



Gleichstellungsplan

für den
Schulbereich und die
Studienseminare

2023 - 2029

Vorwort

„Kämpfe für die Dinge, die dir wichtig sind, aber kämpfe so, dass Andere sich dir anschließen.“

Ruth Bader Ginsburg

(1933 - 2020, Richterin am Supreme Court der Vereinigten Staaten von Amerika und Kämpferin für die Rechte aller Unterdrückten)

Vor Ihnen liegt der neue Gleichstellungsplan. Es ist der zweite, nachdem im September 2018 der erste Gleichstellungsplan nach Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetzes für die Jahre 2017 – 2023 erstellt und veröffentlicht wurde. Die seinerzeit erhobenen Daten haben bereits verdeutlicht, dass die Anstrengungen der Vergangenheit durchaus Früchte getragen haben. Der Anteil der Lehrerinnen im Schulbereich war mit knapp 70 % insgesamt hoch, jedoch in den einzelnen Schularten sehr unterschiedlich und teilweise recht niedrig. Auch die Quote der Frauen in Führungsfunktionen hatte sich gegenüber früheren Jahren erhöht, wenngleich es hier noch viel Handlungsbedarf gab und gibt.

Auch wenn es im nachfolgenden Datenmaterial des neuen Gleichstellungsplanes wiederum vorrangig um das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Männern und Frauen geht, bedeutet Gleichstellung im Schulbereich sehr viel mehr als nur Chancengleichheit von Männern und Frauen. Deswegen betone ich an dieser Stelle, dass wir aktiv – im Einklang mit dem EU-Recht und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – die Gleichbehandlung aller Menschen aller Altersgruppen fördern, unabhängig von der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität.

Die Corona-Pandemie hat in vielerlei Hinsicht aufgezeigt, an welchen Stellen gesellschaftliche Veränderungen notwendig sind. Gerade in Zeiten von Fernunterricht, Hybridunterricht, Homeoffice und eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder war es schwieriger denn je, den täglichen Spagat zwischen Beruf und Familie zu bewältigen. Diese kräftezehrende Aufgabe wurde vielfach von Frauen bewältigt. Hinzu kommt der Fachkräftemangel, der sich langsam auch im Schulbereich in Rheinland-Pfalz bemerkbar macht, sodass der Gewinnung und Bindung von Lehrkräften und der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zukommt. Ich sehe aktuell schon ein hohes Maß an Chancengleichheit von Männern und Frauen im Schulbereich. Dennoch ist und bleibt es wichtig regelmäßig zu hinterfragen, ob wir dafür wirklich genug leisten. Insoweit zeigt uns auch der neue Gleichstellungsplan die Stellen auf, an denen wir weiterhin tätig werden müssen.

Mir persönlich ist es beispielsweise sehr wichtig, noch mehr Frauen zu gewinnen, die sich um Führungsfunktionen in der Schule bewerben. Das ist eine Daueraufgabe, der wir uns 2021 verstärkt durch die Einführung eines Mentoring-Programmes angenommen haben. In Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Schulleitung und Personalführung beim Pädagogischen Landesinstitut möchten wir Lehrerinnen motivieren, das

Interesse für eine schulische Führungsfunktion wecken und mit ihnen gemeinsam Wege aufzeigen, wie dies zu realisieren ist. Viele Frauen neigen noch immer dazu, ihre eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten zu unterschätzen, während einige Männer Familienarbeit als karrierehinderlich empfinden. Hier geht es vor allem auch um „Bewusstseinsarbeit“!

Ein weiteres Ziel muss aber auch sein, mehr Männer für das Lehramt an Grundschulen zu gewinnen. Männer sind ebenso wichtige Bezugspersonen für Kinder und sollen diese beim Lernen begleiten. Die Mädchen und Jungen dürfen nicht schon in der Grundschule den Eindruck gewinnen, dass der Lehrberuf nur etwas für Frauen ist. Mehr Männer in den Grundschulen sind nicht nur ein wichtiger Schritt zur Vielfalt, sondern auch in Zeiten schwieriger Personalgewinnung von besonderer Bedeutung. Verschiedene Studien belegen zwar, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Einführung des Elterngeldes verbessert hat und auch Männer häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen. Allerdings nimmt nur jeder zehnte Vater mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch, die meisten sogar zeitgleich mit den Müttern. Offenbar verändert sich die traditionelle Rollenverteilung nur sehr langsam. Was Grönemeyer mit seinem Lied „Wann ist ein Mann ein Mann?“ ironisch formulierte, trifft anscheinend heute noch vielfach zu. Und wenn nicht im Schulbereich, wo sonst könnten Frauen Vorbilder sein und zeigen, dass sie nicht nur Lehrerin an Grundschulen oder Förderschulen sein können, sondern auch in technischen Fächern an berufsbildenden Schulen und dass auch die Übernahme einer leitenden Funktion der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht im Wege steht.

Es liegt mir am Herzen, dass auch Frauen diese Wege einschlagen und dafür möchte ich die Voraussetzungen schaffen.

Die Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und im Ministerium unterstützen unsere Arbeit mit großem Engagement. Dafür danke ich ihnen herzlich.

Der neue Gleichstellungsplan stellt mit umfangreichen Statistiken unsere aktuelle Situation dar, beleuchtet die Unterschiede zum letzten Gleichstellungsplan und skizziert Handlungsbedarfe. Ich bin sicher, dass sich auch in Zukunft alle Beteiligten an der Umsetzung der Ziele beteiligen werden.

Dr. Stefanie Hubig

Ministerin für Bildung

Inhalt

1. Vorbemerkungen
2. Erhebungsdaten und Analyse
 - 2.1. Beschäftigte an Schulen und Studienseminaren
 - 2.1.1. Geschlechterverteilung insgesamt
 - 2.1.2. Geschlechterverteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - 2.1.3. Geschlechterverteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses
 - 2.1.4. Situation der Teilzeitbeschäftigten
 - 2.2. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter
 - 2.2.1. Auszubildende
 - 2.2.2. Anwärterinnen und Anwärter
 - 2.3. Beschäftigte in Führungspositionen an Schulen und Studienseminaren
 - 2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen
 - 2.5. Einstellungen
3. Prognosen
4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 - 4.1. Lehrkräfte
 - 4.2. Führungskräfte
5. Zielquoten
6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7. Zusammenfassung
8. Anhang

1. Vorbemerkungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so steht es im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 Satz 1). „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs. 2 Satz 2). Auch die rheinland-pfälzische Landesverfassung enthält in Artikel 17 Abs. 3 entsprechende Regelungen und verpflichtet den Staat, danach zu handeln: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat und Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.“ Und nicht zuletzt gibt es auch im EU-Recht zahlreiche Regelungen, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben sicherstellen sollen. Im Vertrag von Amsterdam von 1997 wird in den Artikeln 2, 3 und 13 die Gleichberechtigung gesetzlich festgeschrieben und Diskriminierung untersagt. 2001 konkretisiert der Vertrag von Nizza in den Artikeln 3, 13, 137 und 141 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Der seit dem 1.12.2009 in Kraft getretene Vertrag von Lissabon schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern in zahlreichen Artikeln fest: Im Vertrag über die Europäische Union (EUV) Art. 2 und Art. 9 (Gleichheit von Männern und Frauen) und im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die Art. 8, 10, 19, 153, 157.

Das neue rheinland-pfälzische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist am 30. Dezember 2015 in Kraft getreten. Es setzt den grundgesetzlichen Auftrag um, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, Nachteile zu beseitigen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Auf der Grundlage der entsprechenden Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz vom 22. Juni 2017 (MFFJIV 752-73216-1/16) müssen Gleichstellungspläne alle sechs Jahre für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt werden. Nach Ablauf von drei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Zwischenziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden.

Grundlage für den neuen Gleichstellungsplan ist – wie auch 2017 – eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes vom 22.12.2015 in der Fassung vom 26.06.2020 zum Stichtag 30.06.2023 und – soweit erforderlich – auf dem Erhebungszeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023. Soweit Prognosen erstellt werden, die auf Erfahrungswerten aus der Vergangenheit beruhen, wurden die Daten der letzten sechs Jahre aus dem Integrierten Personalmanagementsystem (IPEMA®) zugrunde gelegt. Der Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2023 bis 2029 und wird nach drei Jahren überprüft, inwieweit die Zwischenziele erreicht wurden. Die Ergebnisse, die auch schulartspezifische Besonderheiten berücksichtigen, werden in den nachfolgenden Kapiteln vorgestellt und mit den Ergebnissen aus 2017 verglichen. Ausführliches Zahlenmaterial findet sich im Anhang.

Wenn nicht ausdrücklich differenziert ist, sind unter Beschäftigten sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte zu verstehen.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet eine Analyse und eine Prognose der Beschäftigungsstruktur an Schulen und Studienseminaren. Auf dieser Grundlage sollen für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konkrete Ziele bezüglich der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen festgelegt und die zu deren Umsetzung vorgesehenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen festgeschrieben werden. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

An Schulen sind nicht nur Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte eingesetzt. Es gibt auch andere Berufsgruppen, die Kinder und Jugendliche außerhalb des Unterrichts erziehen und betreuen, unterstützen und beraten, die Verwaltungsabläufe organisieren sowie den Betrieb der Schule sichern. So sind auch Erzieherinnen und Erzieher, Köchinnen und Köche, Schulverwaltungskräfte oder schultechnische Assistentinnen und Assistenten, Hausmeisterinnen und Hausmeister etc. an Schulen eingesetzt. Diese Beschäftigten nehmen ebenfalls eine wichtige Rolle im Schultag ein, eine gute Zusammenarbeit dieser multiprofessionellen Teams ist für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schulleben insbesondere an Förderschulen, im Ganztagsschulbetrieb oder in den Internaten unabdingbar. Im Vergleich zu den Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften sind sie zahlenmäßig nicht so stark vertreten. Selbstverständlich gilt der Gleichstellungsplan auch für diese Personengruppen, sofern sie nicht in die Zuständigkeit des Schulträgers fallen; sie werden aber bei den folgenden Ausführungen nicht gesondert erwähnt. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass auch der Schulträger die Vorgaben des LGG beachtet.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Erreichen der formulierten Ziele ist ein sich an verändernde Bedingungen anpassender Prozess. Eine stetige Sensibilisierung für Fragen der Gleichstellung zwischen Frau und Mann ist dabei unerlässlich. Die Akteurinnen und Akteure auf allen Ebenen des Schulwesens müssen zudem die Bereitschaft mitbringen, sich für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit zu öffnen und die Geschlechterperspektive in ihre Denk- und Verhaltensweisen zu integrieren.

Deshalb formuliert § 1 Abs. 4 Schulgesetz (SchulG) den Auftrag, bei der Gestaltung des Schulwesens darauf zu achten, dass die Beteiligten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, der Durchführung und der Bewertung aller Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen einbeziehen (Gender Mainstreaming).

Darüber hinaus gilt für die Errichtung des Schulelternbeirates gemäß § 41 Abs. 2 SchulG Folgendes: „Um die gesellschaftliche Verantwortung für Erziehung und Bildung den Sorgeberechtigten gleichmäßig zuzuordnen, bemüht sich die Schule um eine repräsentative Vertretung von Frauen und Männern im Schulelternbeirat.“ Auch für die Regionalelternbeiräte (§ 44 Abs. 1 SchulG) und den Landeselternbeirat (§ 46 Abs. 2 SchulG) gibt es entsprechende Regelungen.

2. Erhebungsdaten und Analyse*

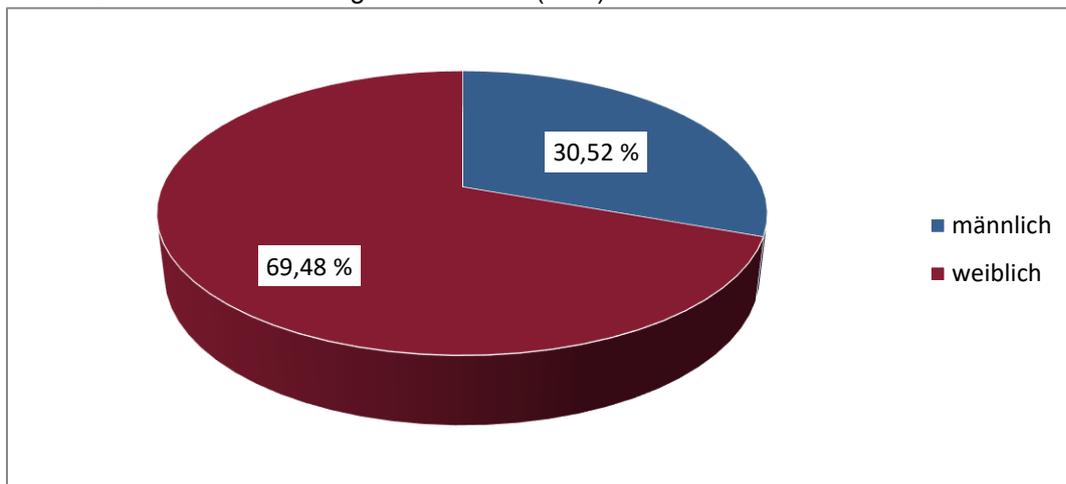
*Alle Prozentangaben beziehen sich, soweit nichts anderes angegeben ist, auf Vollzeitäquivalente (VZÄ).

