

Zusammenfassung der wichtigsten Informationen zum

Chancengleichheitsplan 2014

(erschienen 2015)

Was ist der Chancengleichheitsplan?

Er ist ein Werkzeug des Chancengleichheitsgesetzes.

Er enthält:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
- Darstellung der Repräsentanz von Frauen bezogen auf alle Beschäftigten
- Zielvorgaben
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

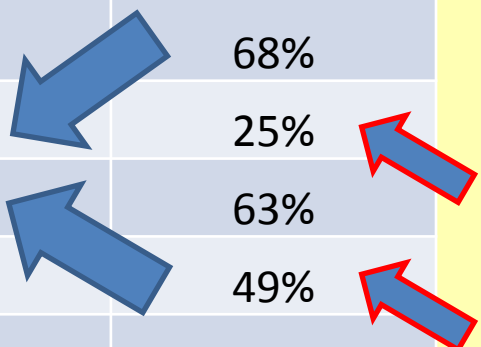
Zielvorgaben

- In Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. § 6 ChglG) sollen mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.
- Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert (s. o.) sind, deutlich zu erhöhen.

Frauenanteil in Funktionsstellen

a) GHS (1)

		2004	2009	2014
gesamt		41%	55 %	68%
SL	A15	21%	17%	25%
	A14+AZ	33%	29%	63%
	A14	23%	34%	49%
	A13+AZ	42%	55%	70%
	A13	49%	63%	78%
	A12+AZ	50%	68%	85%



*Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt beträgt 2014 83%.

Frauenanteil in Funktionsstellen

a) GHS (2)

		2004	2009	2014
Stv. SL	A14+AZ	18%	29%	0%
	A14	13%	43%	22%
	A13+AZ	0%	100%	67%
	A13	37%	46%	65%
	A12+AZ	58%	66%	82%
2. Konrektor	A14	13%	43%	25%
	A13+AZ	60%	50%	25%
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		25%	37%	46%

*Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt beträgt 2014 83%.

Frauenanteil in Funktionsstellen

b) Realschule


		2004	2009	2014
gesamt		28%	38%*	48 %
SL	A15	15%	27%	35%
	A14+AZ	56%	54%	29%
Stv. SL	A14+AZ	24%	33%	39%
	A14	41%	25%	36%
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		25%	30%	41%

*Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt beträgt 67%.

Frauenanteil in Funktionsstellen

c) GMS

		Anzahl insg. (männl. u. weibl.)	2014
SL	A 15	4	50%
	A 14 + AZ	2	50%
	A 14	23	26%
	A 13 + AZ	9	22%
Stv. SL	A 14 + AZ	4	25%
	A 14	3	67%
	A 13 + AZ	42	50%
FOL als Fachbetreuer		1	0%



*Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt beträgt 73%.

Frauenanteil in Funktionsstellen

d) SoS

		2004	2009	2014
gesamt		34%	52%	66%
SL	A15+AZ	0%	100%	0%
	A15	14%	28%	41%
	A14+AZ	19%	36%	62%
	A14	33%	40%	40%
Stv. SL	A15	50%	0%	100%
	A14+AZ	30%	47%	70%
	A14	33%	51%	71%
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		38%	33%	57%

*Zum Vergleich: Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt beträgt 2014 81%.

Fazit

- ➔ Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen der GHWRGS-Schulen ist von 37,9% (2004) auf 51,3% (2009) und auf 62,2% (2014) gestiegen.
- ➔ In vielen Besoldungsgruppen der Schulleitungen sind deutliche Steigerungen des Frauenanteils erreicht worden.
- ➔ Bei den wenigen Rückgängen muss berücksichtigt werden, dass nur eine geringe Anzahl von Stellen vorhanden ist.
- ➔ **Nach wie vor gibt es Bereiche der Unterrepräsentanz, v.a. in höher dotierten Stellen.**

