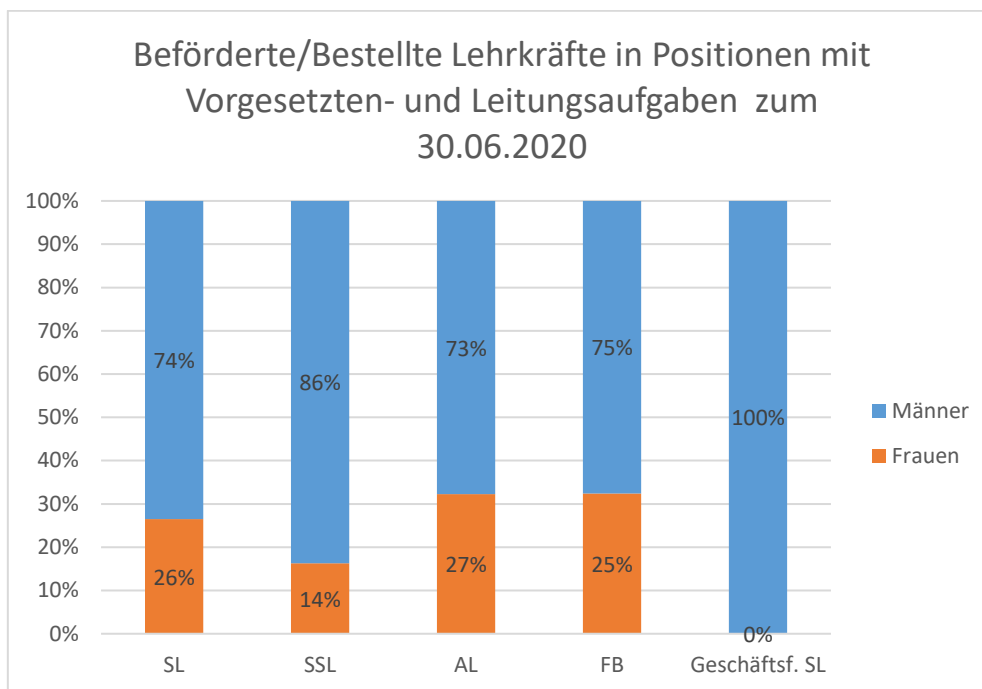


Abb. 19 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen an Gewerblichen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020,

SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende Schulleiter*in

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsplan, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleitern*innen von 27 % auf 26 % gesunken, bei den stellvertretenden Schulleitern*innen stieg der Frauenanteil von 9 % auf 14 %. Bei den Abteilungsleitern*innen ist der Frauenanteil von 20 % auf jetzt 27 % gestiegen und bei den Fachberatern*innen von 28 % auf 25 % gesunken. Bei den Geschäftsführenden Schulleitern*innen liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0 %. Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abb. 20, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Insgesamt sind 8 % der Beschäftigten in der Führungsebene in Teilzeit. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von unter 1 %. Wie der Abb. 20 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte mit 17 % in der Position der Geschäftsführenden Schulleitung tätig.

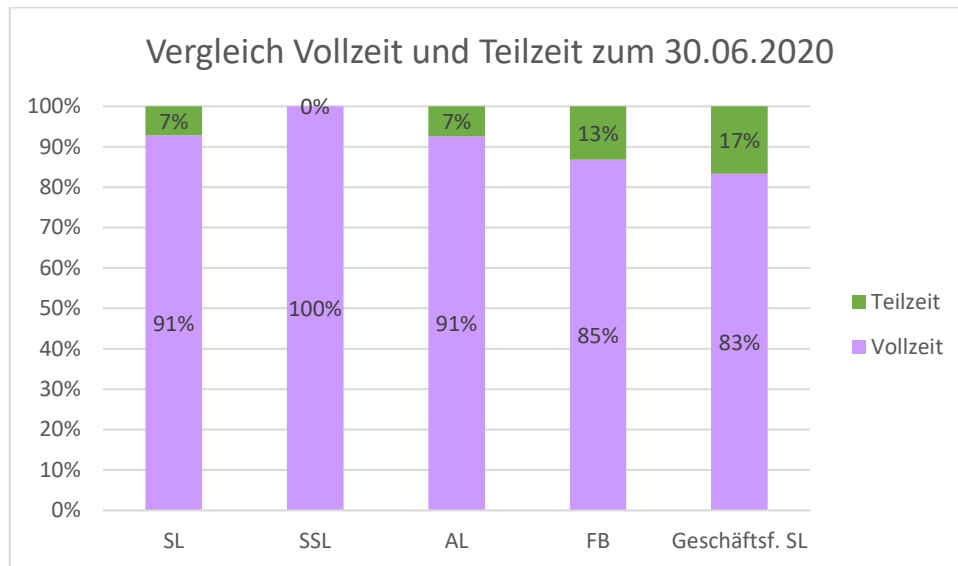


Abb. 20 Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen an Gewerblichen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020,
SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende/r Schulleiter*in

7. Einstellungen

An den Gewerblichen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart wurden im Erhebungszeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 948 Personen eingestellt. Von diesen 948 Personen wurden 608 Personen im höheren Dienst eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 58 %. Es herrschte keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im gehobenen Dienst wurden 334 Personen eingestellt, der Frauenanteil betrug 28 %. Frauen waren bei den Einstellungen im gehobenen Dienst demzufolge unterrepräsentiert. Im mittleren Dienst wurden nur 6 Personen, davon 5 Frauen, eingestellt. Auf eine Darstellung wird daher verzichtet.

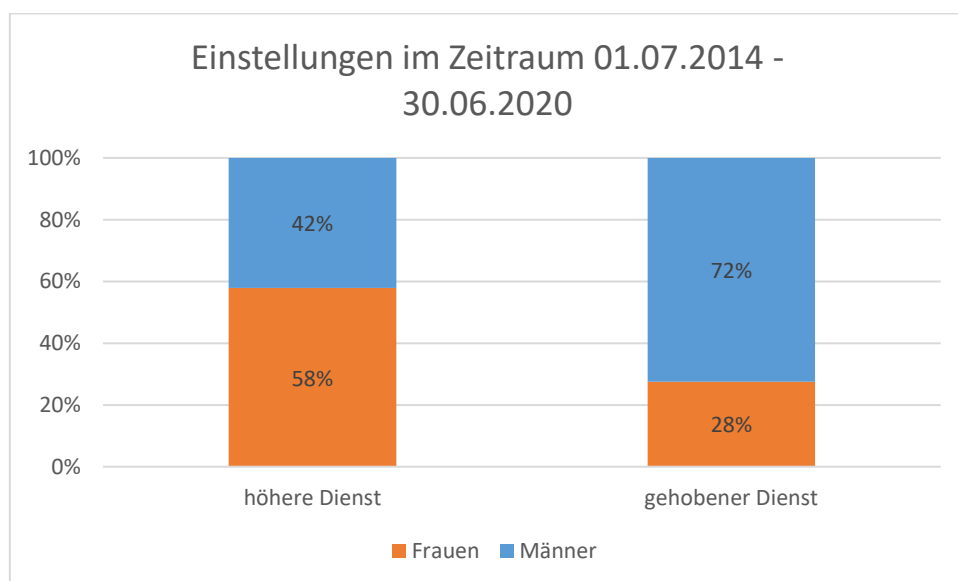


Abb. 21 Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren sowie im gehobenen Dienst an Gewerblichen Schulen im RPS

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009 – 30.06.2014) wurden 326 Personen weniger eingestellt. Hier waren es insgesamt 1274 Personen, davon 774 im höheren Dienst und 499 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 45 % und im gehobenen Dienst 30 %. Im höheren Dienst ist demzufolge der Frauenanteil bei den Einstellungen von 45 % auf 58 % gestiegen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 30 % auf 28 % leicht gesunken.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich an den Gewerblichen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 71 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 21 Frauen, was einem Frauenanteil von 30 % entspricht.

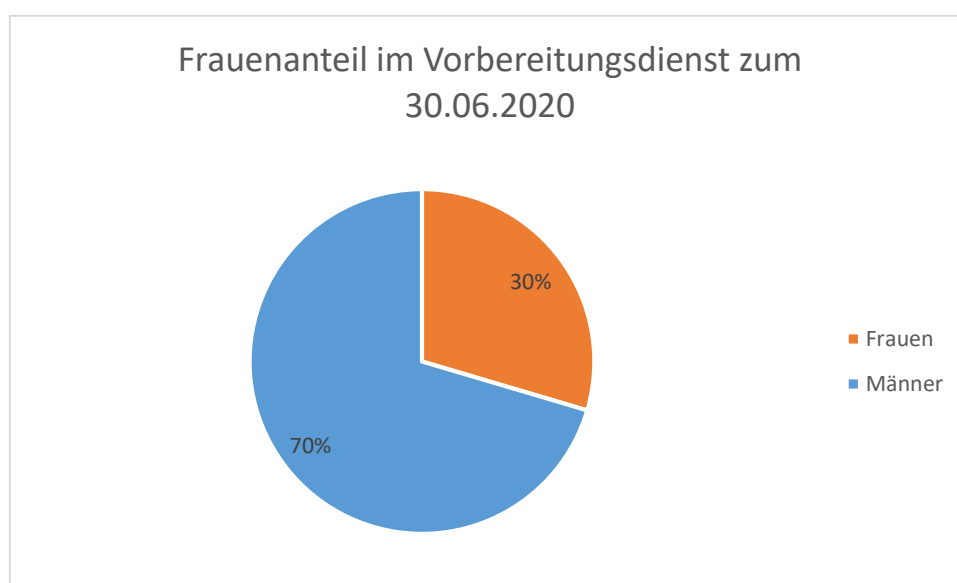


Abb. 22 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst an Gewerblichen Schulen im RPS

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

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

Im Erhebungszeitraum sind 23 % Frauen zu Schulleiterinnen und 11 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen befördert worden. Es wurden in diesem Zeitraum jeweils 24 % Frauen zu Abteilungsleiterinnen und 29 % zu Fachberaterinnen befördert. Bei allen beförderten Lehrkräften auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

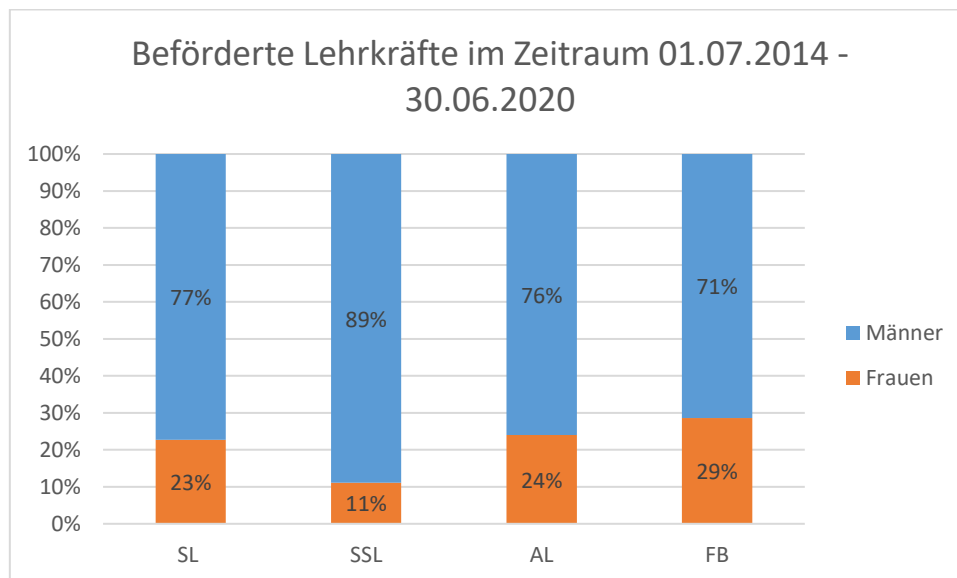


Abb. 23 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an Gewerblichen Schulen im RPS, SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht

10. Aufstieg

Von den insgesamt 80 aufgestiegenen Beschäftigten an den Gewerblichen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart waren 21 Frauen. Der Frauenanteil bei dem Aufstieg betrug im Erhebungszeitraum 26 %.

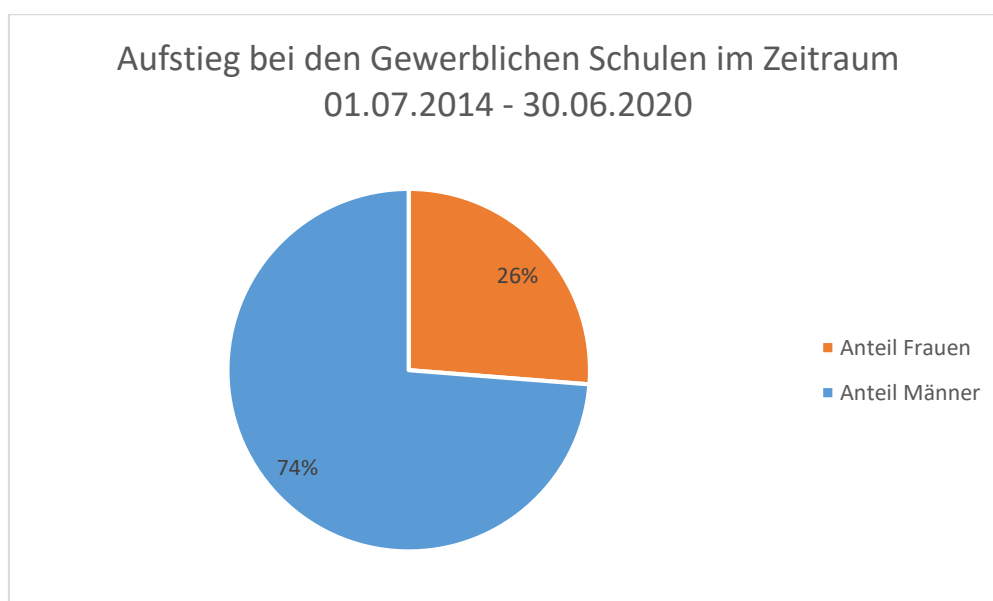


Abb.24 Aufstieg Gewerbliche Schulen im RPS

11. Fortbildungen

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen liegt bei 53 % und ist seit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014 um 2 Prozentpunkte gesunken. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte ist seit dem letzten Stichtag von 49552 auf 43174 gesunken.

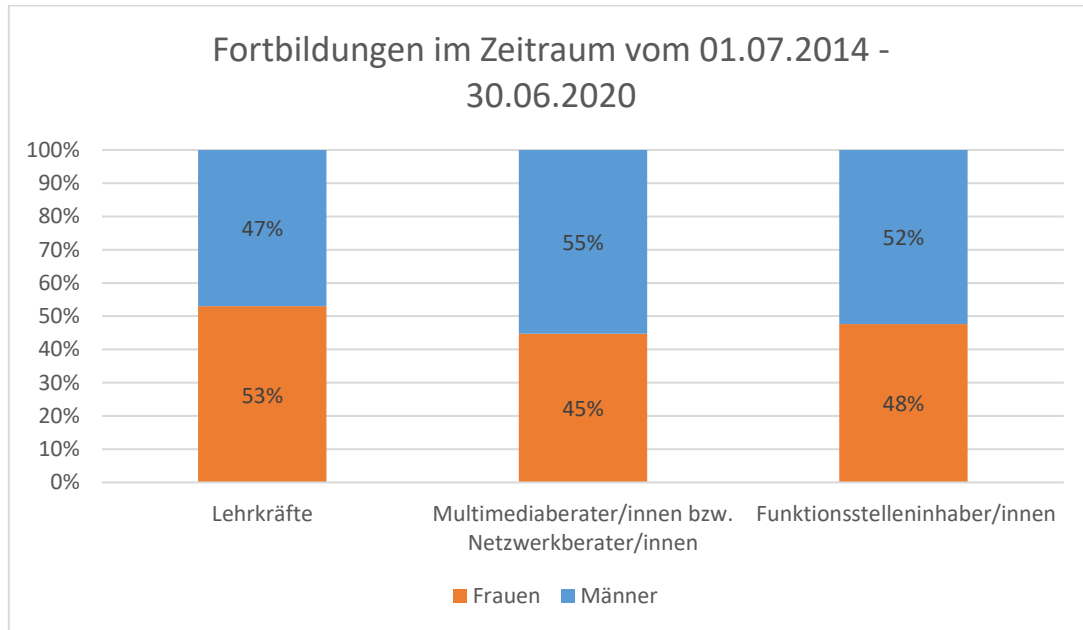


Abb.25 Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen im RPS

Bei den Fortbildungen für Multimediaberater*innen und Netzwerkberater*innen erhöhte sich der Anteil der Frauen von 33 % auf jetzt 45 %. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen stieg der Frauenanteil von 34 % auf 48 % an.