2.1 Beschäftigte

2.1.1. Geschlechterverteilung

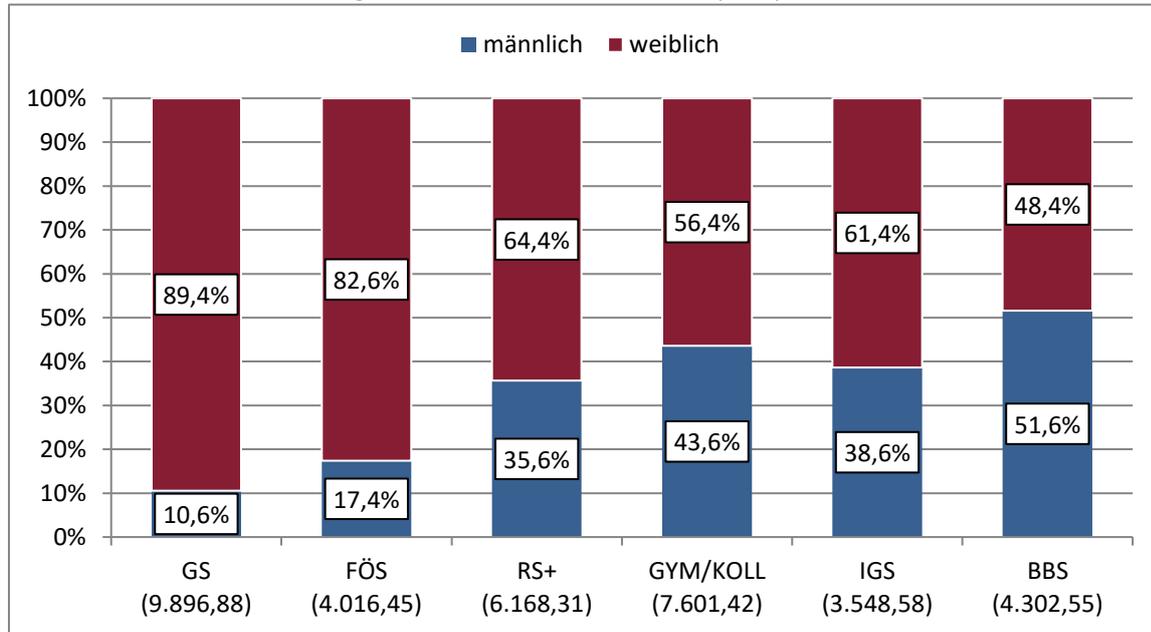
Zum Stichtag 30.06.2023 sind im **Schulbereich** unbefristet in einem hauptamtlichen/hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis mit dem Land 42.492 Personen (35.534 Vollzeitäquivalente [VZÄ]) beschäftigt (Tabelle 1 im Anhang). Insgesamt beträgt der Frauenanteil 69,48 % (30.969 Frauen, 24.689,91 VZÄ). Der Frauenanteil ist damit gegenüber 2017 insgesamt um knapp 2 % gestiegen. An berufsbildenden Schulen gibt es eine Person (1 VZÄ), die als Geschlecht „divers“ angegeben hat. Dies lässt sich mit einer Quote von 0,003 % graphisch nicht erfassen.

Abb. 1 Geschlechterverteilung Schulbereich (VZÄ)



Allerdings sind bezogen auf die einzelnen Schularten deutliche Unterschiede zu verzeichnen, wie die nachstehende Übersicht verdeutlicht.

Abb. 2 Geschlechterverteilung in den einzelnen Schularten (VZÄ)



Während an Grundschulen der Frauenanteil 89,4 % und an Förderschulen 82,6 % beträgt, sind es an Gymnasien 56,4 % und an berufsbildenden Schulen 48,4 % Frauen gegenüber 45,7 im Jahr 2017. Insgesamt sind 10.923 Frauen (8.852,72 VZÄ), somit 35,8 % aller weiblichen Beschäftigten im Schuldienst an Grundschulen tätig.

Der Frauenanteil an berufsbildenden Schulen konnte um knapp 3 Prozent-Punkte gesteigert und damit der 50 % - Marke angenähert werden. Tatsächlich gibt es inzwischen sogar erheblich mehr Frauen (2.632) als Männer (2.416) an berufsbildenden Schulen. Nur durch den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen ergibt sich rein rechnerisch bezogen auf die Vollzeitäquivalente noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen an berufsbildenden Schulen. Allerdings ist sie auch in dieser Schulart nicht mehr gravierend, sodass das im letzten Gleichstellungsplan von 2017 avisierte Ziel unter Punkt 5.1 nahezu erreicht ist.

Ungeachtet dessen lohnt es sich, hier zusätzlich einen Blick auf die Fächer zu richten, die Frauen im Vergleich zu Männern derzeit an berufsbildenden Schulen unterrichten. So weisen beispielsweise nur 182 Frauen als 1. Fach ein technisches Fach nach, während dies bei Männern bei der Auswahl der gleichen Fächer 1.081 mal der Fall war. Bei den (betriebs-)wirtschaftlichen Fächern und Verwaltung und Recht sind Frauen etwas stärker vertreten (727 Frauen gegenüber 567 Männern). Die Fächer Hauswirtschaft, Pflege, Gesundheit, Ernährung u. ä. werden als 1. Fach überwiegend von Frauen (454) belegt, während Männer in nur 79 Fällen dieses Fach nachweisen. Um einen höheren Frauenanteil an berufsbildenden Schulen also dauerhaft zu etablieren, müssten sich Frauen bereits im Lehramtsstudium mehr für die technischen Fächer entscheiden (s. hierzu auch Abschnitt 4).

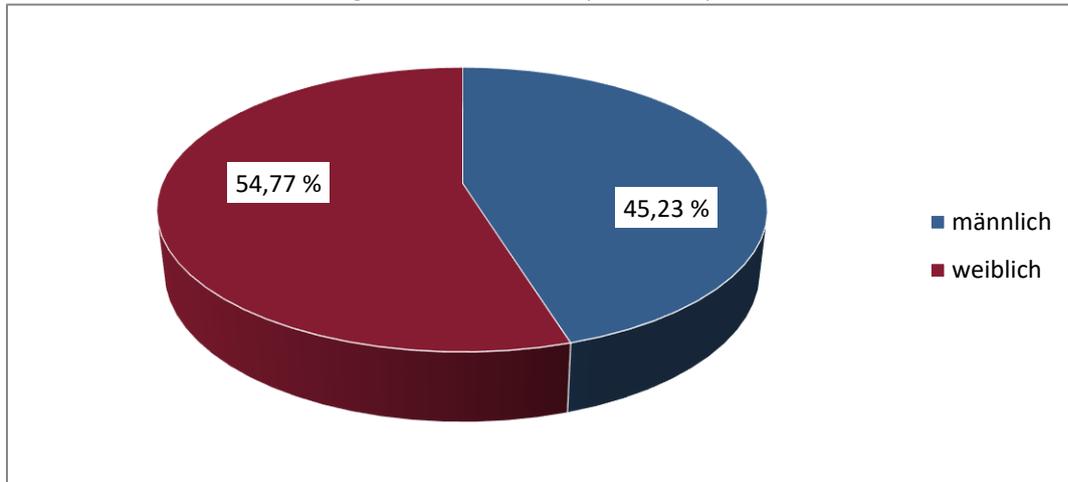
Stehen unbefristet Beschäftigte vorübergehend, beispielsweise wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit oder sonstigen Gründen nicht zur Verfügung, werden zu deren Vertretung weitere Beschäftigte befristet in den Schuldienst eingestellt. Auch für kurzfristige Bedarfe werden Vertretungsverträge im Rahmen von PES (Personalmanagement im Rahmen Erweiterter Selbstständigkeit von Schulen) abgeschlossen. Daneben gibt es befristet beschäftigte Honorarkräfte oder freie Mitarbeitende im Ganztagsschulbetrieb, befristet eingesetzte Praktikantinnen und Praktikanten oder Honorarkräfte. Nicht zuletzt sind zahlreiche Sprachförderlehrkräfte oder Lehrkräfte im Herkunftssprachenunterricht befristet im Schuldienst eingesetzt. Die Geschlechterverteilung entsprach am Erhebungstichtag in etwa derjenigen der unbefristet Beschäftigten (s. Tabelle 1b). 70 % der befristet Beschäftigten waren Frauen. Allerdings betrug der Männeranteil an Grundschulen 22,24 % und auch an Förderschulen lag er bei rund 30 %, was jedoch nur eine Momentaufnahme sein dürfte. Eine Person an Realschulen plus hat als Geschlecht „divers“ angegeben. Aufgrund des nur vorübergehenden Einsatzes im Schulbereich und der sich damit ständig verändernden Zahlen wird dieser Personenkreis bei den nachfolgenden Ausführungen nicht gesondert erwähnt.

Für die Beschäftigten an den **Studienseminaren** (Seminarleiterinnen und Seminarleiter, Fachleiterinnen und Fachleiter) stellt sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar (s. auch Tabelle 2):

Zum Stichtag 30.06.2023 sind an Studienseminaren unbefristet in einem hauptamtlichen/hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis mit dem Land 586 Personen beschäftigt, davon sind 321 Personen (54,77 %) weiblich. Die Überrepräsentanz der Frauen ist also nicht ganz so stark ausgeprägt wie im Schulbereich. Insgesamt gibt es keinen nennenswerten Unterschied zu 2017.

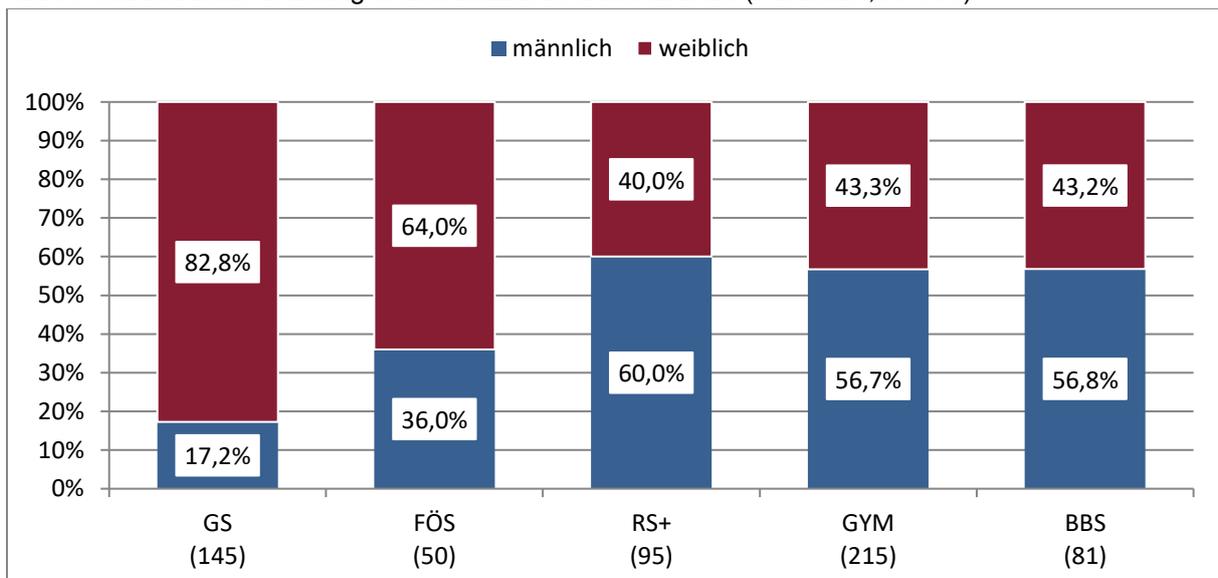
92 Personen (75 Frauen und 17 Männer) arbeiten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (insgesamt 64,56 VZÄ). 2017 waren es noch 54 Personen, davon 43 Frauen. Wegen des geringen Umfangs von Teilzeitbeschäftigungen an Studienseminaren beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen in den Tabellen auf Personen und nicht auf Vollzeitäquivalente.

Abb. 3 Geschlechterverteilung Studienseminare (Personen)



Bezogen auf die einzelnen Seminararten sind, wie bei den Schulen auch, deutliche Unterschiede bei der Geschlechterverteilung zu verzeichnen, wie die nachstehende Übersicht verdeutlicht.

Abb. 4 Geschlechterverteilung in den einzelnen Seminararten (Personen, N=586)



Während der Frauenanteil an den Studienseminaren für das Lehramt an Grundschulen ähnlich hoch ist wie an den Grundschulen selbst, ist dies auch bei dieser Erhebung an den Studienseminaren für das Lehramt an Förderschulen nicht ganz so stark ausgeprägt. Hier beträgt der Anteil der Frauen 64 %, während er bei den Lehrkräften an den Förderschulen selbst bei 82,6 % liegt. Bei den übrigen Seminaren unterscheidet sich das Geschlechterverhältnis nicht so stark von demjenigen an den Schulen.

Des Weiteren gibt es an Studienseminaren insgesamt 62 Verwaltungskräfte bzw. sonstiges nicht-pädagogisches Personal (43,09 VZÄ), davon 58 weiblich (39,8 VZÄ) und 4 männlich (3,29 VZÄ).