Maßnahmen zur Frauenförderung

Schulleitung hat Schlüsselfunktion bei

- Übertragung von Aufgaben, in denen Frauen Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln können
- verstärkter Einbindung von Lehrerinnen in Schulleitungsaufgaben, wie z.B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungs- und Schulentwicklungsaufgaben
(Diese Aufgaben dürfen aber nicht zu einer (zeitlichen) Mehrbelastung führen, vielmehr muss hierfür entsprechende Leitungszeit zur Verfügung gestellt werden, die bei der Leitungszeit der Schulleitung abgeht.)
- der Motivation und Qualifikation durch Erfahrungen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder Schulentwicklung. Dadurch können Anforderungen an Führungspositionen besser eingeschätzt werden.
- Anerkennung von in der Familienphase erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen (Zeitmanagement, soziale Kompetenzen)

Maßnahmen zur Frauenförderung

- Frauen sollen verstärkt bei Fortbildungen und Tagungen und durch gezielte Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.
- Gebündelt finden sich Informationen zur Frauenförderung auf der Homepage des Kultusministeriums

www.kultusportal-bw.de

- „Informationen für Frauen in Führungspositionen“

Konzeption zur Führungskräfteentwicklung „Frauen fit für Führung“
Fobi zum Wiedereinstieg für länger beurlaubte Lehrkräfte
eintägige Informationsveranstaltungen des RP

regionale Veranstaltungen auf SSA-Ebene
zum Thema Aufgabenfelder und Bewerbungsverfahren
**dabei Berücksichtigung männlicher und
weiblicher Funktionsstelleninhaber als Rollenvorbilder**

<http://lehrerfortbildung-bw.de/>

Maßnahmen für Teilzeitbeschäftigte und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Benachteiligungsverbot:

„Die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende darf sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.“

Chancengleichheitsplan 2014, Seite 62

Aufgabe der Schulleitung:

- „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.“ (S. 62)
Die Schulleitung weist auf die Möglichkeit hin, einen Antrag auf einen familienfreundlichen Stundenplan stellen zu können.(vgl. S. 62)
- Möglichkeiten der Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte durch Unterscheidung von **teilbaren** (z.B. Klassenführung, Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte) **und unteilbaren Dienstaufgaben.** (Vgl. S. 63)

- Rücksicht bei der Verteilung von Mehrarbeit und Vertretungen (vgl. S. 63)
- Rücksicht bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage (vgl. S. 63)
- „Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört es beispielsweise auch, für Kinder von Lehrkräften Betreuungsangebote zu schaffen. In Sitzungen von geschäftsführenden Schulleitern/Schulleiterinnen mit Schulleitungen; Schulträger und Schulamt sowie Gesprächen von Schulamtsleitungen mit Schulträgern werden dienstortnahe Betreuungsangebote thematisiert.“ (vgl.S. 63 f)
- Teilzeitmöglichkeiten für Funktionsstelleninhaber_innen allgemein zwischen 50% und 100 % (seit 2010/11) während der Elternzeit auch unterhältig (vgl. S. 63)
- Job-Sharing weiterhin möglich (vgl. S. 63)

Fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen für höherwertige Tätigkeiten

- Neuauflage von regionalen Vorqualifizierungsangeboten, zum Beispiel „Fit für Führung“
- Weitere Formate mit Assessment-Elementen sind geplant
- Hospitationsangebote bei Personen mit Führungsaufgaben
- Personalentwicklungsgespräche mit Schulverwaltung und Schulleitung

- Bei der Terminierung der Fortbildungen wird verstärkt auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet, z.B. eintägige, regionale Angebote
- regionale Veranstaltungen auf SSA-Ebene zum Thema Aufgabenfelder und Bewerbungsverfahren, wobei Kontakte zu Entscheidungsträgern ermöglicht werden sollen
- Netzwerkbildung (Kontakte und Infos über BfC am SSA)
- Weiterhin gibt es das Führungskräfteseminar
„Frauen fit für Führung“
<http://www.kultusportal-bw.de/,Lde/Fortbildungen+Landesakademie>
- Fobi zum Wiedereinstieg für länger beurlaubte Lehrkräfte
-

<http://lehrerfortbildung-bw.de/>

SSÄ

„... Obere und untere Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) hinweisen.“

Chancengleichheitsplan 2014, S. 62

Bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten sieht die Konzeption eine angemessene Berücksichtigung weiblicher und männlicher Funktionsstelleninhaber_innen als Rollenvorbilder vor.

Chancengleichheitsplan 2014, S. 64