II. b Analyse der Beschäftigungsstruktur Kaufmännische Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Berufliche Schulen (gegliedert in Gewerbliche Schulen und Kaufmännische Schulen sowie Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen) im Regierungsbezirk Stuttgart sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

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

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

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

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Kaufmännischen Schulen des Regierungsbezirks Stuttgart umfasste zum Stichtag insgesamt 2245 Beschäftigte. 1404 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 63 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

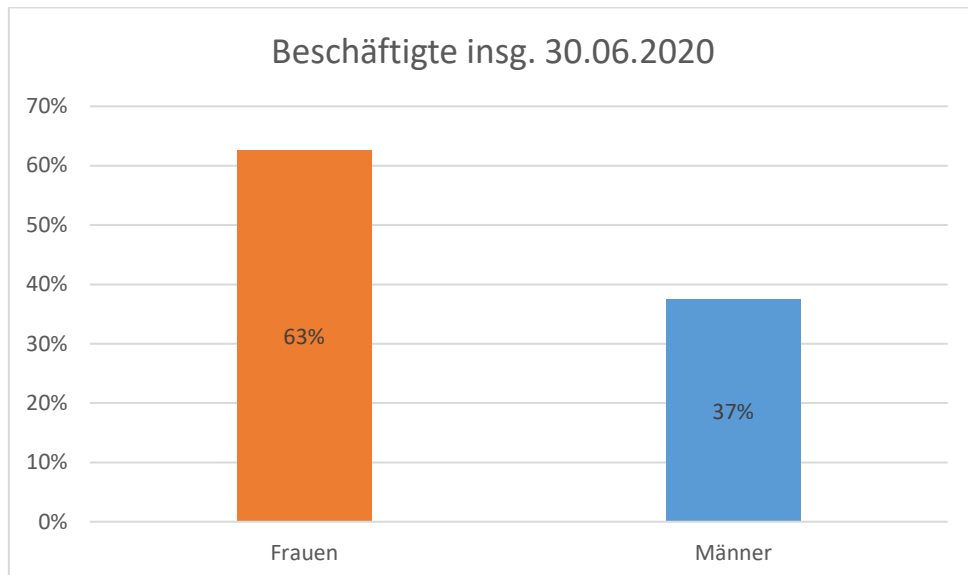


Abb. 26 Beschäftigte Lehrkräfte an Kaufmännischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt einen Anstieg des Frauenanteils um 8 Prozentpunkte von 55 % auf 63 %.

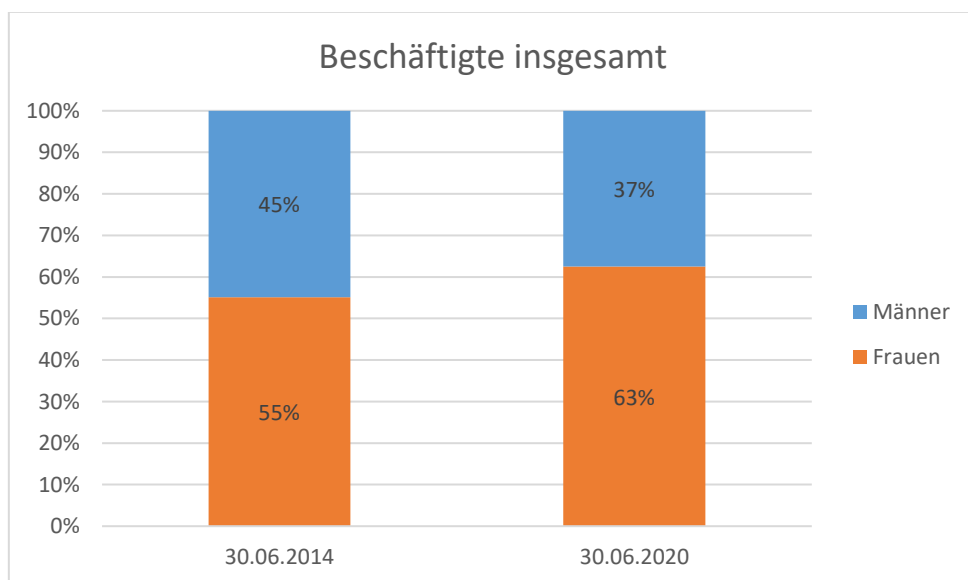


Abb. 27 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020, Lehrkräfte an Kaufmännischen Schulen im RPS

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

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 2245 Beschäftigten an den Kaufmännischen Schulen sind 2064 Personen dem höheren Dienst, 178 Personen dem gehobenen Dienst und 3 Personen dem

mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst. Der mittlere Dienst bleibt unberücksichtigt.

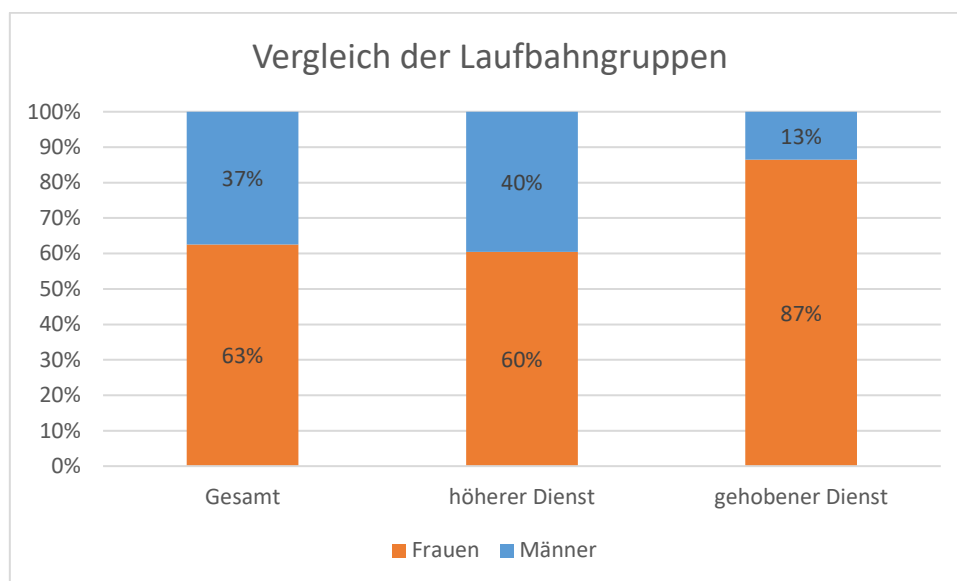


Abb. 28 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an Kaufmännischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

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 60 %.

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

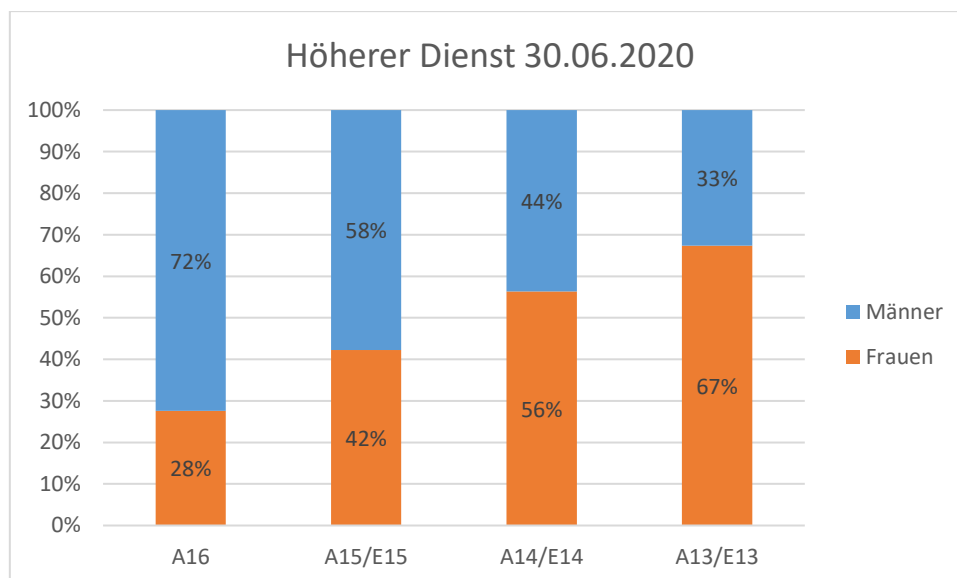


Abb. 29 Beschäftigte im höheren Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A16 und A15/E15 eine Unterrepräsentanz vor. In der Besoldungsgruppe A13/E13 lag ein Frauenanteil von 67 % vor. In der Besoldungsgruppe A14/E14 lag der Frauenanteil bei 56 %. In A15/E15 lag der Frauenanteil bei

42 %, in A16 bei 28 %. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Besoldungsgruppe. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

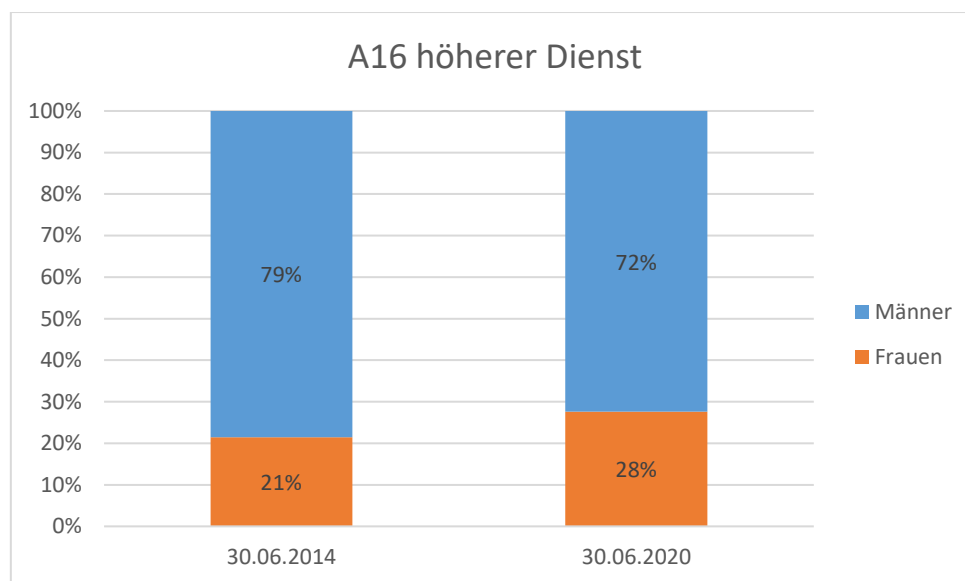


Abb. 30 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungsgruppe A16 an Kaufmännischen Schulen im RPS

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil bei den Schulleiterpositionen um 7 Prozentpunkte von 21 % auf 28 % gestiegen, er liegt jedoch immer noch deutlich unter 50 %.

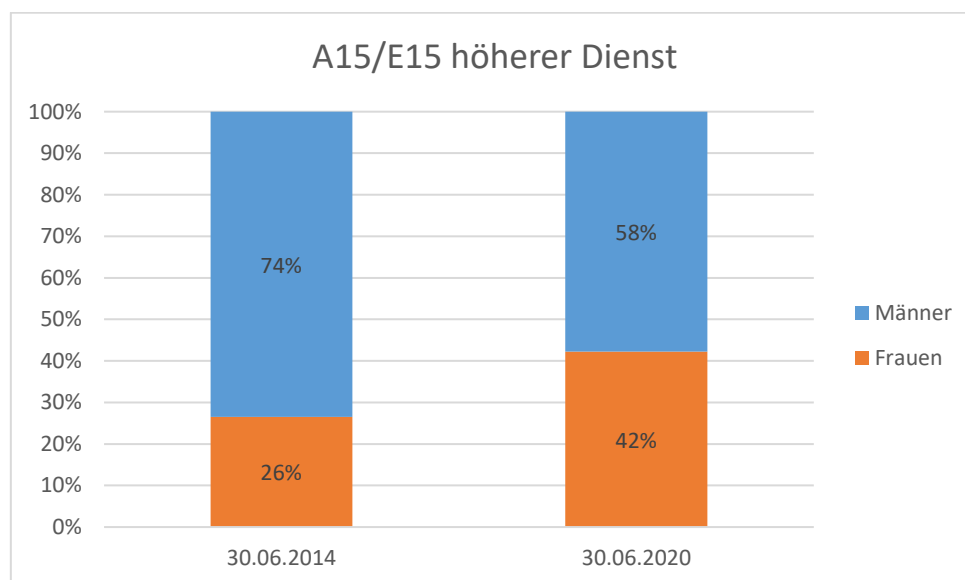


Abb. 31 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 an Kaufmännischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist der Frauenanteil deutlich um 16 Prozentpunkte von 26 % auf 42 % gestiegen. Auch hier liegt jedoch weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

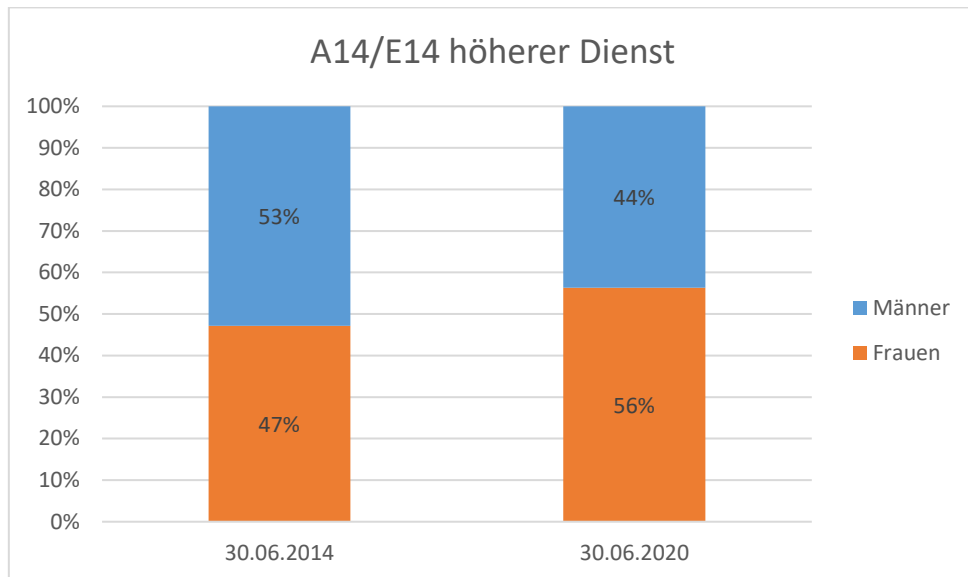


Abb. 32 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 an Kaufmännischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ist ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils um 9 Prozentpunkte von 47 % auf 56 % festzustellen.

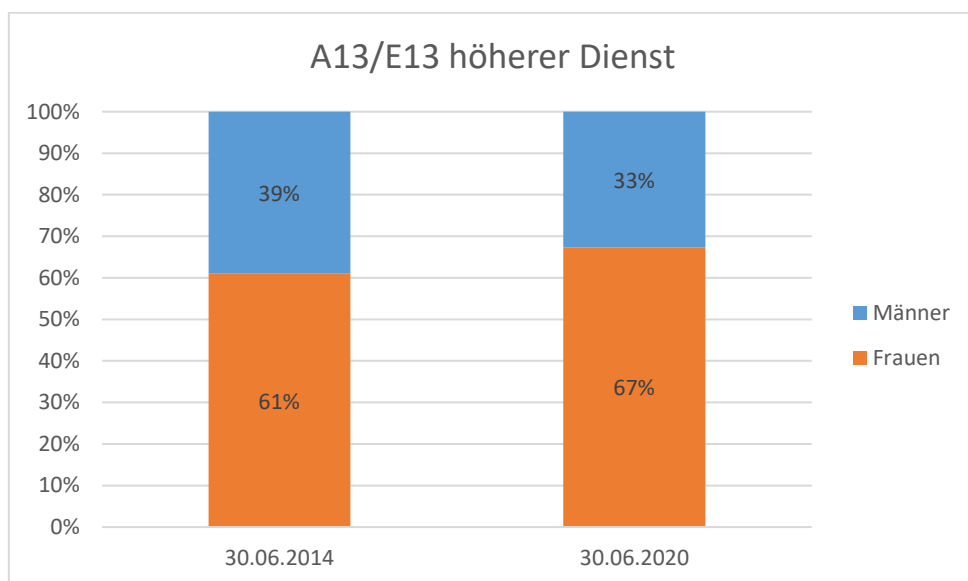


Abb. 33 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an Kaufmännischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 ist ein Anstieg des Frauenanteils von 61 % auf 67 % festzustellen.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 87 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan 2014 ist der Frauenanteil um 5 Prozentpunkt von 82 % auf 87 % gestiegen.