2.1.2 Geschlechterverteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Eine Differenzierung der Beschäftigtenzahlen an Schulen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (aufgrund der Vielzahl zusammengefasst nach Einstiegsamt = EA, wobei das 3. EA der ehemaligen Laufbahn des gehobenen Dienstes und das 4. EA der ehemaligen Laufbahn des höheren Dienstes entspricht; zur genauen Verteilung s. Tabelle 3) ergibt in absoluten Zahlen und VZÄ folgendes Ergebnis:

Abb. 5a Geschlechterverteilung an Schulen nach Einstiegsamt

Schulart	Einstiegsamt	gesamt	VZÄ	weiblich	VZÄ	männlich	VZÄ
GS	3. EA	11.687	9.781,12	10.916	8.744,66	1068	1.036,46
	Sonstige	319	114,76	304	108,6	15	6,7
FÖS	4. EA	1	1			1	1
	3. EA	4.722	3.946,09	3.998	3.259,44	724	686,65
	2. EA	1	1			1	1
RS plus	Sonstige	104	68,36	90	57,53	14	10,83
	4. EA	138	125,08	72	61,66	66	63,2
	3. EA	6.991	5.998,42	4.785	3.873,01	2.206	2.125,41
GYM/KOLL	Sonstige	97	44,81	85	35,99	12	8,82
	4. EA	8.536	7.116,24	5214	3.988,53	3.322	3.127,71
	3. EA	358	240,52	227	148,37	131	92,15
IGS	Sonstige	270	181,3	190	115	80	66,3
	4. EA	2.585	2.262,12	1.654	1.363,21	931	898,91
	3. EA	1.486	1.248,07	996	786,82	490	461,25
BBS	Sonstige	75	38,39	58	27,37	17	11,02
	4. EA	4.161	3.601,51	2.171	1.743,61	1.989	1.856,9
	3. EA	856	679,55	439	324,93	417	354,62
	Sonstige	32	21,49	22	13,08	10	8,41

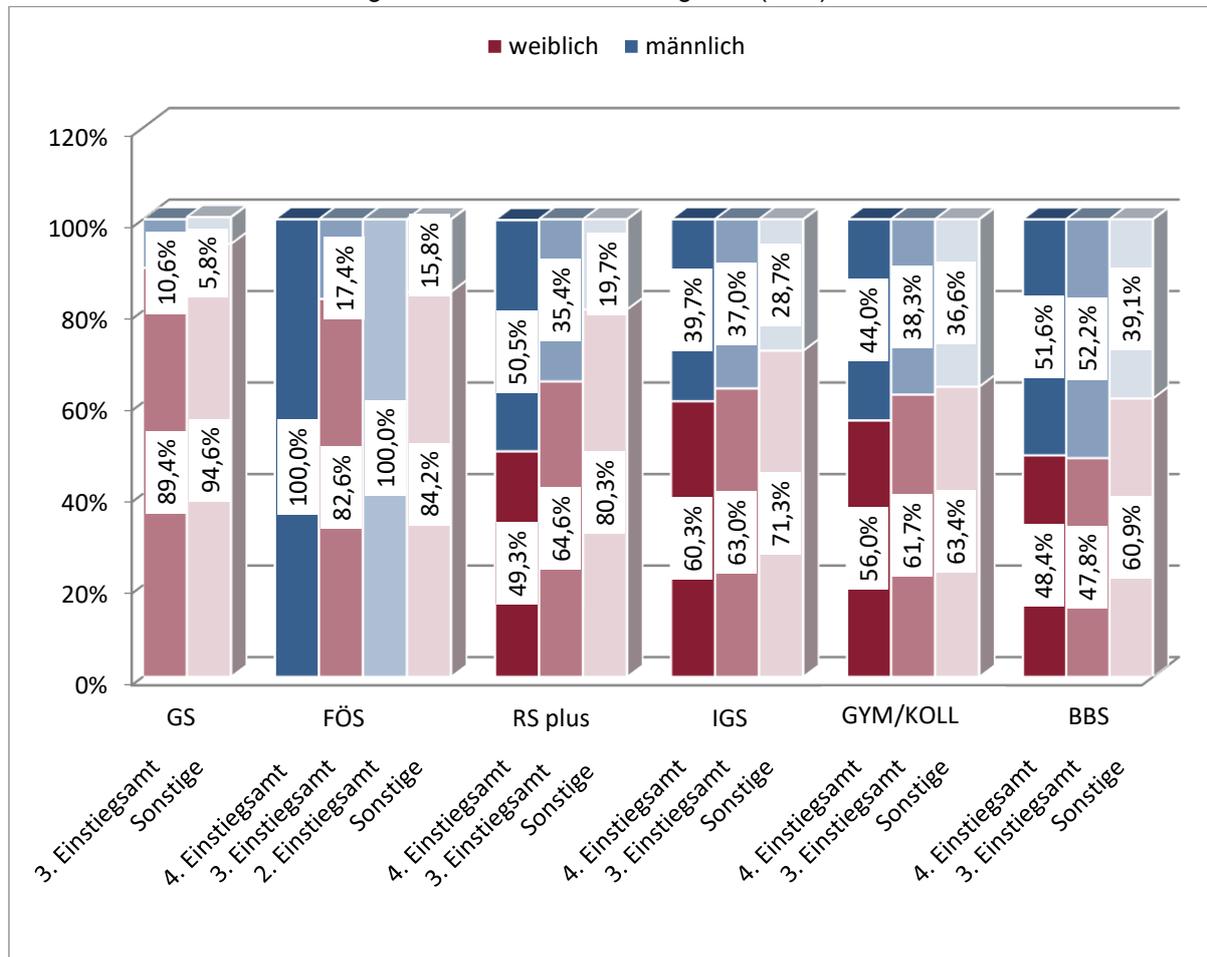
In der Summe gehören schulartübergreifend 21.361 weibliche Beschäftigte (17.137 VZÄ) der Laufbahngruppe des 3. Einstiegsamtes an – gegenüber 9.111 weiblichen Beschäftigten (7.157,01 VZÄ) in der Laufbahngruppe des 4. Einstiegsamtes.

Bei den männlichen Beschäftigten sind es 5.036 in der Laufbahngruppe des 3. Einstiegsamtes (4.757 VZÄ), während es 6.309 (5.948 VZÄ) in der Laufbahngruppe des 4. Einstiegsamtes sind.

Diese Verteilung ist nicht überraschend, denn die Lehrkräfte an den Grundschulen und den Förderschulen gehören der Laufbahngruppe des 3. Einstiegsamtes an. Das sind die Schularten, an der fast 50 % aller im Schuldienst beschäftigten Frauen tätig sind. Auch Lehrkräfte an Realschulen plus und teilweise der Integrierten Gesamtschulen gehören zum 3. Einstiegsamt.

Graphisch stellt sich das wie folgt dar:

Abb. 5b Geschlechterverteilung an Schulen nach Einstiegsamt (VZÄ)



Bei den **Studienseminaren** sieht die Geschlechterverteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen wie folgt aus:

	weiblich	männlich
A 13/E13	112	19
A 13 Z	4	3
A 14	65	65
A 14 Z	8	9
A 15	119	157
A 15 Z	5	9
A 16	5	6
Summe	318	268

Erwartungsgemäß ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A 13 besonders hoch, da dies die Fachleiterinnen an den Grundschulseminaren sind. Bei den Fachleiterinnen und Fachleitern in der Besoldungsgruppe A 14 (Förderschulfachleiterinnen und Förderschulfachleiter sowie Fachleiterinnen und

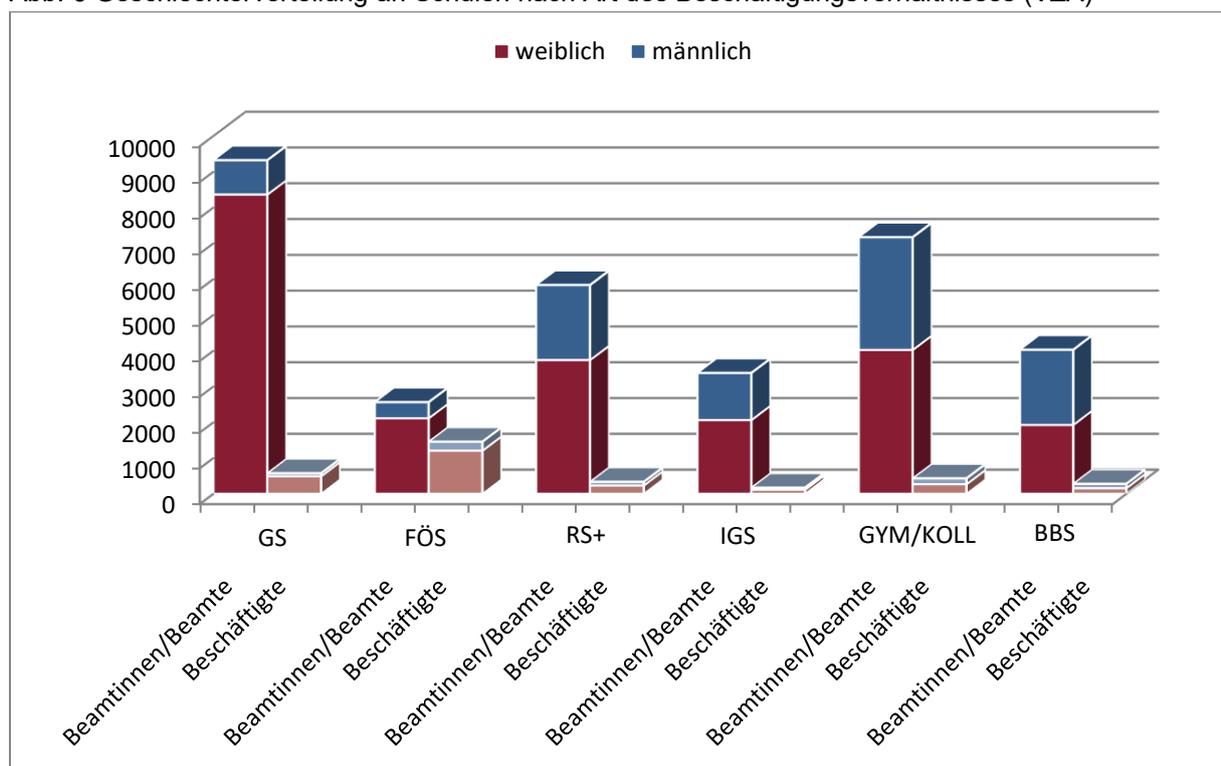
Fachleiter an Studienseminaren für das Lehramt an Realschulen plus) ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen. Umgekehrt sind Frauen an den Studienseminaren für das Lehramt an Gymnasien und berufsbildenden Schulen nicht so stark vertreten, daher ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 15 niedriger als der Männeranteil.

2.1.3 Geschlechterverteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz werden in der Regel im Beamtenverhältnis eingestellt. Wenn die Voraussetzungen für die Verbeamtung nicht erfüllt sind, weil beispielsweise die gesundheitliche Eignung nicht gegeben oder die maßgebliche Altersgrenze für die Verbeamtung überschritten ist, erfolgt die Einstellung als Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter. Auch pädagogische Fachkräfte sowie die sonstigen an Schulen Beschäftigten werden als Tarifbeschäftigte eingestellt. Der Anteil der Tarifbeschäftigten ist damit erwartungsgemäß insgesamt gering.

Differenziert man die Gesamtzahl der Beschäftigten im Schuldienst nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses und des Geschlechts, ergibt sich daher folgende Situation (s. auch Tabelle 4):

Abb. 6 Geschlechterverteilung an Schulen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (VZÄ)



Von den insgesamt 42.491 (35.533,19 VZÄ) Beschäftigten im Schuldienst sind 89,57 % (90,86 %) im Beamtenverhältnis (38.058, 32.286,97 VZÄ) und nur 10,43 % (9,14 %) in einem unbefristeten Tarifbeschäftigtenverhältnis (4.433, 3.246,22 VZÄ). Während bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis der Frauenanteil 72 % (27.483, 22.217,86 VZÄ) beträgt, liegt er bei den Tarifbeschäftigten bei 79 % (3.486, 2.472,05 VZÄ).

Wie die schulartdifferenzierte Betrachtung der Tarifbeschäftigten zeigt, gibt es – ähnlich wie 2017 – auch bei der aktuellen Auswertung kaum Unterschiede zu den Aussagen für die Gesamtheit der Beschäftigten. Hier beträgt der Frauenanteil bei den Grundschulen rund 85 % und bei Förderschulen etwa 82 %. Bei den Gymnasien ist der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten mit 43,77 % etwas niedriger, bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten (56,4 %), bei den berufsbildenden Schulen mit rund 57 % (48,4 %) etwas höher.

Es gibt insgesamt aber keine nennenswerten Unterschiede zwischen Lehrkräften im Beamten- oder Tarifbeschäftigtenverhältnis bezogen auf den Frauenanteil. Die starke Überrepräsentanz von Frauen an den Grundschulen und den Förderschulen bestätigt sich auch hier. So war es auch bereits bei der Auswertung im Jahr 2017.

An den **Studienseminaren** gibt es – wie auch 2017 – drei Frauen und keinen Mann im Beschäftigtenverhältnis.