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

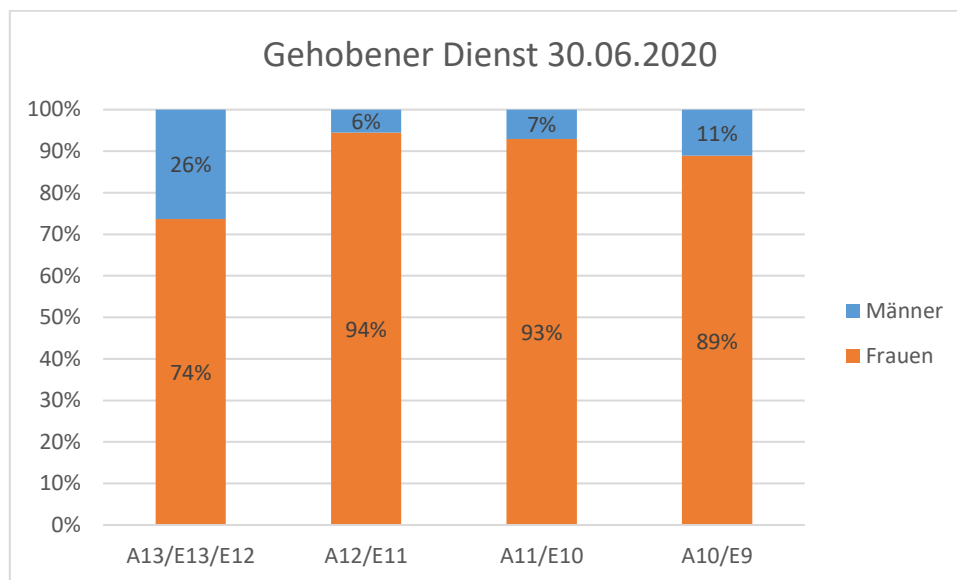


Abb. 34 Beschäftigte im gehobenen Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPS

Zum Stichtag 30.06.2020 lag in keiner Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes eine Unterrepräsentanz vor. Mit 178 Beschäftigten handelt es sich jedoch um eine relativ kleine Gruppe, die etwa 8 % der Beschäftigten ausmacht.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den insgesamt 2245 Beschäftigten 935 Beschäftigte des gehobenen und des höheren Dienstes in Teilzeit. 1157 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug an den Kaufmännischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart zum Stichtag ohne Beurlaubte 45 %.

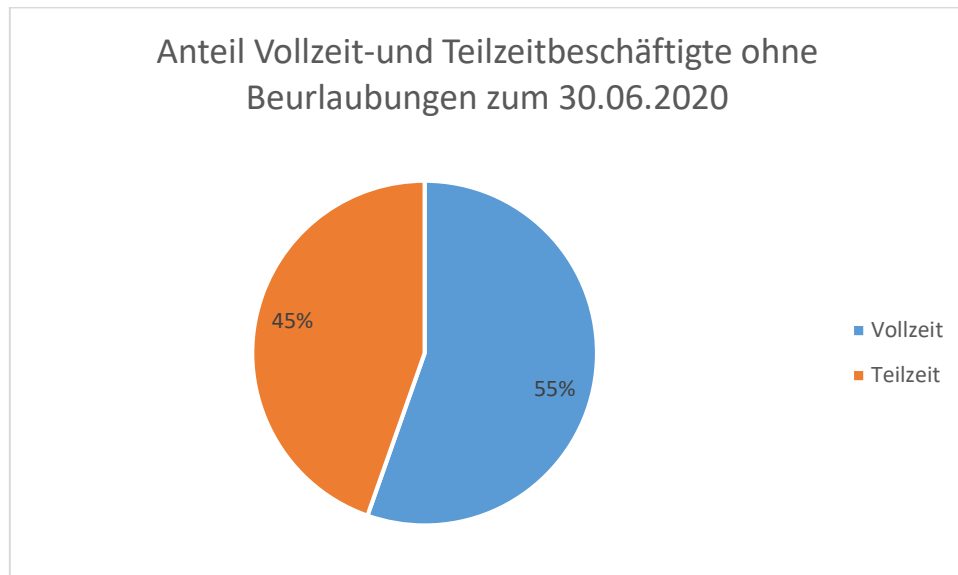


Abb. 35 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit ohne Beurlaubungen an Kaufmännischen Schulen im RPS

In Vollzeit arbeiteten 42 % Frauen. Mit 84 % zeigt sich ein deutlich größerer Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten.

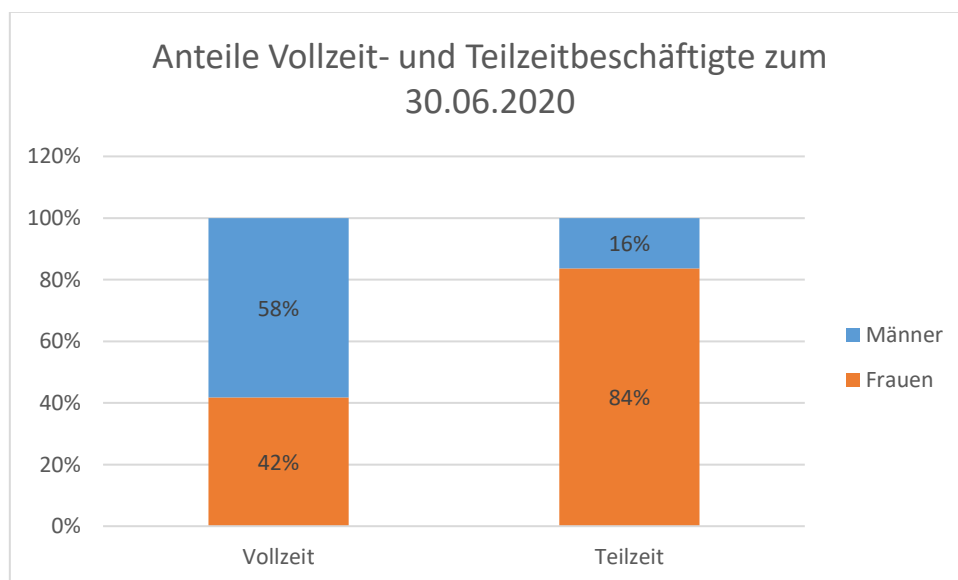


Abb. 36 Vergleich von Frauen- und Männeranteilen der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit an Kaufmännischen Schulen im RPS

Abb. 37 zeigt, dass 34 % der 1404 weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 56 % arbeiteten in Teilzeit und 10 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den 841 männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 80 % in Vollzeit, 18 % in Teilzeit und 2 % waren beurlaubt.

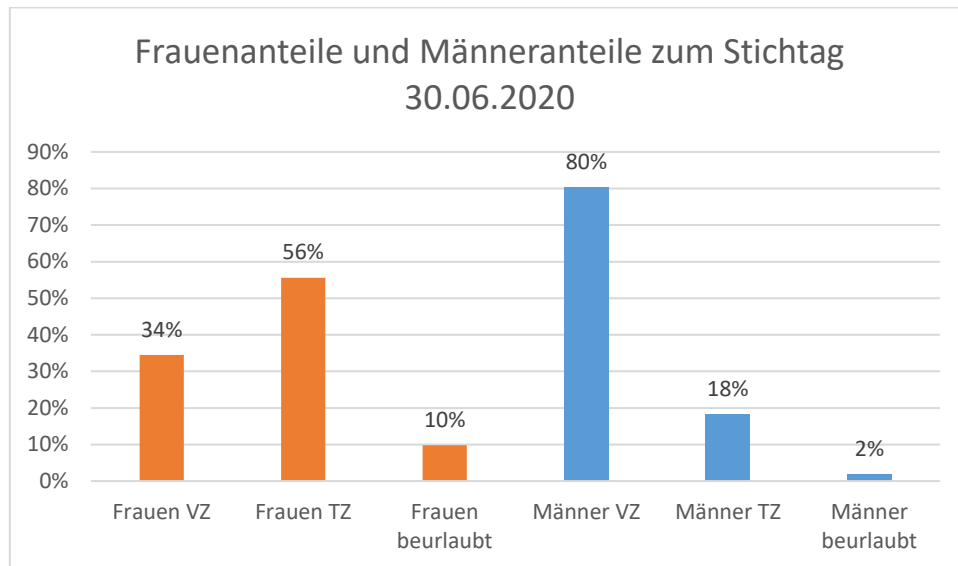


Abb. 37 Frauen- und Männeranteile in Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubte an Kaufmännischen Schulen im RPS

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 46 % und in A13/E13 waren es 51 %.

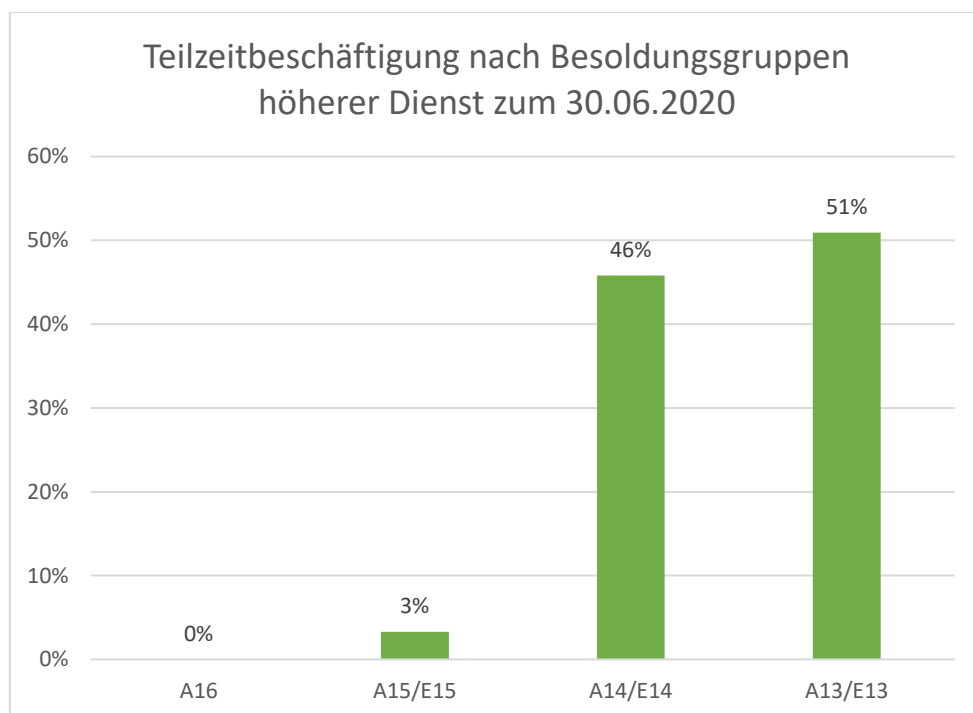


Abb. 38 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im höheren Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPS

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man folgende Abbildung: Wie festzustellen ist, sind die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen: In A15/E15 sind es 74 %, in A14/E14 sind es 81 % und in A13/E13 sind es 85 %. Da in der Besoldungsgruppe A16 niemand in Teilzeit arbeitet, ist der Frauenanteil von 0 % nicht als Unterrepräsentanz zu verstehen.

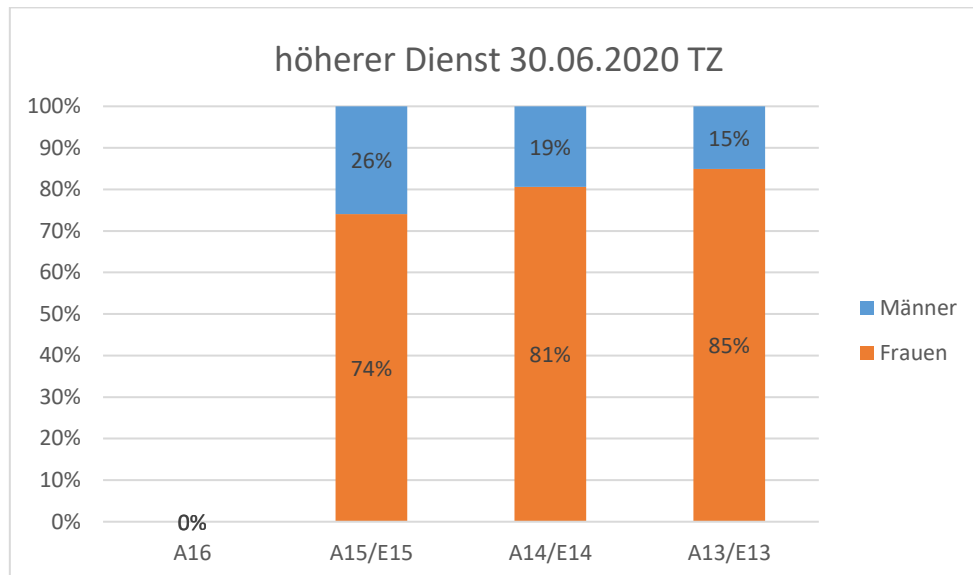


Abb. 39 Frauen- und Männeranteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an Kaufmännischen Schulen im RPS

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 37 % in Teilzeit, 11 % waren es in A12/E11, in A11/E10 waren es 46 % und in A10/E9 6 %.

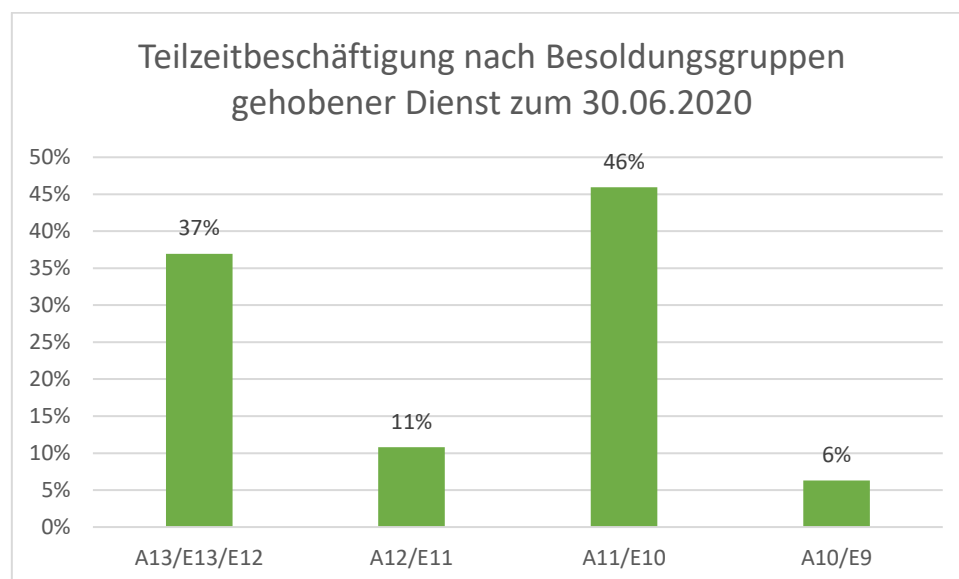


Abb. 40 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPS

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

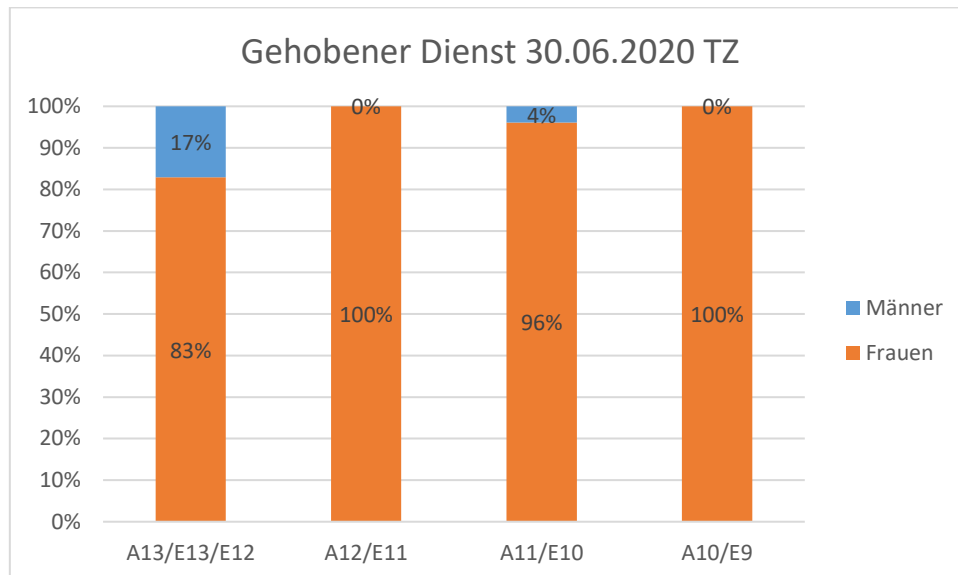


Abb. 41 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in Teilzeitbeschäftigung an Kaufmännischen Schulen im RPS

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 83 % der Frauen in Teilzeit, in A12/E11 und in A10/E9 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils 100 %. In A11/E10 arbeiteten 96 % der Frauen in Teilzeit.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 2245 beschäftigten Lehrkräften an den Kaufmännischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 153 beurlaubt. Dies entspricht 7 % der Beschäftigten.

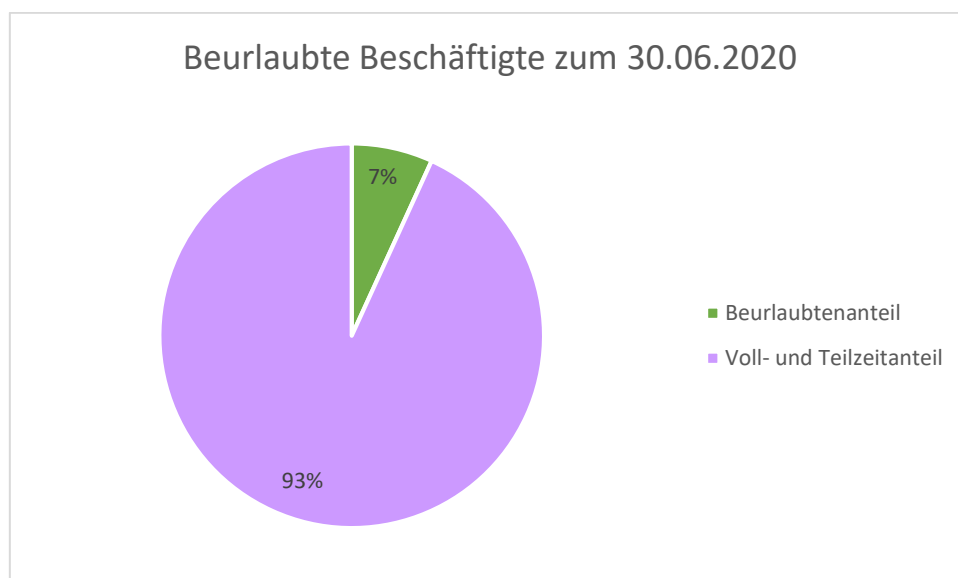


Abb. 42 Beurlaubte Beschäftigte an Kaufmännischen Schulen im RPS

Von den 145 Beurlaubten waren 138 Frauen, was einem Anteil von 90 % entspricht.

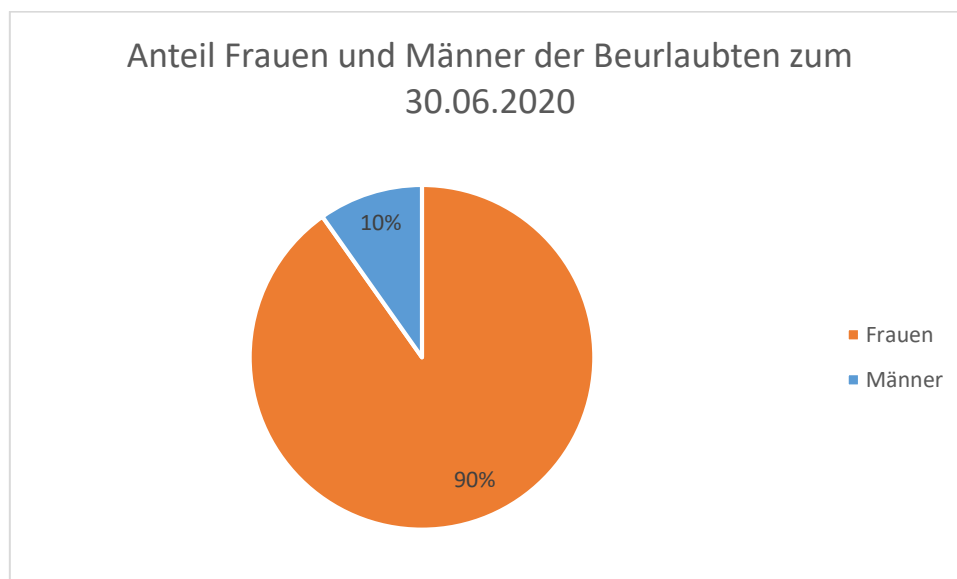


Abb. 43 Frauen- und Männeranteile der Beurlaubten an Kaufmännischen Schulen im RPS

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z.B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 44 ist der jeweilige Prozentsatz der Beschäftigten dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand. Der Frauenanteil liegt an den Kaufmännischen Schulen bei allen Positionen unter 50 %.

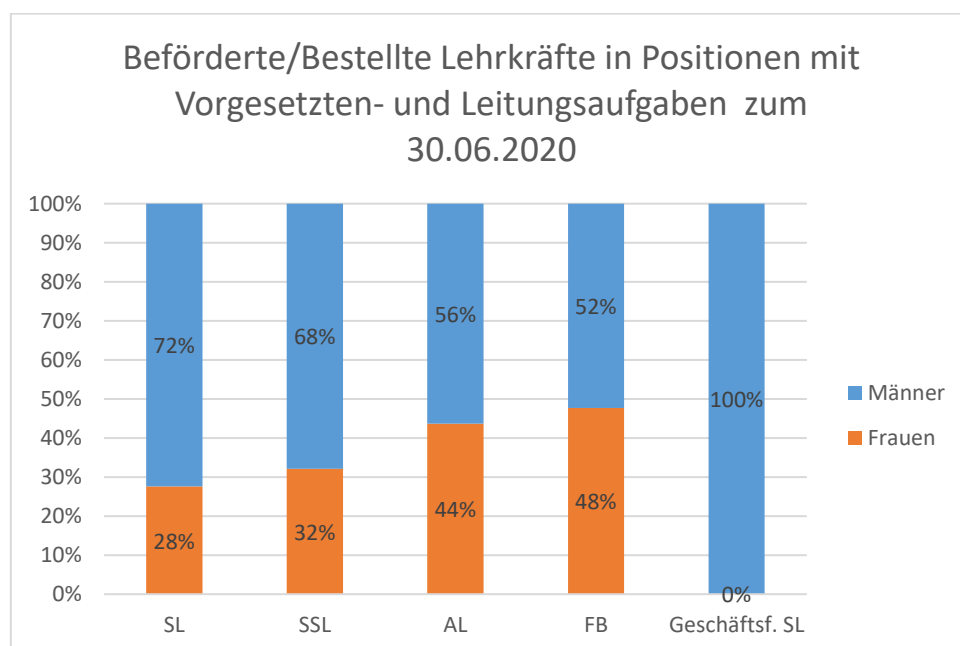


Abb. 44 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen an Kaufmännischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020,

SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende Schulleiter*in

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsplan, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleitern*innen von 17 % auf 28 % gestiegen, bei den stellvertretenden Schulleitern*innen stieg der Frauenanteil von 11 % auf 32 %. Bei den Abteilungsleitern*innen ist der Frauenanteil von 34 % auf jetzt 44 % gestiegen. Der größte Anstieg, um 21 Prozentpunkte von 27 % auf 48 %, zeigte sich bei den Fachberatern*innen. Bei den Geschäftsführenden Schulleitern*innen liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0 %.

Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abb. 45, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Insgesamt sind 13 % der Beschäftigten in der Führungsebene in Teilzeit. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von 1 %. Wie der Abb. 20 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte mit 23 % in der Position des Fachberaters tätig.

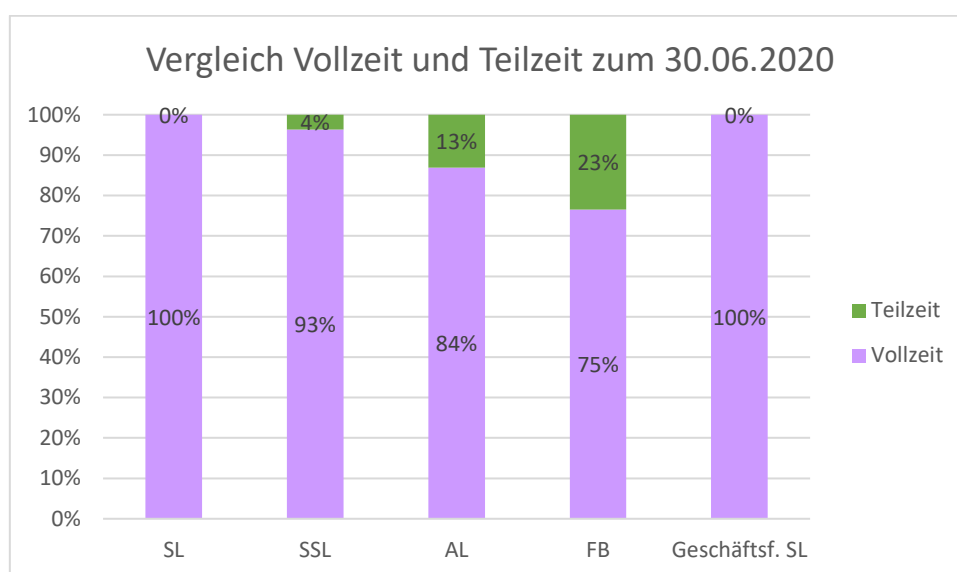


Abb. 45 Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in den Führungspositionen an Kaufmännischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020,
SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende Schulleiter*in

7. Einstellungen

An den Kaufmännischen Schulen wurden im Erhebungszeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 578 Personen eingestellt. Von diesen 578 Personen wurden 541 Personen im höheren Dienst eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 70 %. Im gehobenen Dienst wurden 35 Personen eingestellt, der Frauenanteil betrug 69 %. Im mittleren Dienst wurden im Erhebungszeitraum 2 Personen eingestellt.

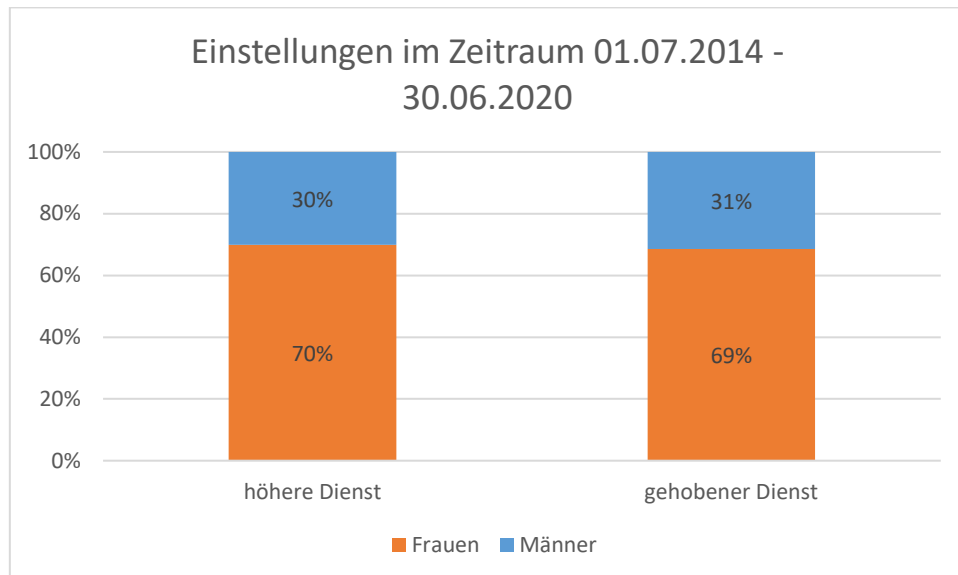


Abb. 46 Befristete und unbefristete Einstellungen von Männern und Frauen im höheren sowie im gehobenen Dienst an Kaufmännischen Schulen im RPS

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009 – 30.06.2014) wurden 316 Personen weniger eingestellt. Hier waren es insgesamt 894 Personen, davon 811 im höheren Dienst und 82 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 59 % und im gehobenen Dienst 80 %. Im höheren Dienst ist demzufolge der Frauenanteil bei den Einstellungen von 59 % auf 70 % gestiegen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil hingegen von 80 % auf 69 % gesunken. Weiterhinn liegt bei den Einstellungen an Kaufmännischen Schulen in keiner der Laufbahngruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich an den Kaufmännischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 81 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 51 Frauen, was einem Frauenanteil von 63 % entspricht.

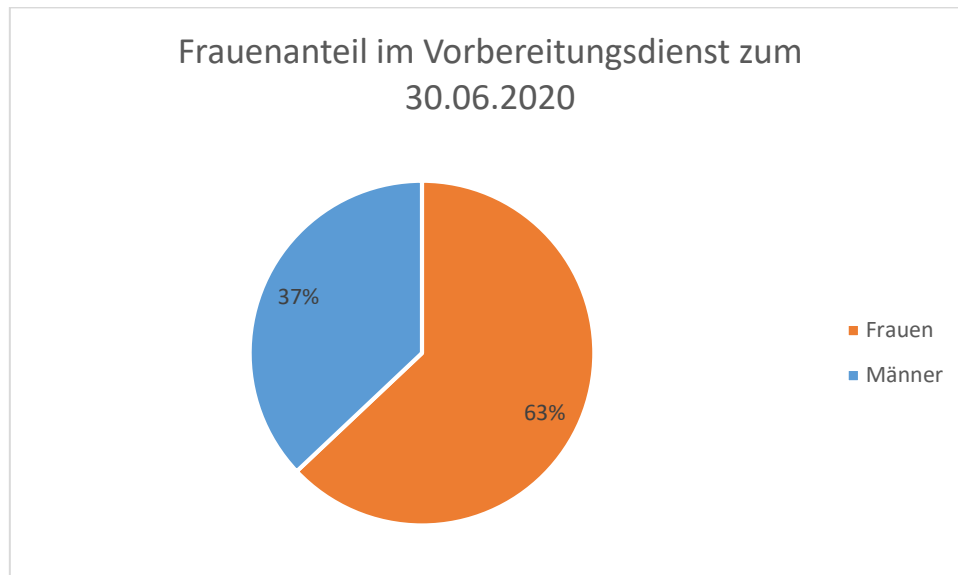


Abb. 47 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst an Kaufmännischen Schulen im RPS

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

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abb. 48 zeigt die jeweiligen Frauenanteile der Kaufmännischen Schulen.

Im Erhebungszeitraum sind 32 % Frauen zu Schulleiterinnen befördert worden, 40 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen. Bei den Beförderungen auf Schulleitungs- und auf stellvertretende Schulleitungspositionen liegt demzufolge eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Es wurden in diesem Zeitraum jeweils 50 % Frauen zu Abteilungsleiterinnen und 57 % zu Fachberaterinnen befördert.

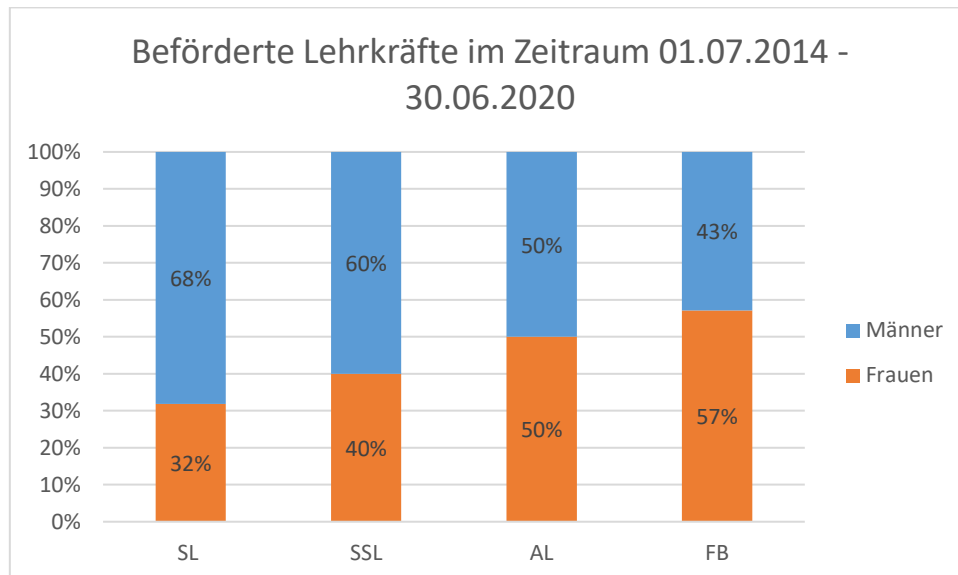


Abb. 48 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an Kaufmännischen Schulen im RPS,
SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in
in der Schulaufsicht

10. Aufstieg

Von den insgesamt 10 aufgestiegenen Beschäftigten an den Kaufmännischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart waren 5 Frauen. Der Frauenanteil bei dem Aufstieg betrug im Erhebungszeitraum 50 %.