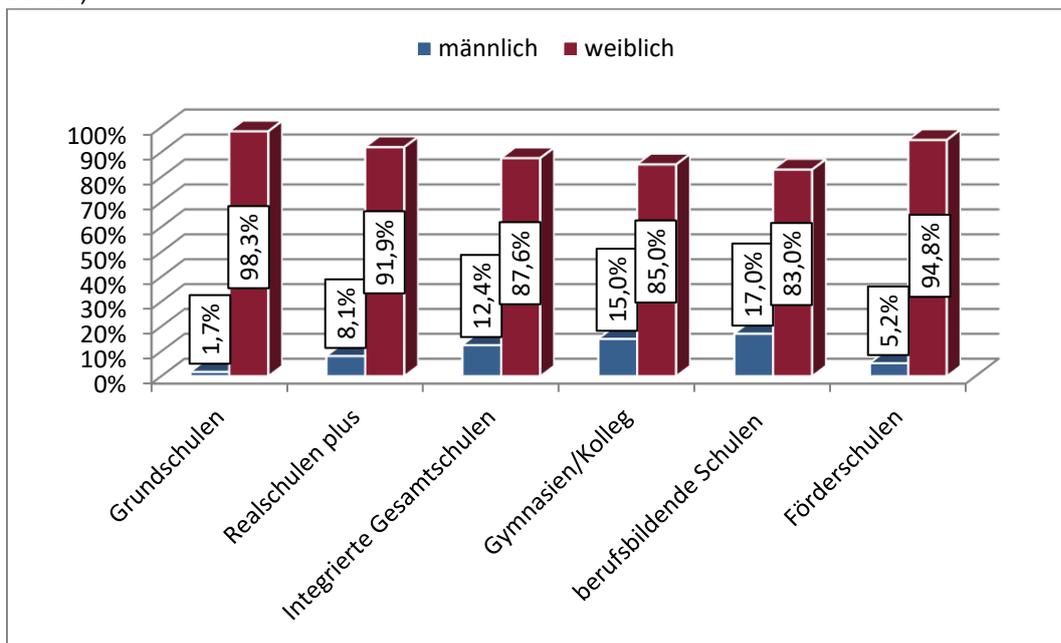
2.1.4 Situation der Teilzeitbeschäftigten

Die Auswertung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten an Schulen führt zu den nachfolgenden Erkenntnissen (zu den Einzelheiten siehe Tabelle 1a im Anhang).

Von den insgesamt 42.492 im Schuldienst Beschäftigten befinden sich 17.025 Beschäftigte (10.661 VZÄ), das sind 40,06 %, in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und damit anteilig fast ebenso viele wie bei der Auswertung im Jahr 2017 (40,62 %). Hierbei wurden auch Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell wie Altersteilzeit oder Sabbatjahr (sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase) berücksichtigt (s. hierzu auch Tabelle 5b).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit insgesamt liegt bei 15.591 (9.696,47 VZÄ), das sind 91,6 % und damit eine leichte Steigerung gegenüber 2017 (88,2 %). Hier zeigt sich mit nur 1.434 männlichen Beschäftigten (964,34 VZÄ), das sind 8,4 %, dass noch immer nur wenige Männer die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen. Die Quote ist sogar noch niedriger als bei der vorhergehenden Auswertung (11,8%). Die Geschlechterverteilung innerhalb der jeweiligen Schularten ergibt sich aus der folgenden Darstellung (Abb. 7). Sie zeigt, dass bei den Teilzeitbeschäftigten an Grundschulen der Anteil der weiblichen Beschäftigten (98,3 %) am höchsten ist, gefolgt von den Förderschulen (94,8 %). An Realschulen plus liegt der Anteil bei 91,9 % und an Integrierten Gesamtschulen bei 87,6 %. An den berufsbildenden Schulen hingegen liegt der Anteil bei 83,0 %. Die größte Veränderung gegenüber 2017 gibt es bei den berufsbildenden Schulen. Dort stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 75,5 % auf 83 %. Bei den übrigen Schularten gibt es nur wenige Änderungen, der Anteil ist überall leicht gestiegen.

Abb. 7 Geschlechterverteilung bei den Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Schularten (17.025 Personen)



Eine differenziertere Darstellung zu den Gründen der Teilzeitbeschäftigung findet sich in der Tabelle 5a. In dieser Tabelle sind aus technischen Gründen bei der Auswertung nicht mehr diejenigen Beschäftigten enthalten, die sich bereits in einer Freistellungsphase befinden (476 Personen, davon 431 weiblich, 45 männlich). Somit befinden sich zum Stichtag 30.06.2023 16.549 Beschäftigte aktiv in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Die Auswertung zeigt, dass in insgesamt 8.660 Fällen die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bzw. nach dem Familienpflegezeitgesetz erfolgt. In 8.246 Fällen, das sind über 95 % der Fälle, nahmen Frauen diese Form der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Dies war auch schon bei der Auswertung im Jahr 2017 so.

An den **Studienseminaren** sind insgesamt 92 Beschäftigte, also 15,7 % (75 weiblich, 17 männlich) in Teilzeit tätig. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber der Erhebung im Jahr 2017. Da waren es nur 9,98 %. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 81,52 % und damit leicht niedriger als 2017 (83,3 %).

Unabhängig von der Schul- oder Seminarart macht nach wie vor insgesamt nur ein geringer Teil der männlichen Beschäftigten von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch. Wie die detailliertere Auswertung gezeigt hat, wird eine Beschäftigung in Teilzeit häufig genutzt, um die Anforderungen von Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Die Anzahl der Männer, die einer Tätigkeit in Teilzeit nachgehen o-

der von der Möglichkeit der Eltern- und Pflegezeit Gebrauch machen, nimmt nur partiell und tendenziell zu. Dies spiegelt die noch immer vorherrschende traditionelle familiäre Rollenverteilung deutlich wider.

Exkurs Teilzeitbeschäftigung und Führungsfunktion (s. auch Teil 2.3):

Zur Verwirklichung des Anspruchs auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört es auch, dass Führungsfunktionen bei einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. In diesem Sinne regelt auch § 7 Abs. 2 LGG, dass Führungsfunktionen, wie alle anderen Stellen auch, in Teilzeit auszuschreiben sind, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dementsprechend wird bei der Ausschreibung von Funktionsstellen im Amtsblatt in den Allgemeinen Vorbemerkungen auf Folgendes hingewiesen: „Soweit bei der einzelnen Stelle nichts Anderes angegeben ist, werden die Stellen in Vollzeitform und in Teilzeitform ausgeschrieben. Bei der Bewerbung ist anzugeben, ob die Vollzeitform oder die Teilzeitform angestrebt wird, im letzten Fall auch, welcher Beschäftigungsumfang gewünscht wird.“

Von den insgesamt 17.025 Personen, die ihren Dienst in Teilzeit verrichten, haben nur 501 Personen eine Führungsfunktion inne. Das sind gerade mal 2,9 %. Ohne die Berücksichtigung von Teilzeitmodellen im Blockmodell wie Altersteilzeit oder Sabbatjahr sind es sogar nur 478 Beschäftigte (420 Frauen, 58 Männer). In nur 101 Fällen handelt es sich dabei um eine Schulleitungsstelle (90 GS, 10 FÖS, 1 GYM), wobei es sich in diesen Fällen meistens um Teilzeitbeschäftigungen mit nur geringen Stundenreduzierungen handelt. Insoweit hat sich kaum etwas zur Situation im Jahr 2017 verändert. Die Einzelheiten ergeben sich aus Tabelle 7 im Anhang.

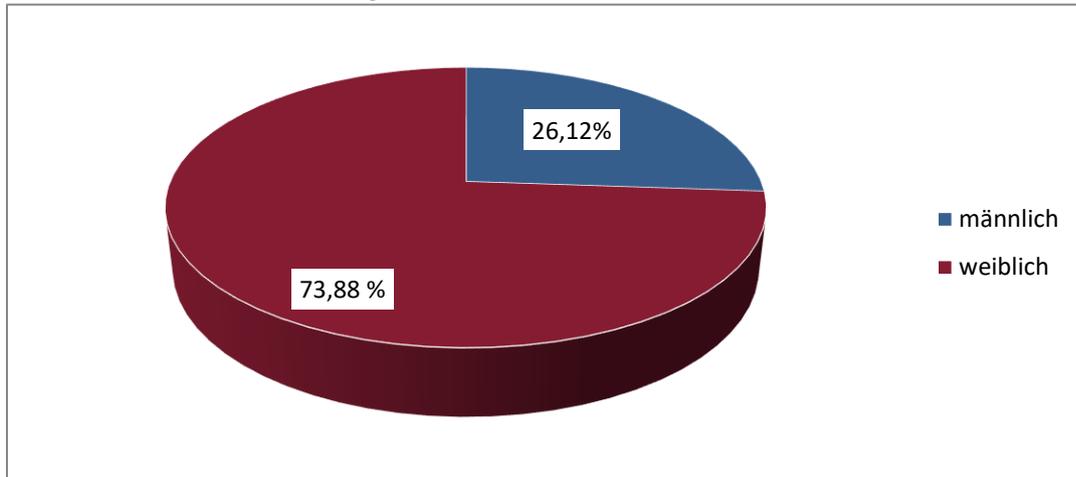
Bei den **Studienseminaren** gibt es eine Seminarleiterin (0,64 VZÄ) und eine stellvertretende Seminarleiterin (0,5 VZÄ) in Teilzeitbeschäftigung.

2.2 Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildende

2.2.1 Anwärterinnen und Anwärter

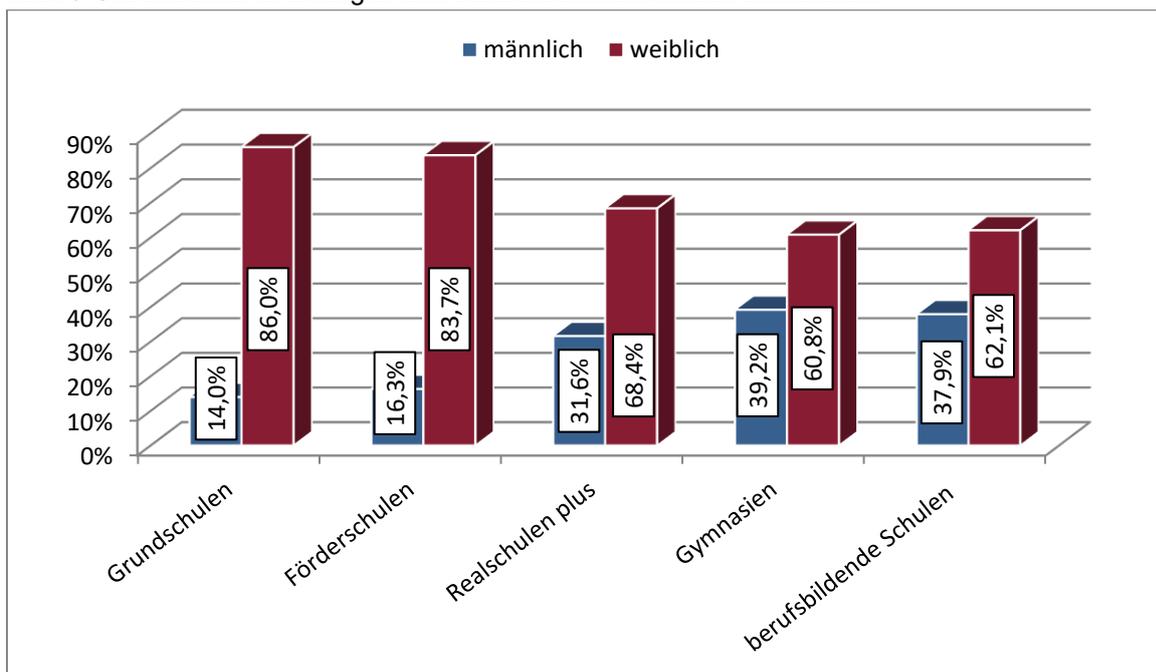
Zum Stichtag 30.06.2023 befinden sich insgesamt 1.838 Anwärterinnen und Anwärter an den Studienseminaren in Rheinland-Pfalz in der Lehramtsausbildung. Der Anteil der Frauen liegt bei 73,88 % (1.358), während 26,12 % (480) Männer ihre Ausbildung zum Lehrer absolvieren (s. Tabelle 6). 2017 lag der Frauenanteil noch bei 70,73 % und ist damit leicht gestiegen.

Abb.: 8 Geschlechterverteilung bei den Anwärterinnen und Anwärtern



Die folgende Darstellung zeigt die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter verteilt auf die jeweiligen Studienseminare.

Abb. 9 Geschlechterverteilung in den Studienseminaren nach Seminarart



Nicht überraschend ist wie auch 2017, dass der Frauenanteil in der Ausbildung für das Lehramt an Grundschulen besonders hoch ist. 615 Anwärterinnen stehen gerade einmal 100 Anwärter gegenüber. Gleiches gilt für die Förderschulen mit 159 Anwärterinnen und 31 Anwärtern. Aber auch der Anteil der Frauen (95) in den Studienseminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen ist höher als der Männeranteil (58) und dies nicht nur bei dieser Erhebung. Seit einigen Jahren ist der Frauenanteil dort teilweise deutlich höher. In diesem Umfang spiegelt sich dies jedoch noch nicht bei der Zahl der Lehrkräfte im Schuldienst an berufsbildenden Schulen wider. Die

Gründe hierfür liegen sicher teilweise in der Wahl der Studien- bzw. Ausbildungsfächer, wie ein Blick auf die Fächer der derzeitigen Absolventinnen und Absolventen zeigt: Bei den Männern ist in 20 Fällen ein erstes Ausbildungsfach im technischen Bereich hinterlegt. Bei den Frauen ist dies nur in fünf Fällen der Fall.