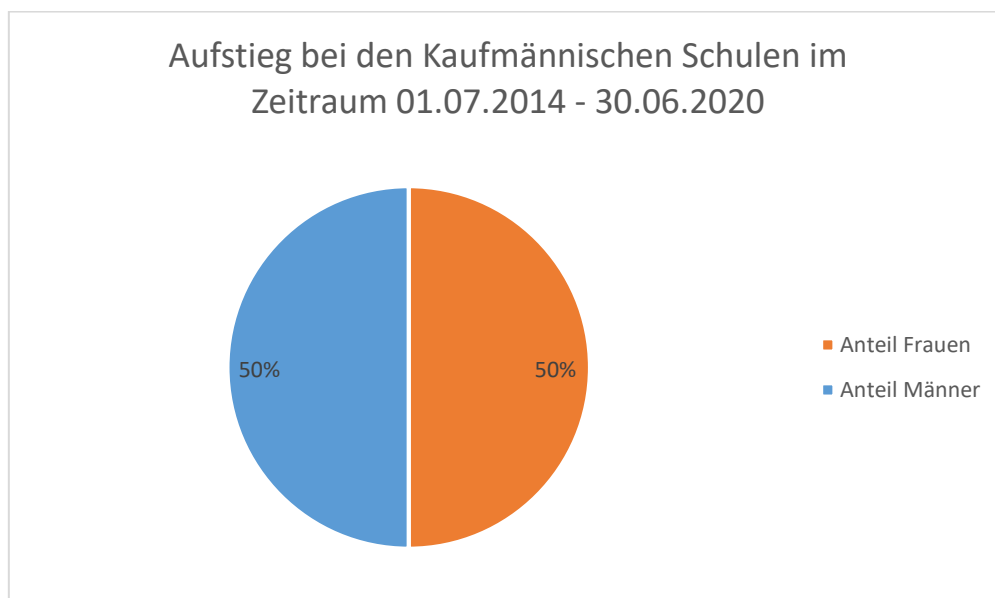


Abb.49 Aufstieg Kaufmännische Schulen im RPS

11. Fortbildungen

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen liegt bei 53 % und ist seit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014 um 2 Prozentpunkte gesunken. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte ist seit dem letzten Stichtag von 49552 auf 43174 gesunken.

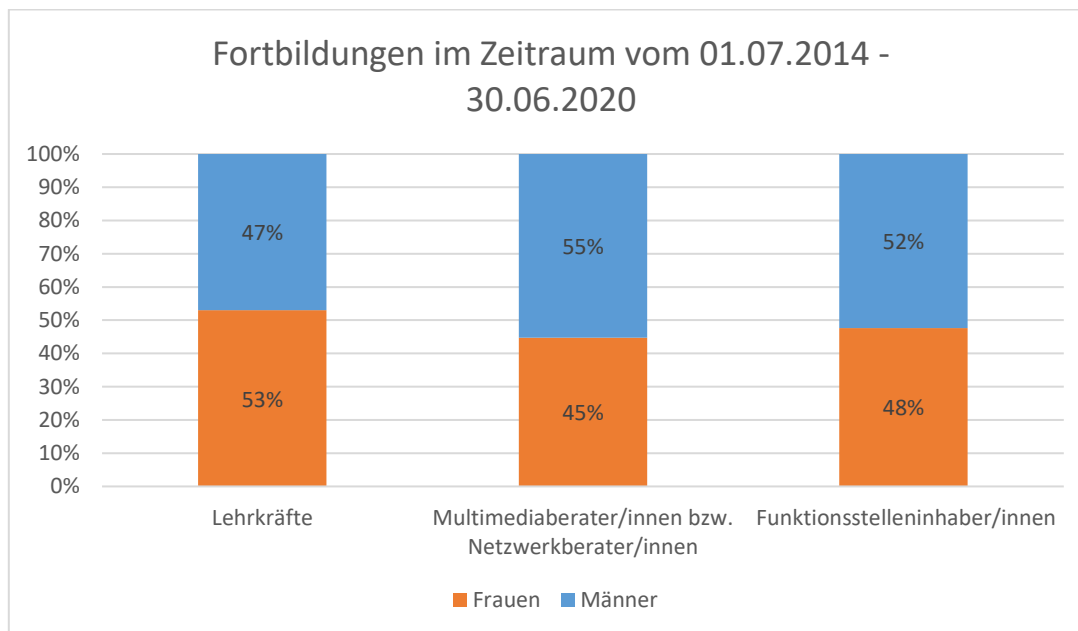


Abb.50 Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen im RPS

Bei den Fortbildungen für Multimediaberater*innen und Netzwerkberater*innen erhöhte sich der Anteil an Frauen von 33 % auf jetzt 45 %. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen stieg der Frauenanteil von 34 % auf 48 % an.

II. c Analyse der Beschäftigungsstruktur Haus-, landwirtschaftlicher und sozialpädagogischer Schulen

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle Berufliche Schulen (gegliedert in Gewerbliche Schulen und Kaufmännische Schulen sowie Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen) im Regierungsbezirk Stuttgart sind, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

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

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

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

2. Personalbestand

Der Personalbestand in den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen des Regierungsbezirks Stuttgart umfasste zum Stichtag insgesamt 1583 Beschäftigte. 1166 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 74 % entspricht.

Über den Gesamtpersonalbestand gemittelt liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

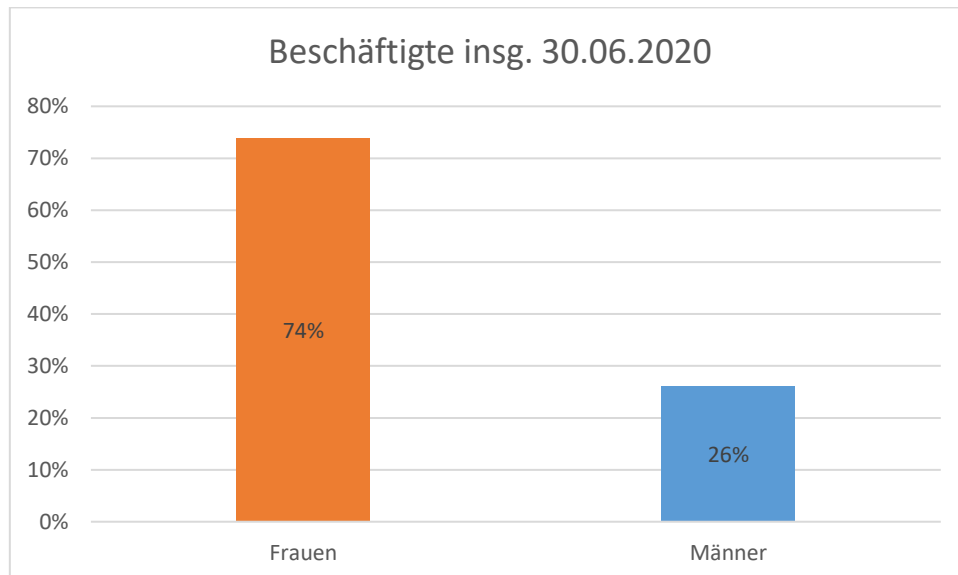


Abb. 51 Beschäftigte Lehrkräfte an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Ein Vergleich mit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2014 zeigt, dass der Frauenanteil konstant bei 74 % geblieben ist.

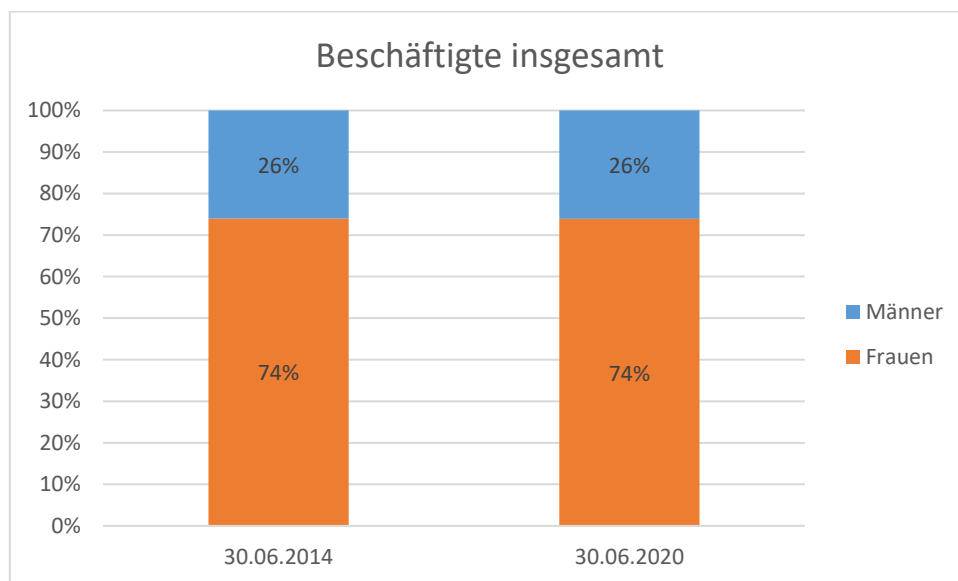


Abb. 52 Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020, Lehrkräfte an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

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

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 1583 Beschäftigten sind 1101 Personen dem höheren Dienst, 478 Personen dem gehobenen Dienst und 4 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt, im höheren und im gehobenen Dienst. Der mittlere Dienst bleibt unberücksichtigt.

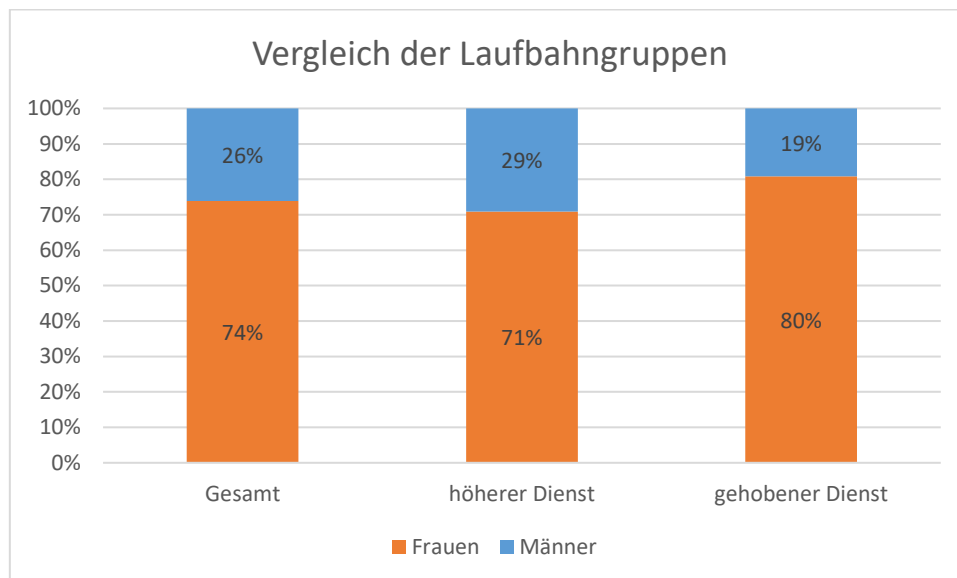


Abb. 53 Beschäftigtenstruktur der Lehrkräfte an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

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 71 %. Die folgende Abbildung zeigt die Frauenanteile des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

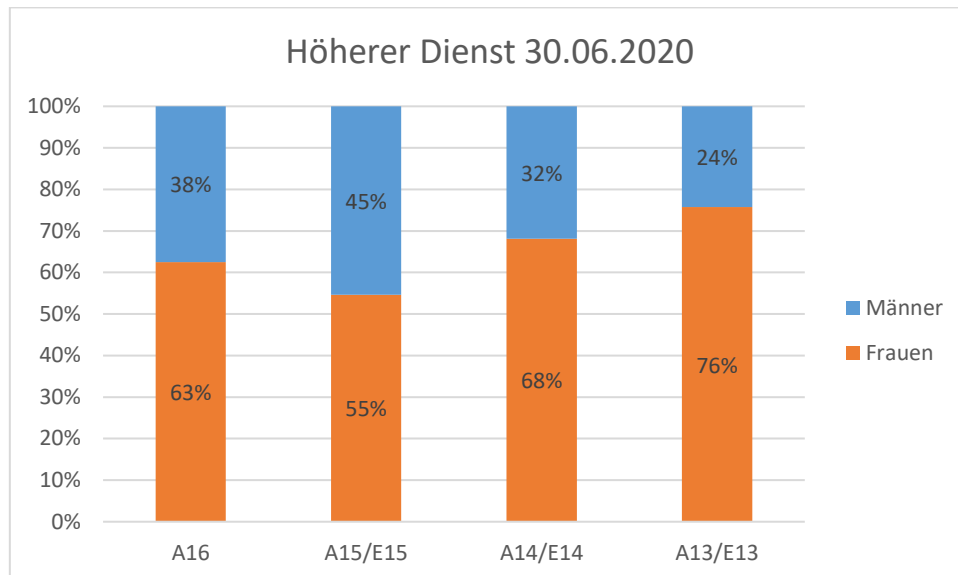


Abb. 54 Beschäftigte im höheren Dienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020

Wie zu erkennen ist, liegt in keiner der Besoldungs-/Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vor. In A16 lag der Frauenanteil bei 63 %, in A15/E15 bei 55 %. In den Besoldungsgruppen A14/E14 lag der Frauenanteil bei 68 % und in der Besoldungsgruppe A13/E13 lag ein Frauenanteil von 76 % vor. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan erhält man folgende Abbildungen.

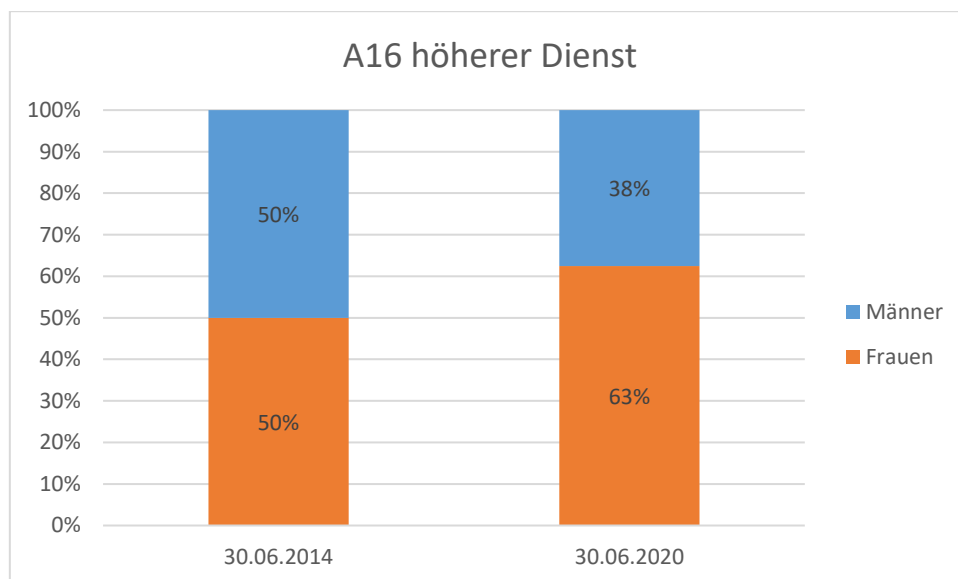


Abb. 55 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungsgruppe A16 an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A16 um 13 Prozentpunkte von 50 % auf 63 % gestiegen.

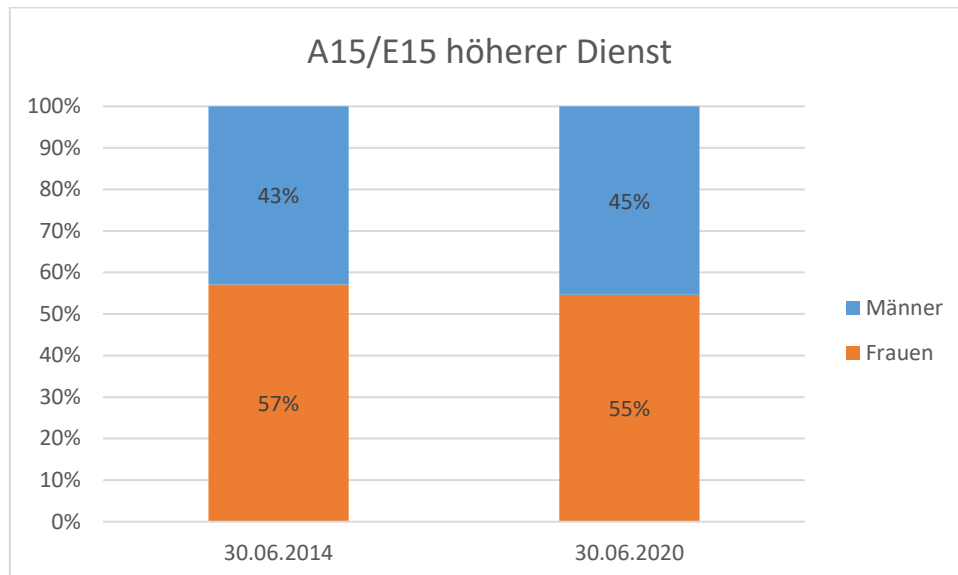


Abb. 56 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15 ist der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte von 57 % auf 55 % gesunken. Auch hier liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz vor.

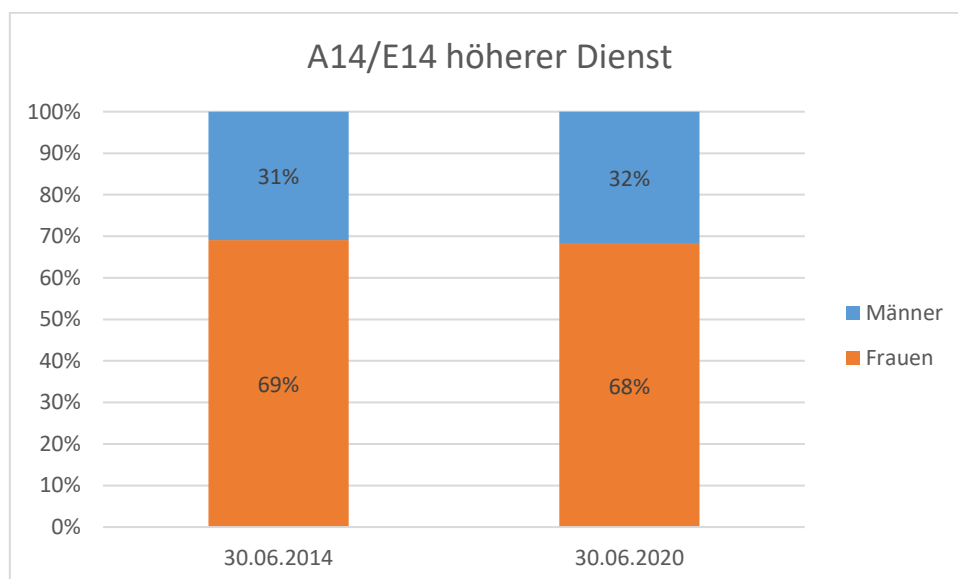


Abb. 57 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil ebenfalls leicht von 69 % auf 68 % gesunken.

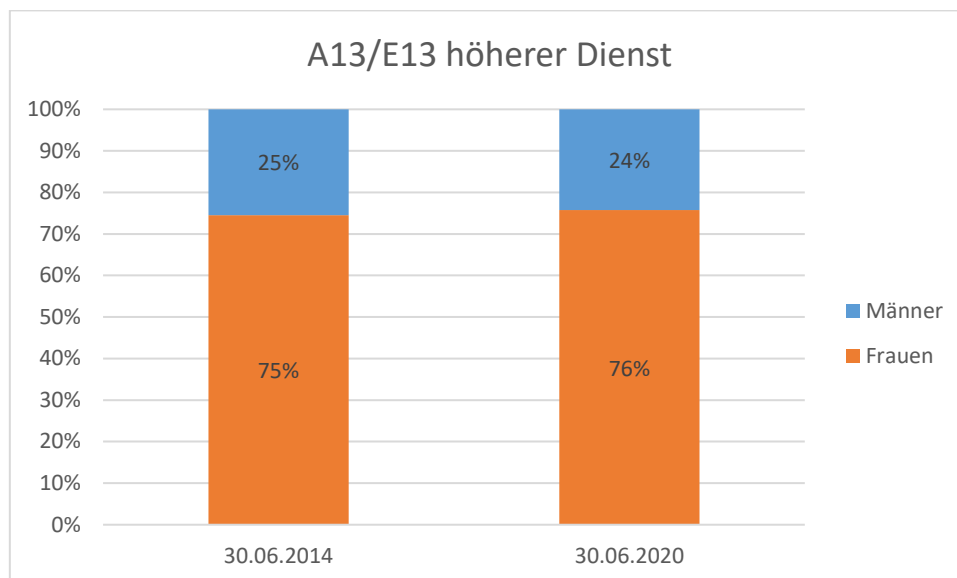


Abb. 58 Vergleich der Frauenanteile der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 ist ein Anstieg des Frauenanteils um einen Prozentpunkt von 75 % auf 76 % festzustellen.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 80 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan 2014 ist der Frauenanteil um 3 Prozentpunkt von 83 % auf 80 % gesunken.

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

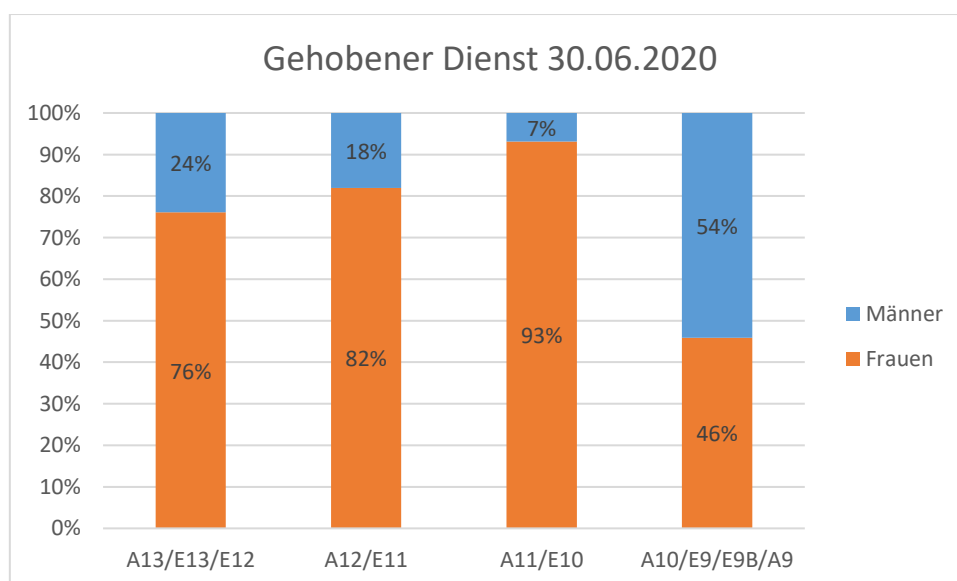


Abb. 59 Beschäftigte im gehobenen Dienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Zum Stichtag 30.06.2020 waren nur in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A10/E9/A9 des gehobenen Dienstes die Frauen unterrepräsentiert. Im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe von 63 % auf 46 % gesunken.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den insgesamt 1583 Beschäftigten 777 Beschäftigte im gehobenen und höheren Dienst in Teilzeit. 724 Beschäftigte arbeiteten in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag ohne Beurlaubte 52 %.

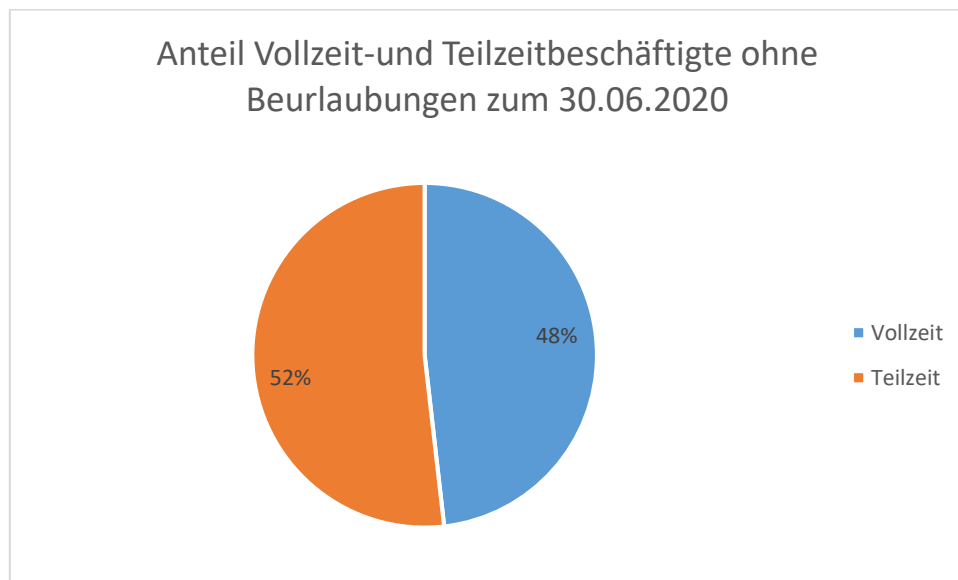


Abb. 60 Beschäftigte in Voll- und Teilzeit ohne Beurlaubungen an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

In Vollzeit arbeiteten 61 % Frauen. Mit 84 % zeigt sich ein deutlich größerer Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten.

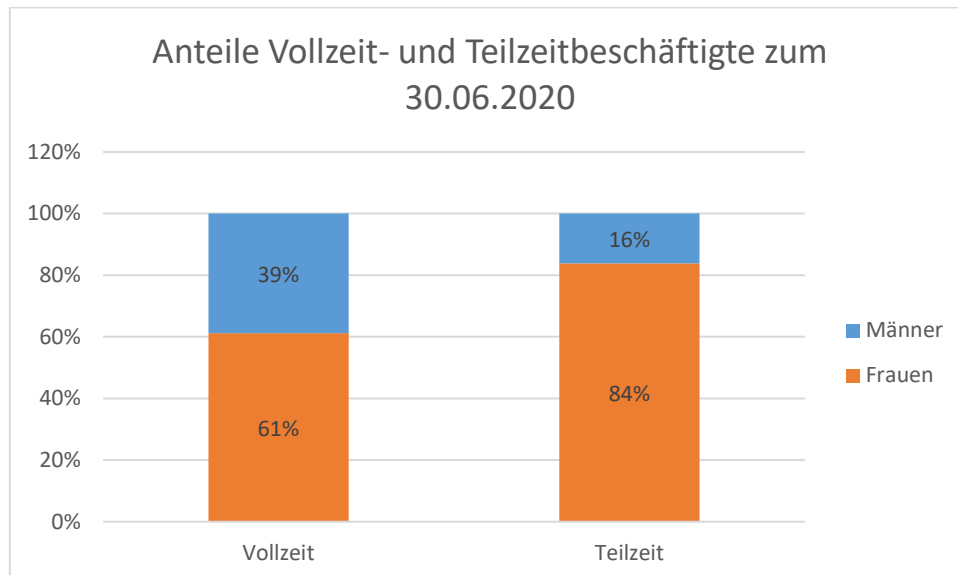


Abb. 61 Vergleich von Frauen- und Männeranteilen der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Abb. 62 zeigt, dass 38 % der 1166 weiblichen Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, 56 % arbeiteten in Teilzeit und 6 % waren zum Stichtag beurlaubt. Von den 417 männlichen Beschäftigten arbeiteten dagegen 68 % in Vollzeit, 30 % in Teilzeit und 2 % waren beurlaubt.

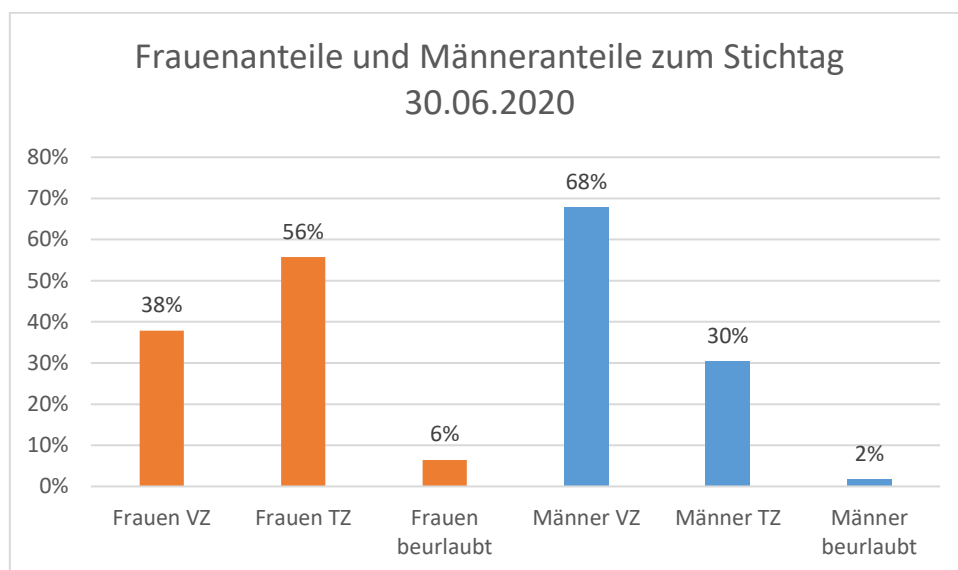


Abb. 62 Frauen- und Männeranteile in Vollzeit, Teilzeit und Beurlaubte an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

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 4 %, in A14/E14 44 % und in A13/E13 waren es 52 %.

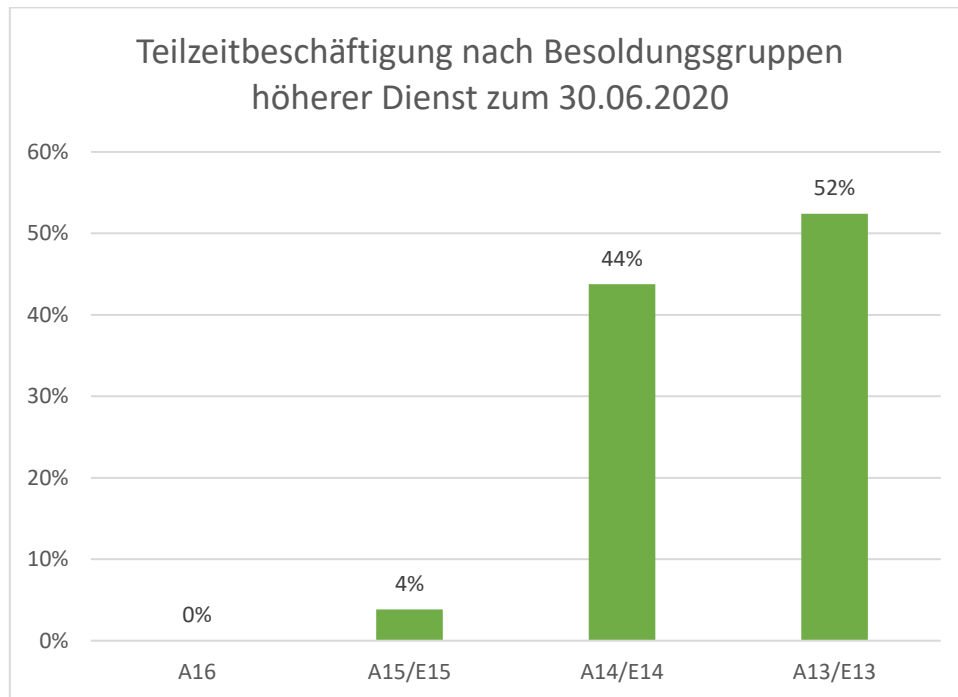


Abb. 63 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im höheren Dienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im höheren Dienst, erhält man die folgende Abb. 64. Wie festzustellen ist, sind die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen: In A15/E15 sind es 84 %, in A14/E14 sind es 81 % und in A13/E13 sind es 88 %. Da in der Besoldungsgruppe A16 niemand in Teilzeit arbeitet, ist der Frauenanteil von 0 % in dieser Besoldungsgruppe nicht als Unterrepräsentanz zu verstehen.