Auch der Blick auf den aktuellen Stand der Bewerbungen von Lehrkräften für die berufsbildenden Schulen bestätigt dies. Nach wie vor werden die technischen Fächer (Elektrotechnik, Bautechnik, Metalltechnik etc.) sowie Mathematik und Physik eher von Männern (in 14 Fällen) als von Frauen (in 7 Fällen) nachgewiesen. Hingegen werden Fächer wie Ernährung und Gesundheit, Hauswirtschaft oder Pflege/Körperpflege sowie Gesundheitslehre eher von Frauen (in 8 Fällen) als von Männern (in 3 Fällen) gewählt. Im Fach Wirtschaft/Betriebswirtschaft sind die Bewerbungen bezogen auf das Geschlecht gleichmäßig verteilt. (14 Männer, 15 Frauen).

2.2.2 Auszubildende

Die nachfolgende Übersicht stellt die Zahl der Auszubildenden dar. Hier sind diejenigen Beschäftigten erfasst, die an einem Studienseminar eine pädagogische Ausbildung im Rahmen des Seiteneinstiegs bzw. nach § 11 Schullaufbahnverordnung (Lehramt der Lehrerin und des Lehrers für Fachpraxis) und § 14 Schullaufbahnverordnung (Lehramt der Fachlehrerin und des Fachlehrers an berufsbildenden Schulen) absolvieren.

	Studienseminar für das Lehramt an					
	BBS		GYM		RS+	
	m	w	m	w	m	w
Auszubildende	33	22	-	2	-	1

2.3 Beschäftigte in Führungspositionen

Die folgenden Ausführungen befassen sich mit Beschäftigten, die in Führungspositionen tätig sind. Führungspositionen an Schulen sind nicht nur die Schulleiterinnen oder die Schulleiter sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Auch andere herausgehobene Funktionen wie beispielsweise Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben an Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen oder berufsbildenden Schulen sowie Konrektorinnen und Konrektoren als pädagogische oder didaktische Koordinatorinnen oder Koordinatoren an Integrierten Gesamtschulen oder Realschulen plus sind Führungsfunktionen in Schulen.

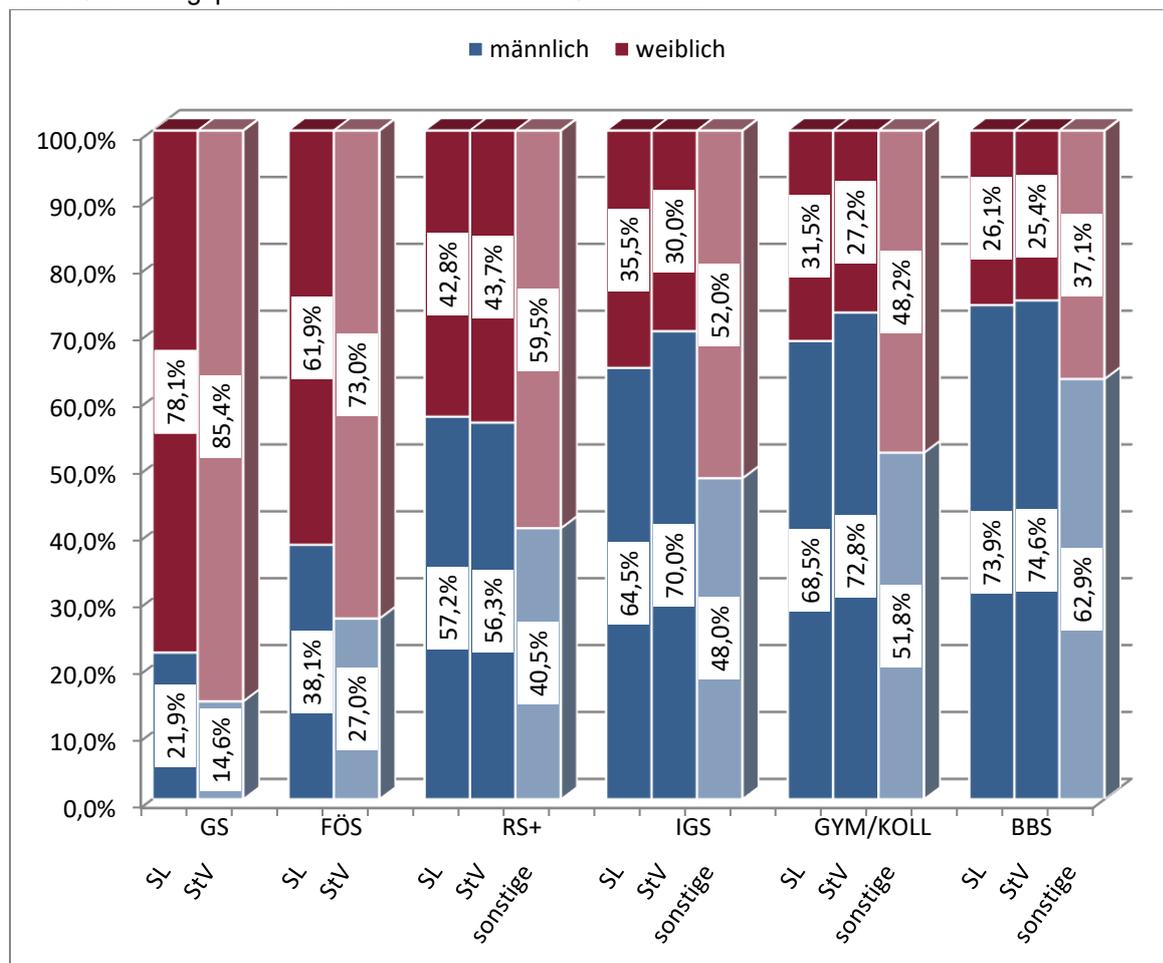
Insgesamt haben zum Stichtag 30.06.2023 4.500 Lehrkräfte (im Jahr 2017 waren es 4.494) eine Führungsposition in diesem Sinne an Schulen inne. Davon sind 2.358 weibliche Beschäftigte (55,24 %) und 2.091 männliche Beschäftigte (44,74 %). Insgesamt gibt es also eine leichte Überrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen, die gegenüber 2017, da waren es 53 %, sogar noch leicht um rund zwei Prozentpunkte gestiegen ist. Allerdings ist die Situation nicht nur in den verschiedenen

Schularten sehr unterschiedlich, die Repräsentanz von Frauen stellt sich auch bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Funktionen sehr unterschiedlich dar (im Einzelnen siehe Tabelle 7 im Anhang).

In der nachfolgenden Grafik wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen in Teilbereichen wie auch bei der Erhebung im Jahr 2017 erheblich geringer ist als der Anteil von Männern. Während an Grundschulen und an Förderschulen noch überwiegend Frauen in Führungsfunktionen sowohl als Schulleiterin als auch als Stellvertreterin tätig sind, sind es an den übrigen Schularten überwiegend männliche Beschäftigte. Aber es sind auch Fortschritte zu erkennen. Waren an berufsbildenden Schulen 2017 beispielsweise nur 18,3 % Frauen in der Funktion der Schulleitung, sind es nun 26,1 %. Auch an den Gymnasien gibt es eine Steigerung um rund zwei Prozentpunkte auf 31,5 %, ebenso an den Integrierten Gesamtschulen auf 35,5 % und den Realschulen plus auf 42,8 %. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, sind wir auf einem sehr guten Weg.

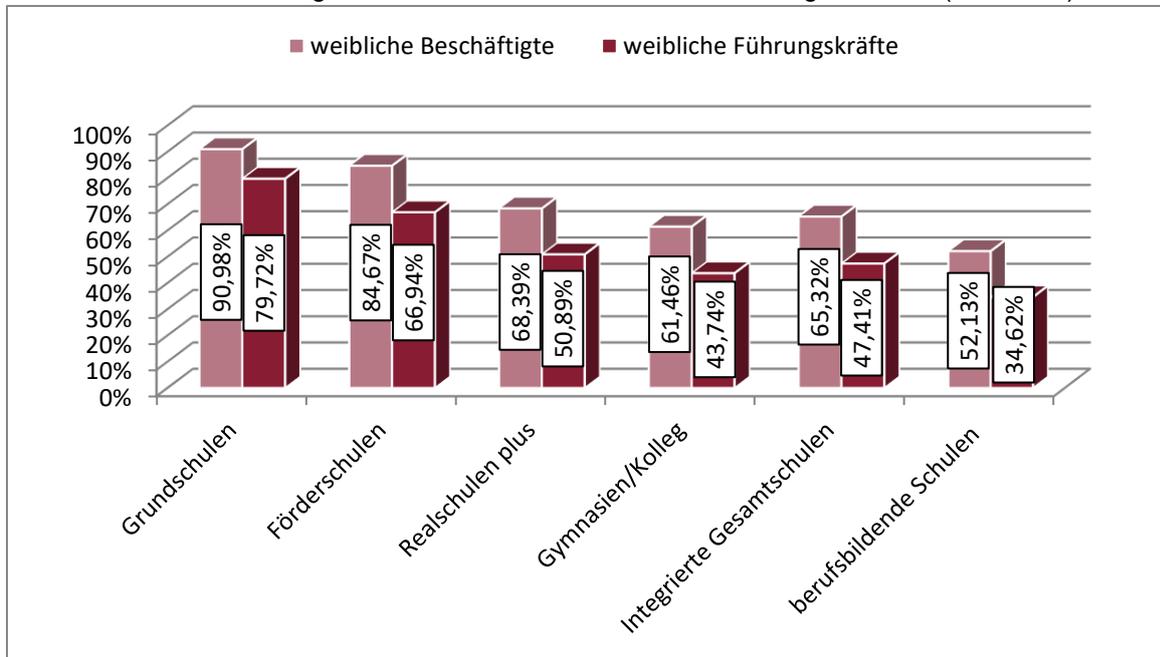
Bei den sonstigen Funktionen außerhalb der engeren Schulleitungen sind Frauen insgesamt zwar etwas stärker vertreten, aber auch hier gibt es nach wie vor noch Steigerungspotential bei den Gymnasien und den berufsbildenden Schulen.

Abb.10 Führungspositionen nach Schulart und Geschlecht



Vergleicht man die Anzahl der in Führungsfunktionen tätigen Personen mit der Zahl der in dieser Schulart insgesamt tätigen Beschäftigten nach Geschlecht, kommt man – bezogen auf die Frauen – zu folgendem Ergebnis:

Abb. 11 Frauen in Führungsfunktionen in Relation zu den Beschäftigtenzahlen (Personen)



So liegt beispielsweise der Frauenanteil bei den Beschäftigten an Grundschulen bei über 90 %, während der Anteil der dort insgesamt in Führungsfunktionen tätigen Frauen nur bei knapp 80 % liegt, bezogen auf eine Schulleitungsstelle (nicht in der Abb.) sogar nur bei knapp 77 %. An Gymnasien liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten bei rund 61 %. Dort sind Frauen anteilmäßig aber nur zu knapp 44 % in Führungsfunktionen vertreten. Auch sind dort nur rund 30 % als Schulleiterin tätig. Auch hier hat sich gegenüber 2017 nur wenig verändert, es gibt aber tendenziell – wie oben schon ausgeführt – Verbesserungen.

Sowohl im schulischen Führungsbereich (Schulleitung) als auch auf der Ebene des sog. mittleren Managements (Funktionsstellen außerhalb von Schulleitung) ist eine gleiche Repräsentanz von Frauen also noch nicht durchgängig gegeben. Es ist deshalb ein wichtiges Anliegen, eine Erhöhung des Anteils an Schulleiterinnen und anderen Funktionsstelleninhaberinnen innerhalb und außerhalb von Schulleitung zu erreichen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen also systematisch zu verringern (siehe hierzu Abschnitt 4.2). Dies gilt insbesondere für die höher dotierten Funktionsstellen.

Führungsfunktionen an **Studienseminaren** sind die Seminarleiterinnen und Seminarleiter (23 Beschäftigte, davon 10 weiblich, 13 männlich) sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter (32 Beschäftigte, davon 14 weiblich, 18 männlich). Bislang war die Geschlechterverteilung in den Führungsfunktionen an Studienseminaren recht ausgewogen, nun aber teilweise mit einer leichten Unterrepräsentanz von Frauen Überraschend ist, dass an den Studienseminaren für das Lehramt an Realschulen

plus nach wie vor ausschließlich Männer in Führungsfunktionen tätig sind. An den Seminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen ist das Geschlechterverhältnis bei den Seminarleitungen ausgewogen.