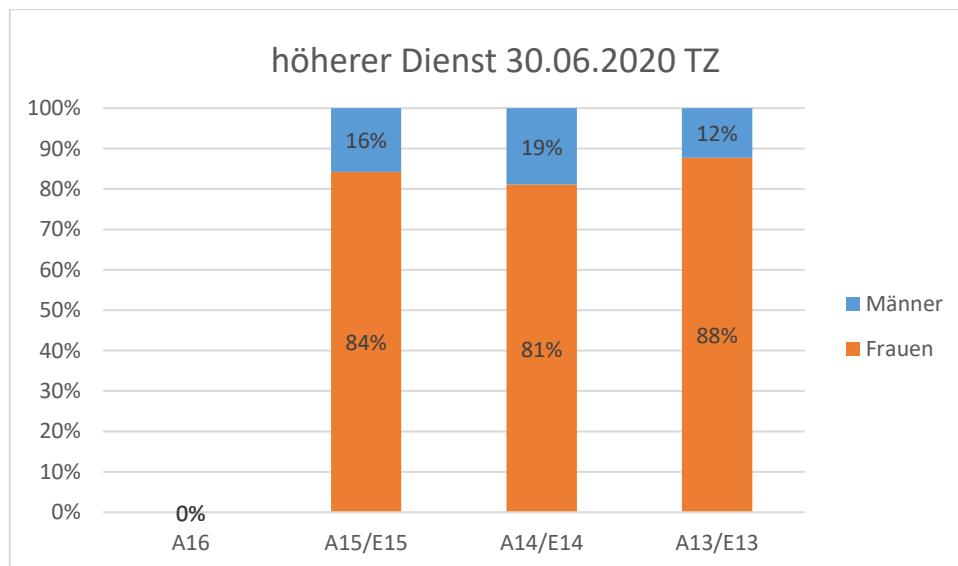


Abb. 64 Frauen- und Männeranteile der verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst in Teilzeitbeschäftigung an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

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 27 % in Teilzeit, 12 % waren es in A12/E11, in A11/E10 waren es 45 % und in A10/E9 16 %.

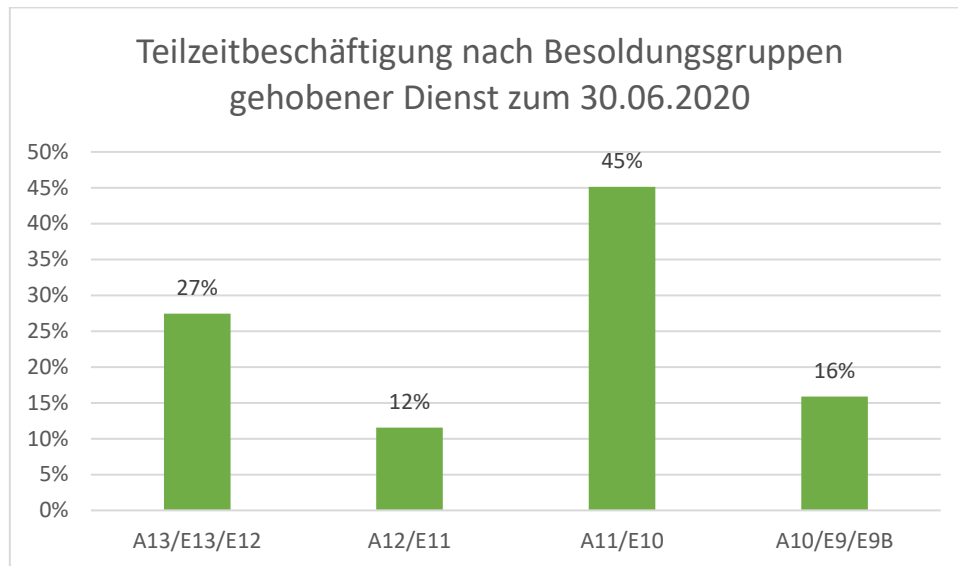


Abb. 65 Teilzeitbeschäftigung nach Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

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

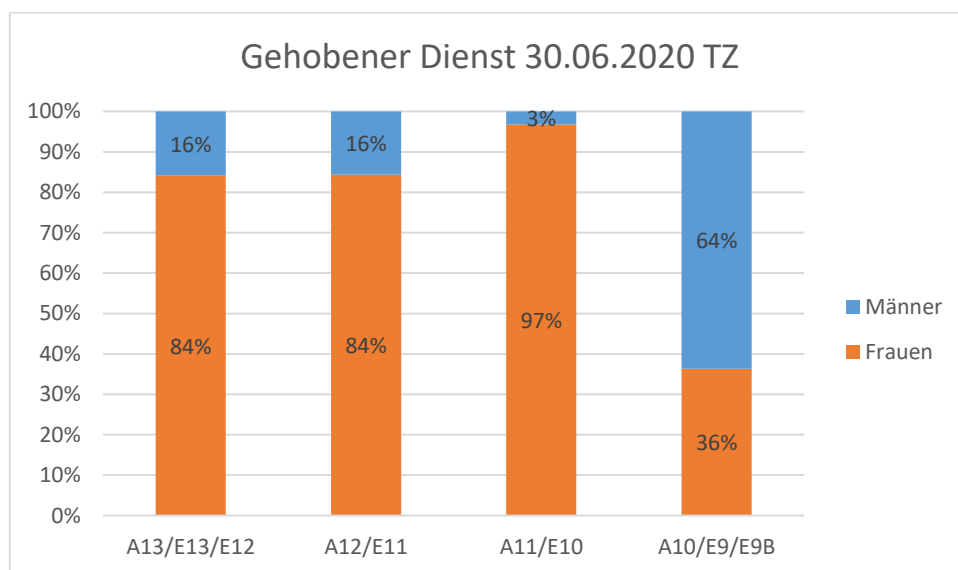


Abb. 66 Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen im gehobenen Dienst in teilzeitbeschäftigung an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

In A13/E13/E12 arbeiteten zum Stichtag 84 % der Frauen in Teilzeit, in A12/E11 betrug der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ebenfalls 84 %. In A11/E10 arbeiteten sogar 97 % der Frauen in Teilzeit und in A10/E9 waren es 36 %.

5. Beurlaubung

Zum Stichtag waren von den 1583 beschäftigten Lehrkräften an den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 82 beurlaubt. Dies entspricht 5 % der Beschäftigten.

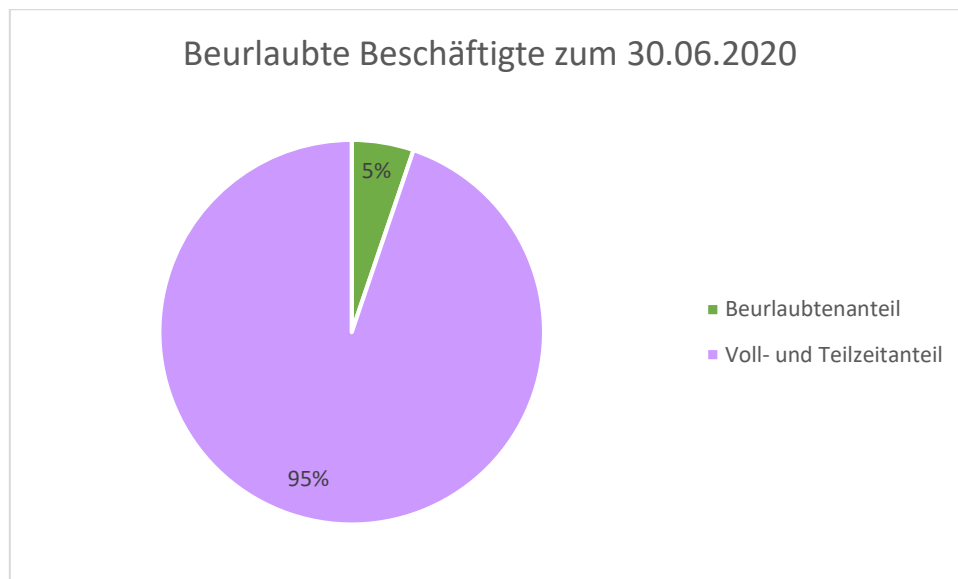


Abb. 67 Beurlaubte Beschäftigte an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Von den 82 Beurlaubten waren 75 Frauen, was einem Anteil von 91 % entspricht.

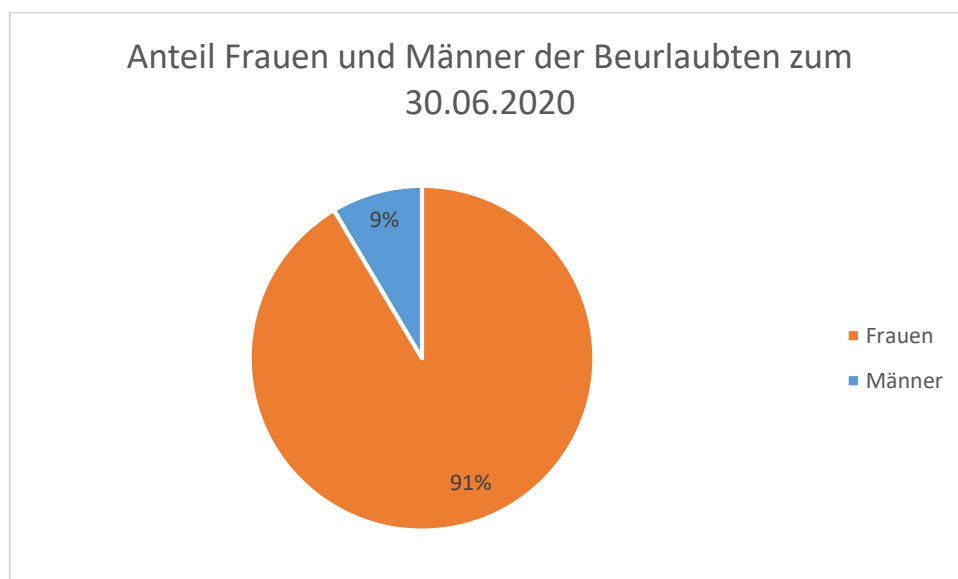


Abb. 68 Frauen- und Männeranteile der Beurlaubten an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zu den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zählen z.B. Fachleiter*innen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (Abteilungsleiter*innen), Fachberater*innen, stellvertretende Schulleiter*innen und Schulleiter*innen. In Abb. 69 ist der jeweilige Prozentsatz der Beschäftigten dargestellt, die sich zum Stichtag 30.06.2020 in einer Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befand. Der Frauenanteil liegt nur bei den Schulleiter- und Fachberaterpositionen über 50 %.

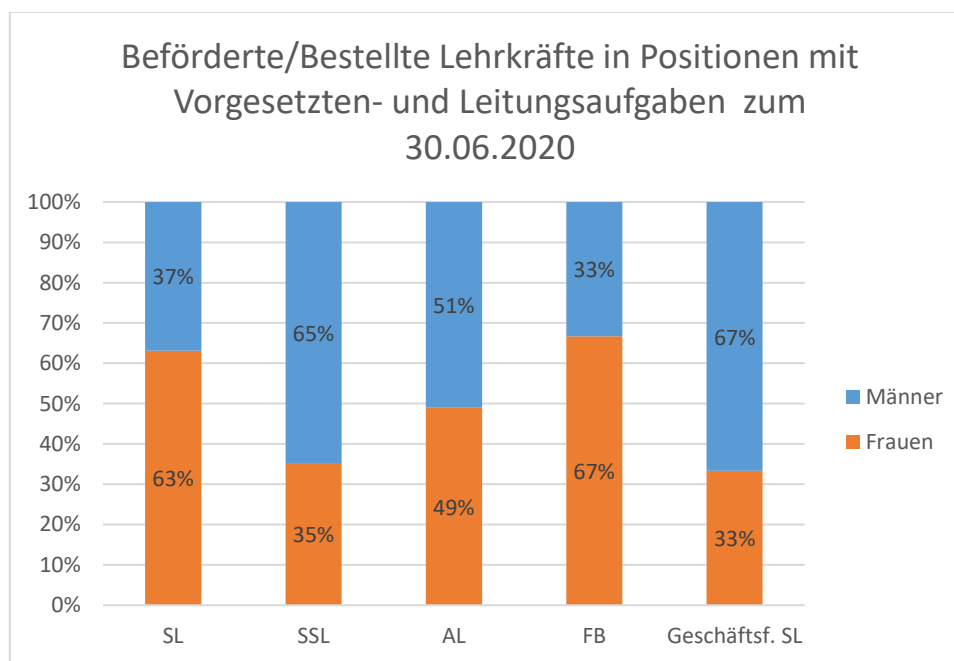


Abb. 69 Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020, SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende Schulleiter*in

Vergleicht man die Entwicklung mit dem letzten Chancengleichheitsplan, so ist der Anteil an Frauen bei den Schulleitern*innen von 50 % auf 63 % gestiegen, bei den stellvertretenden Schulleitern*innen stieg der Frauenanteil von 32 % auf 35 %. Bei den Abteilungsleitern*innen sank der Frauenanteil um 9 Prozentpunkte von 58 % auf jetzt 49 %. Bei den Fachberatern*innen stieg der Frauenanteil von 64 % auf 67 %. Bei den Geschäftsführenden Schulleitern*innen ist der Frauenanteil von 50 % auf 33 % gesunken.

Vergleicht man Vollzeit- und Teilzeitkräfte so sieht man anhand der untenstehenden Abb. 70, dass in Führungspositionen nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Insgesamt sind an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen 16 % der Beschäftigten in der Führungsebene in Teilzeit. Setzt man die Führungskräfte in Teilzeit ins Verhältnis zu dem Gesamtbestand an Lehrkräften ergibt sich ein Anteil von 1 %. Wie der Abb. 70 zu entnehmen ist, sind die meisten Teilzeitkräfte mit 22 % in der Abteilungsleiterposition tätig, dicht gefolgt von der Fachberaterposition mit 21 %.

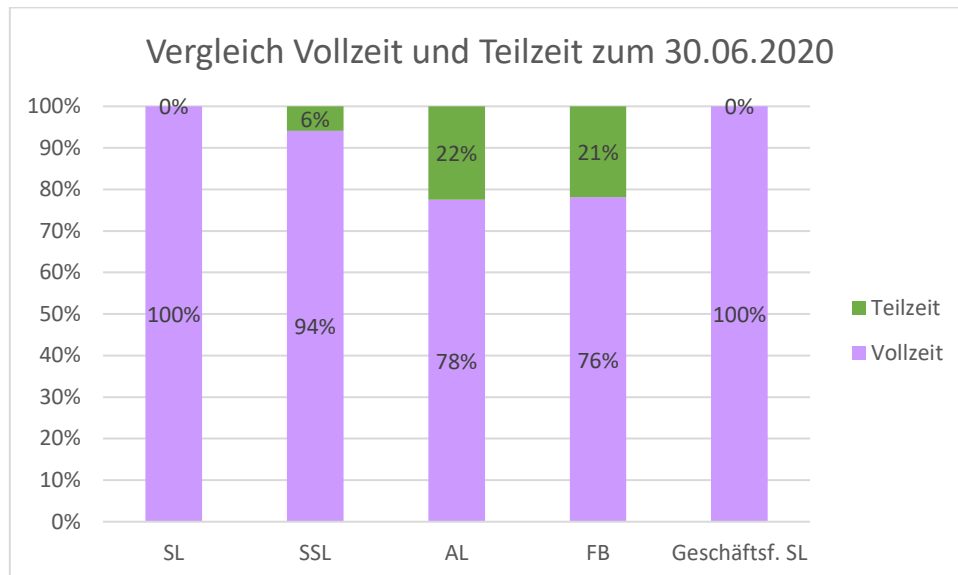


Abb. 70 Vergleich Vollzeit- und Teilzeitkräfte in Führungspositionen an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS zum Stichtag 30.06.2020, SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht und Geschäftsf. SL ist der/die Geschäftsführende Schulleiter*in

7. Einstellungen

An den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen wurden im Erhebungszeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 insgesamt (höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst) 441 Personen eingestellt. Von diesen 441 Personen wurden 337 Personen im höheren Dienst eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 72 %. Im gehobenen Dienst wurden 103 Personen eingestellt, der Frauenanteil betrug 70 %. Im mittleren Dienst wurde 1 Person eingestellt, deshalb wird auf eine Darstellung verzichtet.