	GS		FÖS		RS+		GYM		BBS	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Leitung	4	3	1	1	0	3	3	4	2	2
Stellvertretung	5	3	4	1	0	5	3	6	2	3

2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Die im Erhebungszeitraum vom 01.07.2020 bis zum 30.06.2023 vollzogenen Beförderungen und Höhergruppierungen von Beschäftigten an Schulen – getrennt nach Geschlecht – ergeben sich aus der Tabelle 8 im Anhang. Darin enthalten sind alle funktionslosen Beförderungen (A 13/A 14 bzw. E 13/E 14), Beförderungen nach bestandener Wechselprüfung, aufgrund gestiegener Schülerinnen- und Schülerzahlen bzw. Errichtung einer Oberstufe oder aufgrund der Übernahme einer Funktionsstelle nach Ablauf der Erprobungszeit. Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum 3.476 (2.141 (61,6 %) weibliche Beschäftigte, 1.335 (38,4 %) männliche Beschäftigte) Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in diesem Sinne vollzogen. Große Unterschiede ergeben sich jedoch in den einzelnen Schularten und den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Allerdings sind hier keinerlei Gestaltungsmöglichkeiten gegeben, wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen.

Beförderungen im öffentlichen Dienst folgen dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Bestenauslese. Für die sog. funktionslosen Beförderungen von der Besoldungsgruppe A 13 (Studienrätin/Studienrat) nach Besoldungsgruppe A 14 (Oberstudienrätin/Oberstudienrat) stehen jährlich zum 18.5. eine bestimmte Anzahl von Planstellen für Beförderungen zur Verfügung. Die Auswahl erfolgt – ohne Berücksichtigung des Geschlechts – ausschließlich nach Leistungskriterien (Dienstliche Beurteilung). Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden neben den Gesichtspunkten der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen mit Männern sowie der Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und die Beseitigung bestehender Nachteile aufgrund des Geschlechts auch Aspekte des Nachteilsausgleichs schwerbehinderter Menschen berücksichtigt. Es ist zudem sichergestellt, dass Lehrkräfte, die sich nicht aktiv im Dienst befinden, weil sie beispielsweise Elternzeit in Anspruch nehmen, am Beförderungsverfahren teilnehmen können.

Für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen, die dauerhaft an einer Realschule plus oder einer Integrierten Gesamtschule eingesetzt sind und die sog. Wechselprüfung II bestanden haben, wurden mit dem Landeshaushaltsgesetz 2017/2018 für die beiden Haushaltsjahre jeweils 600 Planstellen zum „Vollzug der Wechselprüfungsordnung“ von BesGr. A 12 nach BesGr. A 13 gehoben. Damit wurde die haushaltsrechtliche Grundlage geschaffen, um erstmals zum 18.

Mai 2017 den Lehrkräften, die die Wechselprüfung II bestanden haben, das Amt einer Lehrkraft mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen plus übertragen zu können. Insgesamt wurden auf diesem Weg im jetzigen Erhebungszeitraum 540 Lehrkräfte befördert, davon 393 Frauen und 147 Männer.

Die übrigen Beförderungen hängen von bestimmten objektiven Voraussetzungen, wie z. B. der Errichtung einer Oberstufe, gestiegenen Schülerinnen- und Schülerzahlen oder dem Ablauf der Erprobungszeit nach der kommissarischen Übertragung eines höherwertigen Amtes ab. In diesen Fällen hat die zu befördernde Person die Funktionsstelle bereits – ggf. kommissarisch – inne, die Beförderungsentscheidung folgt insoweit der schon vorausgegangenen leistungsbezogenen Auswahlentscheidung, auf deren Basis der Lehrkraft bereits die Funktion übertragen wurde.

Die im Erhebungszeitraum vom 01.07.2020 bis zum 30.06.2023 vollzogenen Beförderungen von Beschäftigten an **Studienseminaren** ergeben sich aus Tabelle 9 im Anhang. Beförderungen an Studienseminaren erfolgten nahezu ausschließlich aufgrund erfolgreich absolvierter Erprobungszeit nach der kommissarischen Übertragung eines höherwertigen Amtes (Fachleitung, stellvertretende Seminarleitung oder Seminarleitung). Daneben gab es drei Beförderungen nach bestandener Wechselprüfung II.

2.5 Einstellungen

Im Erhebungszeitraum vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2023 wurden insgesamt 5.306 (4.803,77 VZÄ) Beschäftigte (davon 1.084 in einem Tarifbeschäftigtenverhältnis) unbefristet neu in den rheinland-pfälzischen Schuldienst eingestellt. Davon waren 3.965 (3.517,69 VZÄ) Frauen (74,72 %) und 1.341 (1.286,08 VZÄ) Männer (25,27 %). Diese Zahlen unterscheiden sich nur unwesentlich von denen des vorherigen Erhebungszeitraumes. Der Frauenanteil lag damals bei 74,06 %. Der größte Teil der Einstellungen erfolgte wiederum erwartungsgemäß an den Grundschulen mit insgesamt 1.590 (1.437,86 VZÄ) Beschäftigten, davon 1.388 (1.240,4 VZÄ) Frauen (87,29 %). Die Quote liegt leicht unter dem Frauenanteil an dieser Schulart.

An berufsbildenden Schulen wurden im gleichen Zeitraum 510 (452,06 VZÄ) Beschäftigte eingestellt. Hier lag der Frauenanteil mit 291 (250,54 VZÄ) Beschäftigten bei 57,06 % gegenüber einem Männeranteil von 219 (201,52 VZÄ), also 42,94 %. Diese Zahlen entsprechen in etwa denjenigen des vorherigen Erhebungszeitraumes und bestätigen die oben erwähnte Tendenz einer langsam steigenden Zahl von weiblichen Beschäftigten an berufsbildenden Schulen.

Die Einzelheiten bezogen auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Verteilung auf Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben sich aus den Tabellen 10a, 10b und 10c im Anhang.

An **Studienseminaren** gibt es nahezu keine Neueinstellungen. Die Stellen der Fachleiterinnen und Fachleiter werden in der Regel nach Ausschreibungen durch Bewerbungen und Versetzungen von Lehrkräften aus dem rheinland-pfälzischen Schuldienst an die Studienseminare besetzt. Gleiches gilt für die Seminarleitungen und stellvertretenden Seminarleitungen. Nur in ganz seltenen Fällen erfolgt die Stellenbesetzung durch Neueinstellung von Bewerberinnen oder Bewerbern beispielsweise aus dem Kirchendienst oder einem anderen Bundesland. Tabelle 11 stellt daher die im oben beschriebenen Sinne erfolgten „Zugänge“ an Studienseminaren dar. Insgesamt gab es im Erhebungszeitraum 108 Zugänge, davon 59 Frauen. In Leitungspositionen gab es insgesamt 13 Zugänge, davon sieben Frauen.

3. Prognoseteil

Nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes müssen Prognosen über die Entwicklung des Personalbestandes abgegeben werden. Zu diesem Zweck sollen auf der Basis von Daten über voraussichtlich ausscheidende Beschäftigte (z. B. Ruhestandsversetzungen, Inanspruchnahme von Altersrente oder Beurlaubungen, Beendigung auf eigenen Antrag) und unter Berücksichtigung derjenigen Beschäftigten, die voraussichtlich ihren Dienst nach Elternzeit oder Beurlaubungen wieder aufnehmen, die Zahl der Einstellungsmöglichkeiten ermittelt werden. Hintergrund ist der Gedanke, über Fluktuationen und Neueinstellungen Einfluss auf die Beschäftigungsstruktur der Dienststelle nehmen zu können. Für eine Behörde mit einer überschaubaren und relativ konstanten Zahl von Beschäftigten mag eine solche Personalbedarfsprognose erstellt werden können. Für den Schulbereich mit seinen über 41.000 Beschäftigten ist dies kaum möglich, für die Studienseminare nur bedingt.

Auch wenn die erhobenen Daten einen Überblick über die großen Personalbewegungen im Schulbereich verschaffen und daraus eine rein theoretische Zahl von Neueinstellungsmöglichkeiten errechnet werden könnte, spiegelt dies nicht die schulische Realität wider. Der jährliche Personalbedarf, der im Schulbereich regelmäßig durch die Einstellungstermine zum Schuljahresbeginn am 01.08. jedes Jahres und zum Schulhalbjahr am 01.02. jedes Jahres (abweichende Termine bei den berufsbildenden Schulen) gedeckt wird, wird vielmehr durch eine komplizierte Berechnung ermittelt, die nicht nur die Zahl der Zu- und Abgänge oder Deputatsveränderungen in einer bestimmten Zeit berücksichtigt, sondern auch die Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler und damit die erforderliche Zahl der Klassenbildungen. Auch strukturelle Veränderungen, etwa die Errichtung neuer Schulformen, wie beispielsweise die Realschule plus vor einigen Jahren, oder der Aufbau weiterer Integrierten Gesamtschulen bzw. neuer Oberstufen bis hin zu weiteren Angeboten im Rahmen der Inklusion und nicht zuletzt steigende, aber auch schwer kalkulierbare Schülerzahlen durch vermehrte Zuwanderung aus Krisenregionen, nehmen Einfluss auf die Zahl der zur Verfügung stehenden Planstellen und der Einstellungsmöglichkeiten zu den genannten Terminen. Die Einstellungszahlen unterliegen somit Schwankungen, da sich einerseits die Bedarfsentwicklung durch Demographie und Zuwanderung sowie Veränderungen bei der Schulstruktur unterschiedlich gestalten und andererseits die Zahl der frei werdenden Stellen von der Altersstruktur und sich verändernden gesetzlicher Rahmenbedingungen (z. B. bei Ruhestand und Altersteilzeit) abhängt. Sie wird sich auch in den Schularten unterschiedlich auswirken, sodass eine belastbare Prognose für einen Zeitraum von sechs Jahren, wie dies die Verwaltungsvorschrift in Ziffer 1.4 vorsieht, für den Schulbereich nicht möglich ist.

Zudem werden Abwesenheiten aufgrund von Elternzeiten und Beurlaubungen auch durch befristete Einstellungen kompensiert, die auf die langfristige Beschäftigungsstruktur keine Auswirkungen haben.

Es ist daher nicht möglich, auf der Grundlage der nach dem Gleichstellungsgesetz zu erhebenden Daten konkrete Prognosen, schon gar nicht schulartbezogen, für die genannten Einstellungstermine abzugeben. Die Zahl der Einstellungsmöglichkeiten für die zurückliegenden Jahre bestätigt diese Schwankungen.

Folgende Daten wurden erhoben:

- a. voraussichtliche Ruhestandsversetzungen (Tabellen 12a und 12b)
- b. Fluktuation aufgrund der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Antrag (z. B. eigene Kündigung, Auflösungsvertrag, Bewilligung einer Rente, Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn etc.) im Zeitraum 30.06.2017 bis 29.06.2023 (Tabelle 13)
- c. Fluktuation aufgrund der Bewilligungen von Elternzeit im Zeitraum 30.06.2017 bis 29.06.2023 (Tabelle 14)
- d. Fluktuation aufgrund von Beurlaubungen (Beurlaubungen im dienstlichen/öffentlichen Interesse, Beurlaubungen aus familiären oder sonstigen Gründen, Pflegezeit oder Pflegeauszeit im Zeitraum von 30.06.2023 bis 29.06.2023 (Tabelle 15)
- e. Zugänge aufgrund der Rückkehr von Beschäftigten aus Elternzeiten (Tabelle 16) sowie aus Beurlaubungen im Zeitraum vom 30.06.2017 bis 29.06.2023 (Tabelle 17)

An den **Studienseminaren** stellt sich die Situation etwas anders dar.

Die Zahl der Fachleiterinnen und Fachleiter sowie der Führungskräfte sind vergleichsweise konstant. Nur hin und wieder werden neue Studienseminare bzw. Teildienststellen eingerichtet oder geschlossen. Die Fluktuation ist insgesamt nicht sehr hoch.

Die Prognosedaten für die Studienseminare sind in Tabelle 18 dargestellt. Die freiwerdenden Stellen werden ausgeschrieben, die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt nach dem bereits zuvor beschriebenen Prinzip der Bestenauslese. Auch hier gilt, dass zur Erhöhung des Frauenanteils Frauen nur bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden können.

4. Maßnahmenteil zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

4.1 Lehrkräfte

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Unterrepräsentanz vereinbart werden.

Wie die Ausführungen in den vorherigen Abschnitten zeigen, gibt es – bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten im Schulbereich – keine Unterrepräsentanz von Frauen. Nur im Bereich der berufsbildenden Schulen liegt der Frauenanteil bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente noch knapp unter 50 %, sodass man diesen Aspekt weiter beobachten muss. Hier sollte der Frauenanteil langfristig jedenfalls nicht sinken. Vielmehr muss das Ziel verfolgt werden, den Frauenanteil an berufsbildenden Schulen weiter zu erhöhen bzw. stabil zu halten. Dies kann nur durch die verstärkte Einstellung von Frauen an dieser Schulart ermöglicht werden.

Das wird aus den folgenden Gründen nur in sehr kleinen Schritten zu realisieren sein:

Zum einen erfolgt die Einstellung in den Schuldienst auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Gebots der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In der Praxis wird dies umgesetzt, indem zunächst auf der Basis der sogenannten Auswahlnote aus den Zeugnissen der 1. und 2. Staatsprüfung der Bewerberinnen und Bewerber eine Rangfolge gebildet wird. Es kann nur die Bewerberin oder der Bewerber ein Einstellungsangebot erhalten, die oder der – unabhängig vom Geschlecht – auf Platz 1 in der Bewerberinnen- und Bewerberliste für die gesuchte Fächerkombination steht. Nur wenn die Auswahlnote zweier Personen exakt gleich ist, könnte die Bewerberin vorgezogen werden. Ein Abweichen von dieser Verfahrensweise wäre – auch wenn sie der Erhöhung des Frauenanteils dienen soll – ein Verstoß gegen das verfassungsrechtlich garantierte Leistungsprinzip.

Hinzu kommt, dass der Fächerbedarf an der berufsbildenden Schule oft im technischen Bereich liegt, also in den Fächern, die – wie aufgezeigt – bereits in der Lehramtsausbildung häufiger von Männern belegt werden, wie auch die Zahlen bei den Anwärterinnen und Anwärtern gezeigt haben. In den Studienseminaren befinden sich aktuell nur wenige Frauen, die in einem technischen Fach ausgebildet werden. Das bedeutet, dass auch in naher Zukunft nicht mit einer signifikanten Erhöhung der Zahl von Bewerbungen von Frauen in diesen Fächern gerechnet werden kann.

Auch ein Blick in die Bewerbungsdatenbank der ADD zum Stichtag 30.06.2023 bestätigt dies:

Lehramt	Geschlecht	Anzahl aktive Bewerbungen
BBS	m	56
	w	65
GYM	m	574
	w	988
FÖS	m	5
	w	16
RS+	m	41
	w	119
GS	m	51
	w	198

Von den insgesamt 121 Bewerberinnen und Bewerbern für das Lehramt an berufsbildenden Schulen sind zwar 65 (53,71%) weiblich. Betrachtet man sich aber die Fächerkombinationen genauer (s. Tabelle 19), so stellt man fest, dass es insgesamt ohnehin nur wenige Bewerbungen mit technischen Fächern gibt und wenn, dann sind es häufiger Männer, die sich hier bewerben.

Diese Entwicklung entspricht auch einer aktuellen Veröffentlichung im Internetportal „Studienwahl.de“. „Mädchen studieren Geisteswissenschaften, Jungs Informatik“, heißt es dort in einer Mitteilung vom 05.07.2023. Studienanfängerinnen entscheiden sich nach wie vor häufiger für ein Fach aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Sozialwissenschaften, für einen Studiengang im Bereich Gesundheit und soziale Dienste oder für ein Lehramtsstudium. Zwar stellen sie mittlerweile auch in vielen naturwissenschaftlichen Fächern wie Chemie, Biologie, Mathematik und Geographie die Hälfte oder mehr Studierende. In ingenieurwissenschaftlichen Fächern dagegen sind Studentinnen weiterhin unterrepräsentiert. Ihr Anteil dort ist allerdings in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Die Arbeitsmarktentwicklungen zeigen, dass Frauen in technischen Berufen gute Chancen und Berufsperspektiven haben.

Ein stereotypes Berufswahlverhalten ist auch aktuell noch immer in der dualen bzw. schulischen Ausbildung festzustellen: Junge Männer wählen überwiegend Ausbildungsberufe aus den Bereichen Metall, Elektro, Bau oder Verkehr, junge Frauen entscheiden sich mehrheitlich für Berufe in Verwaltung und Büro, Körperpflege oder Dienstleistung. Der häufigste von Frauen gewählte Ausbildungsberuf ist medizinische oder zahnmedizinische Fachangestellte.

Laut einer Veröffentlichung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 24.02.2023 lag der Anteil von Frauen in technischen Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz bei 9,9 %, der Bundesdurchschnitt bei 10,6 %. Aber in einigen Berufen gibt es auch Verschiebungen. So stieg der Anteil von Frauen beim noch immer männerdominierten Beruf des Landwirtes bzw. der Landwirtin bundesweit im Jahr 2020 um 10 Prozentpunkte auf 21 % im Vergleich zu 2010. Beim Beruf des Tischlers bzw. der Tischlerin stieg der Anteil der Frauen von zehn Prozent im Jahr 2010 auf 15 Prozent im Jahr 2020 (Quelle: FAZ/Statisches Bundesamt).

Es ist zwar positiv, dass sich in dieser Hinsicht etwas bewegt, doch da ist noch Luft nach oben, denn vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es erschreckend,

dass der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt niedrig bleibt.

Oft ist die Mathematiknote ein Impuls, einen MINT-Beruf oder ein MINT-Studium zu wählen. Da junge Frauen aber auch im sprachlichen Bereich oft gute Noten haben, haben sie mehr Möglichkeiten, ihre Stärken bei der Berufswahl als Argument zu nutzen und wählen gerne sprachorientierte Berufe. Bei der Berufswahl ist auch nach wie vor die Vereinbarkeit mit Familie für junge Frauen wichtiger als für junge Männer. Diese wählen ihre Berufe eher nach den Verdienstchancen, um der Rolle des männlichen Familienernährers gerecht zu werden.

In der beruflichen Orientierung braucht es mehr weibliche Vorbilder und Unterstützung junger Frauen, ihre technischen oder naturwissenschaftlichen Interessen und Begabung in eine Berufsentscheidung einzubeziehen. Auch eine offene Willkommenskultur in Männerdomänen kann helfen, neue Wege zu gehen. Junge Frauen müssen ermutigt werden, sich für eine Karriere im MINT-Bereich zu entscheiden. Vorbilder und Mentorinnen, Willkommenskultur und gute Arbeitsbedingungen für jede familiäre Situation öffnen für alle junge Frauen Wege in die vielen attraktiven Berufsfelder im MINT-Bereich.

Alle Schulen in Rheinland-Pfalz sind aufgerufen, bereits in der Schule die Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern über die vielfältigen Möglichkeiten des differenzierten Schulsystems und das breite Angebot an Ausbildungsberufen und Studiemöglichkeiten gendersensibel zu beraten sind. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den Ursachen der geschlechtsspezifischen Berufswahl und das Aufzeigen von Alternativen. Die schulischen Konzepte für die Berufswahlvorbereitung und die Studienorientierung sollen sich mit dieser Fragestellung gendersensibel auseinandersetzen. Bei der Planung des Berufspraktikums ist die Verbreiterung des Berufswahlspektrums von jungen Menschen über die klassischen Frauen- und Männerberufe hinaus zu unterstützen.

Lehrkräften wird seitens des Pädagogischen Landesinstitutes u. a. auch eine Broschüre mit Anregungen für gendersensiblen MINT-Unterricht/Gendersensible MINT-Projekte zur Verfügung gestellt. In den Fortbildungen und den Maßnahmen der MINT-Strategie fließen ebenfalls Anregungen ein, beispielsweise bei den Fortbildungen zu den erneuerbaren Energien (Lehr-Lern-Konzepte mit den Experimentierboxen der VRD-Stiftung), Lego-Education (in Zusammenarbeit mit der TH Bingen und dem MINTplus-Labor), Angebote der MINT-Strategie im Informatikbereich (z. B. Calliope IOT) usw. Für spezifische Bedarfe der Schulen stehen die Beraterinnen und Berater für Unterrichtsentwicklung zur Verfügung und können auf Anfrage Schulen konkret unterstützen und beraten.

Mit zahlreichen Initiativen und Angeboten wenden sich auch Hochschulen und Verbände an Schülerinnen, um diese für technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungen oder Studienfächer zu begeistern. Umgekehrt gibt es auch für Schüler mittlerweile an

verschiedenen Hochschulen spezielle Angebote, um den geringen Männeranteil in einigen Fächern zu erhöhen.

Die rheinland-pfälzische Landesregierung setzt darauf, verstärkt Mädchen und junge Frauen für die Berufsfelder der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, die so genannten MINT-Berufe, zu gewinnen, so Ministerpräsidentin Malu Dreyer und die damalige Arbeitsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler anlässlich der Bekanntgabe der Arbeitsmarktzahlen in Mainz im August 2016. Das Anliegen unterstützt der Europäische Sozialfonds (ESF) mit dem Förderansatz „Mentoring-MINT“. Um das vielfältige Angebot zur MINT-Förderung dieser Zielgruppe in Rheinland-Pfalz enger mit Projekten in der ganzen Bundesrepublik zu vernetzen, ist das Land bereits im Februar 2016 dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen – Komm, mach MINT“ beigetreten.

Die rheinland-pfälzische Bildungsministerin, Frau Dr. Stefanie Hubig, hatte im November 2016 die MINT-Initiative mit einem 1. Runden Tisch auf den Weg gebracht. Seitdem arbeiten die Partner des Ovalen Tisches zur Fachkräftesicherung sowie weitere Akteure aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Schulen in Arbeitsgruppen eng zusammen. Dabei wird das Ziel verfolgt, eine Gesamtstrategie inklusive einer passgenauen MINT-Förderung entlang der Bildungskette für alle Regionen in Rheinland-Pfalz zu entwickeln. Durch die Erweiterung der gemeinsamen Kooperation mit den Ministerien für Wirtschaft, Wissenschaft und Klimaschutz wird diese Strategie auch durch den Förderwettbewerb „Auf- und Ausbau von MINT-Regionen und MINT-Projekten“ sowie die Verstetigung der MINT-Geschäftsstelle ergänzt.

Erst im Juni 2023 hat die Bildungsministerin die erfolgreiche MINT-Förderung beim Nationalen MINT Gipfel in Berlin vorgestellt. Kompetenzen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik seien für viele Berufe wichtiger denn je. Rheinland-Pfalz bewege sich bei der MINT-Förderung bundesweit in der Spitzengruppe.

Im September 2023 fand der 7. Runde Tisch statt, bei dem unter anderem auch der Frage nachgegangen wurde, welche Ansatzpunkte es zum Beispiel gibt, um mit Eltern im Rahmen der MINT-Strategie zusammenzuarbeiten und die MINT-Bildung zu stärken. Eltern prägen die Einstellung ihrer Kinder zu MINT-Fächern, -Berufen und -Studiengängen auf entscheidende Weise. Die Ministerin betonte, dass Fortschritt nicht allein, sondern nur gemeinsam gelinge und brachte damit auch ihre Freude zum Ausdruck, dass das Klimaschutzministerium sich den an der MINT-Förderung beteiligten Ministerien anschließe.

Die Entwicklung der Zahl der Studierenden in MINT-Fächern deuten auf einen Erfolg des Projektes hin. So ist der Anteil der Frauen von 2008 bis 2016 von 34 % auf 32,8 % zwar gesunken. Seit 2017 hingegen ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2022 lag der Anteil der Frauen bei 37,3 % (Quelle: Amtliche Hochschulstatistik).

Das gleiche Ziel verfolgt auch das bereits 1997 von der Landesregierung initiierte, bundesweit einmalige Ada-Lovelace-Mentorinnen-Projekt, in dem unter dem Motto „Was ich will, das kann ich!“ Schülerinnen gezielt über mathematisch-naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Ausbildungsberufe informiert werden. Auch hier ist das Ziel, Mädchen und junge Frauen für eine Karriere im MINT-Bereich zu gewinnen und damit langfristig den Frauenanteil zu steigern. Dafür ist nicht nur die direkte Arbeit mit Schülerinnen entscheidend, sondern auch die Einbindung von Lehrkräften, Eltern und der Öffentlichkeit, um Sensibilität und Akzeptanz in der Gesellschaft für das Thema „Frauen in MINT“ zu fördern. Mentorinnen, MINT-Studentinnen und -Auszubildende informieren, beraten und betreuen Schülerinnen. Sie bieten Arbeitsgemeinschaften und Workshops an Schulen an, organisieren Projektstage an Hochschulen und informieren bei Messen und Veranstaltungen auch Eltern und Lehrkräfte über Zukunftsperspektiven im MINT-Bereich. Die gemeinsame Arbeit an konkreten technischen und naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen ermöglicht es den Schülerinnen, ihre individuellen Fähigkeiten ohne schulischen Druck zu erproben, verifizieren und erweitern. Der geringe Altersunterschied zwischen Mentorinnen und Schülerinnen fördert Identifikationsmöglichkeiten. Die Mentorinnen können sich in die Situation der Schülerinnen hineinversetzen und sind Vorbilder und konkrete Ansprechpartnerinnen.

Frau Ministerpräsidentin Malu Dreyer würdigte die Arbeit des Projektes zum 25-jährigen Jubiläum im Oktober 2022 als bundesweites Vorzeigeprojekt, in dem über 132.000 Schülerinnen und Studentinnen für MINT-Inhalte begeistert werden konnten. Es sei über die Jahre zum rheinland-pfälzischen Kompetenzzentrum für Frauen in MINT ausgebaut worden und werde vom Europäischen Sozialfonds Plus, dem Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit sowie dem Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rheinland-Pfalz gefördert. Das Ada-Lovelace-Projekt gestaltet seit 25 Jahren die rheinland-pfälzische Zukunftsentwicklung in MINT mit, fördere die Chancengleichheit und leiste einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik im Land.

Auch einige der im Rahmen des Hochschulpaktes unterstützten Projekte zur Frauenförderung zielten speziell darauf ab, junge Frauen für MINT-Studiengänge zu interessieren.