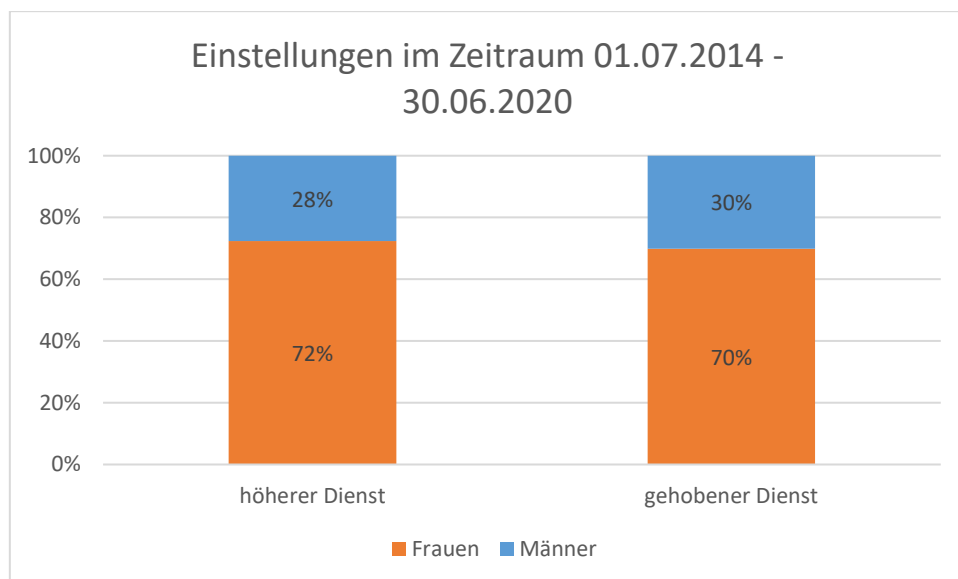


Abb. 71 Befristete und unbefristete Einstellungen von Frauen und Männern im höheren sowie im gehobenen Dienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum (01.07.2009 – 30.06.2014) wurden 60 Personen weniger eingestellt. Hier waren es insgesamt 501 Personen, davon 371 im höheren Dienst und 128 im gehobenen Dienst. Der Frauenanteil betrug im höheren Dienst 70 % und im gehobenen Dienst 63 %. Im höheren Dienst ist demzufolge der Frauenanteil bei den Einstellungen von 70 % auf 72 % gestiegen. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 63 % auf 70 % gestiegen.

8. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Zum Stichtag befanden sich an den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart 48 Personen im Vorbereitungsdienst, davon waren 41 Frauen, was einem Frauenanteil von 85 % entspricht.

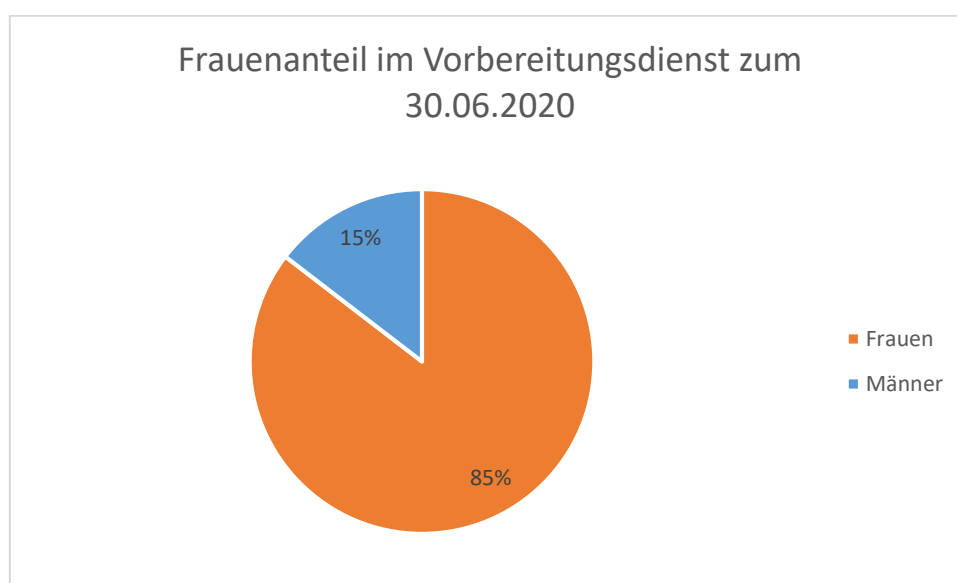


Abb. 72 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS

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

Im Erhebungsvordruck i.7.L sind zum einen Beförderungen und Bestellungen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2020 erfasst. Die Abb. 73 zeigt die jeweiligen Frauenanteile der Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen.

Im Erhebungszeitraum sind 86 % Frauen zu Schulleiterinnen befördert worden, 46 % zu stellvertretenden Schulleiterinnen. Weiterhin wurden in diesem Zeitraum jeweils 45 % Frauen zu Abteilungsleiterinnen und 86 % zu Fachberaterinnen befördert. Bei den Beförderungen auf die Position der stellvertretenden Schulleitung oder der Abteilungsleitung liegt demzufolge eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

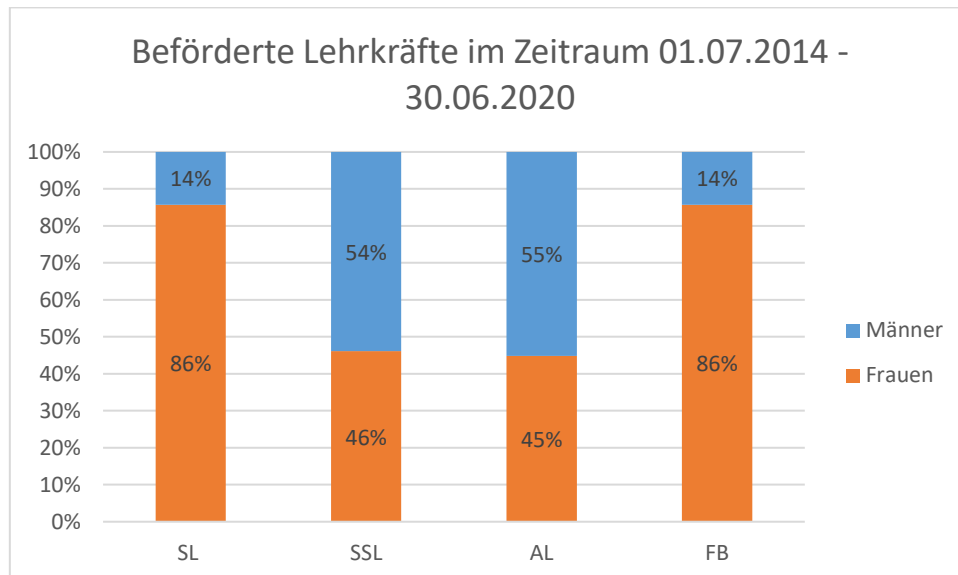


Abb. 73 Beförderte Lehrkräfte auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im RPS, SL bedeutet Schulleiter*in, SSL stellvertretende Schulleiter*in, AL Abteilungsleiter*in, FB Fachberater*in in der Schulaufsicht

10. Aufstieg

Von den insgesamt 10 aufgestiegenen Beschäftigten an den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen im Regierungsbezirk Stuttgart waren 5 Frauen. Der Frauenanteil bei dem Aufstieg betrug im Erhebungszeitraum 50 %.

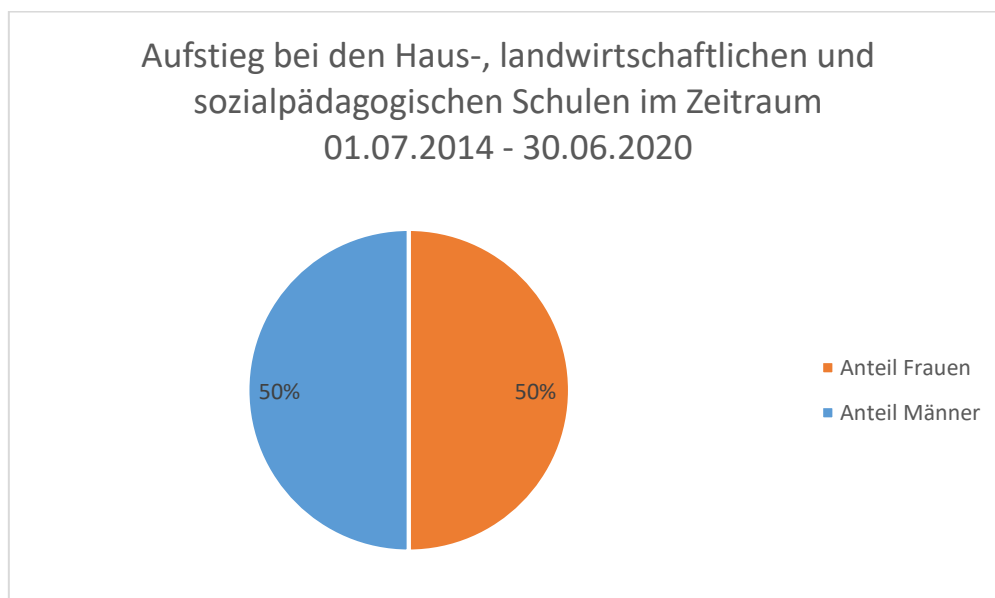


Abb.74 Aufstieg Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen im RPS

11. Fortbildungen

Der Frauenanteil bei den allgemeinen Fortbildungen für Lehrkräfte aller Beruflichen Schulen liegt bei 53 % und ist seit dem vorherigen Chancengleichheitsplan vom 30.06.2014 um 2 Prozentpunkte gesunken. Die Anzahl der teilnehmenden Lehrkräfte ist seit dem letzten Stichtag von 49552 auf 43174 gesunken.

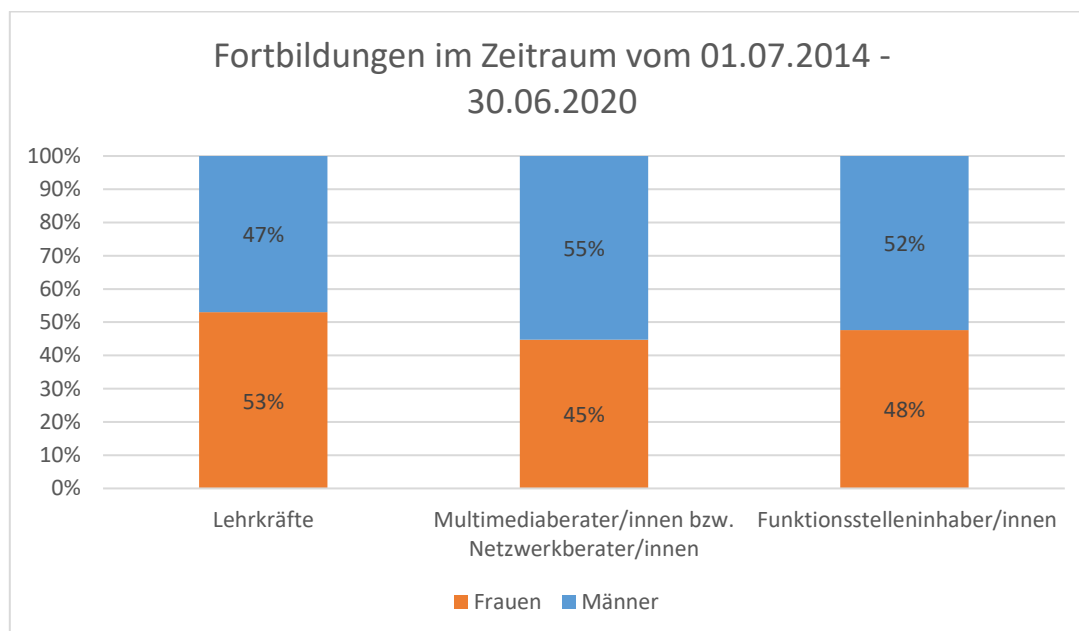


Abb.75 Fortbildungen für Lehrkräfte aller Berufliche Schulen im RPS

Bei den Fortbildungen für Multimediaberater*innen und Netzwerkberater*innen erhöhte sich der Anteil an Frauen von 33 % auf jetzt 45 %. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsfortbildungen stieg der Frauenanteil von 34 % auf 48 % an.

III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß § 8 ChancenG

1. Feststellung der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Personalbestand

Gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen betrug der Frauenanteil 37 %. Der Frauenanteil konnte zwar von 33 % auf 37 % erhöht werden, dennoch liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Kaufmännische Schulen

An den kaufmännischen Schulen betrug der Frauenanteil 63 %. Der Frauenanteil ist von 55 % auf 63 % gestiegen, es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen betrug der Frauenanteil 74 %. Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Gewerbliche Schulen

An den gewerblichen Schulen sind Frauen im höheren Dienst in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Nur in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E13 liegt keine Unterrepräsentanz vor. Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum ist vor allem in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A16 und A15/E15 keine oder eine sehr geringe Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

Im gehobenen Dienst sind Frauen weiterhin in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes ist im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum um einen Prozentpunkt gesunken.

Kaufmännische Schulen

An den kaufmännischen Schulen sind Frauen im höheren Dienst in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A16 und A15/E15 unterrepräsentiert. In diesen Besoldungs-/Entgeltgruppen konnte aber eine deutliche Steigerung im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum erreicht werden.

Im gehobenen Dienst sind Frauen in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe unterrepräsentiert.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Ein Frauenanteil von mindestens 50 % liegt an den haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen bei allen Besoldungs-/Entgeltgruppen im höheren Dienst vor. Im gehobenen Dienst sind Frauen nur in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E9/A9 mit 46 %

unterrepräsentiert. In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes liegt ebenfalls keine Unterrepräsentanz vor.

Einstellungen

Gewerbliche Schulen

Im Bereich der gewerblichen Schulen sind Frauen bei den Einstellungen weiterhin nur im gehobenen Dienst unterrepräsentiert. Im höheren Dienst liegt mit 58 % keine Unterrepräsentanz bei den Einstellungen vor. Im höheren Dienst stieg der Frauenanteil bei den Einstellungen im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum deutlich an, während sich der Frauenanteil im gehobenen Dienst verringerte.

Kaufmännische Schulen

Im Bereich der kaufmännischen Schulen liegt bei Einstellungen im höheren Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum gestiegen. Auch bei den Einstellungen im gehobenen Dienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Der Frauenanteil bei Einstellungen im gehobenen Dienst ist aber im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum deutlich um 11 Prozentpunkte gesunken.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

Im Bereich der haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen liegt ebenfalls weder im höheren Dienst noch im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum stieg der Frauenanteil sowohl bei den Einstellungen im höheren als auch im gehobenen Dienst.

Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gewerbliche Schulen

Im Erhebungszeitraum wurden deutlich weniger Frauen als Männer in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befördert. Der Frauenanteil bei den Beförderungen in Führungspositionen lag bei allen Positionen zwischen 11 % und 29 %. Es liegt bei den Beförderungen weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Kaufmännische Schulen

Im Erhebungszeitraum lag der Frauenanteil bei Beförderungen zu Schulleiter*innen und zu stellvertretenden Schulleiter*innen unter 50 %. Bei Beförderungen auf Abteilungsleiter- oder Fachberaterpositionen lag hingegen keine Unterrepräsentanz vor.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen waren im Erhebungszeitraum Frauen bei Beförderungen auf stellvertretende Schulleiter- und Abteilungsleiterpositionen

unterrepräsentiert. Bei Beförderungen zu Schulleitern*innen oder Fachberatern*innen lag keine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Gewerbliche Schulen

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben lag an den Gewerblichen Schulen bei allen Positionen unter 50 %. Bei Schulleitungsstellen lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 20 %, bei den stellvertretenden Schulleitungspositionen bei 13 % und bei Fachberatern*innen in der Schulaufsicht bei 30 %. Bei Bewerbungen auf Abteilungsleiterpositionen lag der Frauenanteil bei 27 %.

Kaufmännische Schulen

An den Kaufmännischen Schulen lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bei fast allen Positionen unter 50 %. Nur bei Bewerbungen auf Fachberaterpositionen lag mit einem Frauenanteil von 55 % keine Unterrepräsentanz vor. Bei Schulleitungsstellen hingegen lag der Frauenanteil bei 39 %, bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen bei 33 % und bei den Bewerbungen auf Abteilungsleiterpositionen lag der Frauenanteil bei 43 %.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bei fast allen Positionen über 50 %. Bei den Bewerbungen um Schulleitungsstellen betrug der Frauenanteil 83 %. Bei den Bewerbungen auf Abteilungsleiter- und Fachberaterpositionen lag der Frauenanteil bei jeweils 64 %. Nur bei den Bewerbungen auf stellvertretende Schulleitungspositionen waren die Frauen mit 42 % unterrepräsentiert.

Aufstieg

Gewerbliche Schulen

Der Frauenanteil bei dem Aufstieg lag an den Gewerblichen Schulen mit 26 % deutlich unter 50 %.

Kaufmännische Schulen

An den Kaufmännischen Schulen lag der Frauenanteil bei dem Aufstieg bei 50 %.

Haus-, landwirtschaftliche und sozialpädagogische Schulen

An den Haus-, landwirtschaftlichen und sozialpädagogischen Schulen lag der Frauenanteil bei dem Aufstieg bei 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 Beförderungen und bei der 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 Ganztagsschulen vielfältige Lernerfolge und Kompetenzentwicklung für alle Schülerinnen und Schüler.

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

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

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

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

Eltern, die ihr Kind nicht an einer Ganztagsschule haben, oder denen die betreute Zeit ihrer Kinder nicht ausreicht, können auf kommunale Angebote zurückgreifen. Die Einrichtung dieser Betreuungsprogramme (Verlässliche Grundschule, flexible Nachmittagsbetreuung, Horte) ist eine Aufgabe der Kommune.