Am Girls' Day – dem sog. Mädchenzukunftstag – können Mädchen in Berufe hineinschnuppern, in denen derzeit noch nicht viele Frauen vertreten sind – vor allem technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe. Ziel des Girls' Day ist es, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Schülerinnen hilfreich sein können. Auch geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Schülerinnen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Insgesamt wurden seit dem ersten Girls' Day über 2 Mio. Plätze für Mädchen zur Verfügung gestellt. Die Zahl der Angebote durch engagierte Unternehmen und Institutionen lag in den letzten Jahren bei rund 10.000 Angeboten je Aktionstag. Für die Erhebung zur Wirkungsweise des

Girls'Day wurden mehr als 5.000 Schülerinnen ab elf Jahren vor und nach ihrer Teilnahme am Aktionstag 2022 befragt. Die Ergebnisse dieser Wirkungsstudie zeichnen ein vielfältiges Bild zur Wirkung des Girls'Day und der Motivation junger Frauen, sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. Die Teilnehmerinnen erhalten durch den Girls'Day einen wichtigen Impuls, Berufsfelder, Studiengänge und Unternehmen noch intensiver kennenlernen zu wollen. 42 Prozent der Schülerinnen haben sogar Lust, später in dem Unternehmen zu arbeiten, das sie am Girls'Day kennengelernt haben. 46 Prozent der Mädchen sind noch unentschlossen – diesen ersten Impuls sollten Unternehmen und Institutionen aufgreifen und verstärken. Sie müssen die Chance nutzen und mit dem potenziellen Fachkräftenachwuchs in Kontakt bleiben. Durch den Girls'Day gewinnen technische und IT-Berufe genauso wie Handwerksberufe bei Mädchen und jungen Frauen an Attraktivität. Nach dem Orientierungstag können sich mehr Teilnehmerinnen vorstellen, einen Beruf, eine Ausbildung oder ein Studium in diesen Bereichen zu ergreifen. (Näheres dazu unter <https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/statistiken-und-evaluation/wirkungsstudie-2022>).

Mit dem Boys'Day ist inzwischen auch ein Jungenszukunftstag etabliert, der Jungen ermöglicht Berufe kennenzulernen, die bisher nicht so hoch in ihrer Wunschliste stehen. Dazu zählen neben Gesundheits- und Erziehungsberufen auch Verwaltungsberufe. Im Bereich der Elementar- sowie Primarbildung und der Schulsozialarbeit können junge Männer interessante Berufe entdecken.

Insgesamt sind durchaus Erfolge zu verzeichnen, die sich langfristig auch auf den Frauenanteil in berufsbildenden Schulen auswirken können. Insgesamt muss es unser Ziel sein, in allen Schularten den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu erhöhen, um Schülerinnen auch durch Rollenvorbilder im Schulalltag diese berufliche Perspektive vor Augen zu führen.

4.2 Führungskräfte

Nach der Auswertung der Situation der Führungskräfte im Schulbereich gibt es kaum Handlungsbedarf im Bereich der Grundschulen und der Förderschulen. Hier sind Frauen zwar nicht entsprechend ihrem Anteil an den weiblichen Lehrkräften in diesen Schularten, aber doch in großem Umfang in der Schulleitung vertreten. Die hohe Zahl der weiblichen Beschäftigten an diesen Schulen lässt vermuten, dass auch der Frauenanteil in den Funktionsstellen weiter steigen wird. In den kommenden sechs Jahren werden allein ca. 650 Lehrkräfte, die eine Führungsfunktion an Schulen innehaben, wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienst ausscheiden. Mehr als die Hälfte dieser Personen ist weiblich. Dazu kommen – wie die statistischen Erhebungen zeigen – erfahrungsgemäß noch weitere Abgänge aus anderen Gründen. Grundsätzlich eröffnet diese Fluktuation Gestaltungsmöglichkeiten auch im Hinblick

auf die Erhöhung des Frauenanteils, allerdings wegen des bereits erwähnten Leistungsprinzips nur eingeschränkt. Voraussetzung ist, dass sich mehr Frauen um Führungspositionen bewerben.

Deswegen wird schon seit langem bei der Ausschreibung von Funktionsstellen im Schulbereich und an Studienseminaren besonders auf Folgendes hingewiesen:

„Das Land Rheinland-Pfalz möchte der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nachhaltig entgegenwirken. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass sich Frauen auch im Schulbereich verstärkt um derartige Positionen bewerben. Aus diesem Grunde sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Soweit bei der einzelnen Stelle nichts Anderes angegeben ist, werden die Stellen in Vollzeitform und in Teilzeitform ausgeschrieben. Bei der Bewerbung ist anzugeben, ob die Vollzeitform oder die Teilzeitform angestrebt wird, im letzten Fall auch, welcher Beschäftigungsumfang gewünscht wird.“

Um festzustellen, ob diese Hinweise Wirkung zeigen, wurde im Gleichstellungsplan für die Jahre 2017 bis 2023 festgehalten, künftig jährlich alle Stellenbesetzungsverfahren geschlechterspezifisch nach Schularten getrennt (Anzahl der Bewerbungen insgesamt, Frauenanteil, Erfolgsquote) auszuwerten. Diese Auswertung wurde seitdem fünfmal, zuletzt für das Kalenderjahr 2022 vorgenommen. Folgende Erkenntnisse können daraus abgeleitet werden:

- Bezogen auf alle Funktionsstellen schulartübergreifend gab es insgesamt im Schnitt etwas mehr als zwei Bewerbungen je ausgeschriebene Stelle. Im Jahr 2022 lagen etwas weniger Bewerbungen (1,9 je Stelle) vor.
- Die Anzahl der zurückgezogenen Bewerbungen ist zuletzt deutlich zurückgegangen
- Die meisten Bewerbungen gehen regelmäßig auf Ausschreibungen bei den sonstigen Funktionsstellen (Funktionsstellen außer Schulleitung und Stellvertretung) ein.
- Der Anteil der Frauen an den Bewerbungen insgesamt lag bis auf das Jahr 2020 stets bei über 50 % und ist von 51,86 (2018) auf zuletzt 54,71 % (2022) gestiegen. Besonders hoch war der Anteil der Frauen schulartübergreifend bei der Bewerbung auf eine Schulleiterstelle mit 63,82 % im Jahr 2021 und 63,40 % im Jahr 2018. Gemessen am Anteil der Frauen im Schuldienst insgesamt können uns diese Quoten aber nicht zufriedenstellen.
- Sehr erfreulich ist die hohe Erfolgsquote von Frauen in den Auswahlverfahren. Sie ist regelmäßig höher als ihr Anteil an den Bewerbungen insgesamt. Dadurch sollte es möglich sein, den Frauenanteil in den Führungsfunktionen langsam aber stetig zu erhöhen, was ja teilweise bereits gelungen ist (s. hierzu auch Abschnitt 2.3).
- Um weiter an diesem Ziel zu arbeiten, wird seit dem Jahr 2021 beim Zentrum für Schulleitung und Personalführung (ZfS) des Pädagogischen Landesinstitutes mit dem Mentoring-Programm „Auf geht’s – Mehr Frauen leiten Schule“ eine neue

Fortbildungsmaßnahme angeboten, die Lehrerinnen motivieren und dabei unterstützen soll, sich um eine Führungsfunktion zu bewerben (siehe auch 4.3).

Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der ADD bzw. des Ministeriums für Bildung hat die Möglichkeit, an den Auswahlverfahren teilzunehmen. Sie achtet dabei auf die Einhaltung des LGG, kann ggf. einen Besetzungsvorschlag ablehnen und dokumentiert dies in den Unterlagen.

Für die **Studienseminare** ergibt sich in Bezug auf die Führungsfunktionen ein ähnliches Bild. Allerdings bewerben sich hier deutlich mehr Frauen für eine Fachleitungsfunktion und kommen ebenso häufig auch zum Zuge.

Allgemein ist demnach festzustellen, dass in den Fällen, in denen Frauen sich bewerben, sie auch häufig zum Zuge kommen. Wenn die Frauenquote dennoch vergleichsweise niedrig ist, so liegt dies eher daran, dass Frauen sich insgesamt zu wenig bewerben.

Nach wie vor scheint auch der hohe Anteil von Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten und bei den Elternzeiten mit dazu zu führen, dass Frauen Führungsämter seltener anstreben und übernehmen. Dazu passt die weit verbreitete Ansicht, Funktionsämter könnten nicht in Teilzeit geleistet werden. Dies spiegelt sich auch bei den diesbezüglich erhobenen Daten wider (s. Abschnitt 2.1.4). Nur ein ganz geringer Teil der Teilzeitbeschäftigten sind in einem Funktionsamt tätig. Befragungen in anderen Bundesländern zufolge liege dies beispielsweise daran, dass es teilweise an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben fehle und deswegen das Interesse daran gering sei. Darüber hinaus trauten sich Umfragen zufolge Frauen Führungspositionen häufig nicht zu. Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirke als Karrierehindernis. Auch seien Frauen an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert. Es fehle manchmal auch die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen. Vergleichbare Umfragen für Rheinland-Pfalz existieren nicht.

Seitens des Pädagogischen Landesinstitutes gibt es verschiedene Angebote, die Frauen ermutigen und dabei unterstützen sollen, sich auch auf Funktionsstellen zu bewerben.

So nimmt das Thema Gleichstellung/Frauen und Führung im Rahmen der Angebote des Zentrums für Schulleitung und Personalführung beim Pädagogischen Landesinstitut eine wichtige Rolle ein, insbesondere auch in der Führungskräftegewinnung und -entwicklung. Für an Führung interessierte Lehrkräfte in Schule gibt es die Veranstaltungen „Interesse an Schulleitung“ (zweitägig, getrennt nach Primar- und Sekundarstufe) sowie „Vorbereitung auf Führung“ (drei Module, getrennt nach Primar- und Sekundarstufe).

An den Veranstaltungen, die für Männer und Frauen angeboten werden, haben im Schnitt 65-70 % Frauen teilgenommen. Die Teilnahmequote entspricht demnach in etwa dem Frauenanteil an Schulen insgesamt.

Das Thema Gleichstellung/Frauen und Führung wird als ein Querschnittsthema gesehen, welches in unterschiedlichsten Veranstaltungen Berücksichtigung findet und zwar auch dann, wenn der Veranstaltungstitel nicht unbedingt auf dieses Thema schließen lässt und nicht explizit ausweist. So wird der Thematik beispielsweise Rechnung getragen, indem zumeist geschlechtergemischte Referentinnen- und Referententeams in den Veranstaltungen agieren und somit auch die Sichtweise weiblicher Führungskräfte Raum findet.

Spezifische Angebote des Zentrums für Schulleitung und Personalführung, die Frauen ermutigen und dabei unterstützen, sich auf Funktionsstellen zu bewerben sind:

- Die jährlich stattfindenden zweitägigen Kurse „FRAUEN.FOKUS.FÜHRUNG. Die Bewerbung auf Leitungs- und Funktionsstellen“. Sie ermutigen und unterstützen gezielt Frauen bei der Bewerbung um Schulleitungsfunktionen. Die Teilnehmerinnen erhalten konkrete Informationen über das Bewerbungsverfahren durch eine Vertreterin der ADD und der Gleichstellungsbeauftragten. Sie haben Gelegenheit, sich inhaltlich mit den Bestandteilen des Verfahrens vertraut zu machen. Dazu gehören auch praktische Übungen zum Kolloquium und zur Durchführung einer Konferenz bzw. Dienstbesprechung. Auf dieser Basis können sie individuelle Stärken und Entwicklungsfelder identifizieren und erhalten Hinweise zu entsprechenden Fortbildungen. Weiterhin erhalten sie Tipps zum Selbstmarketing, zum selbstbewussten Auftreten und zur Präsentation eines wirkungsvollen Kurzvortrags. Zudem besteht die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Austausch mit Kolleginnen, die auch an Leitungsaufgaben interessiert sind.
- Die online-Veranstaltung „Netzwerk für Frauen, die sich für eine Führungsposition interessieren“, richtet sich an Lehrerinnen, die sich für Schulentwicklung interessieren und gerne mehr Verantwortung in diesem Bereich übernehmen würden oder sich vorstellen können, in der Schulleitung mitzuarbeiten. Bei jedem Netzwerktreffen werden in kurzen Vorträgen wechselnde Themen aus der Schulpraxis vorgestellt und besprochen. Außerdem steht der Austausch mit „gleichgesinnten“ Kolleginnen im Vordergrund.
- Mentoring-Programm für weibliche Führungsnachwuchskräfte im Schulbereich „Auf geht's – Mehr Frauen leiten Schule“ (s. hierzu unter 4.3).

Die Führungskräftegewinnung und -unterstützung ist nach § 5 LGG ebenso eine Dienstaufgabe für jede Schulleiterin und jeden Schulleiter sowie für die Schulaufsicht, auf die in Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen verstärkt hingewiesen werden muss.

Für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen gibt es jährlich eine Veranstaltung mit grundsätzlichen Informationen zum Landesgleichstellungsgesetz und zu den Rechten und Pflichten, die mit diesem Amt verbunden sind. Thematisiert wird u. a. auch, wie Leitungsfunktion und Familie/Teilzeit vereinbart werden können. Gemeinsam sollen Ideen und konkrete Handlungsstrategien entwickelt werden, um Maßnahmen zur Gleichstellung an der Schule umzusetzen. Dieses Seminar richtet sich zum einen an neu bestellte Gleichstellungsbeauftragte, zum anderen dient es auch dem Austausch für Gleichstellungsbeauftragte, die schon länger im Amt sind. Ein Ziel ist damit auch die Netzwerkbildung zur gegenseitigen Unterstützung.

Zusätzlich wird in jedem der drei Schulaufsichtsbezirke ein „Regionaler Arbeitskreis für Gleichstellungsbeauftragte“ angeboten, an dem auch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der ADD teilnimmt. Hier wird u. a. auch die Möglichkeit der Übernahme einer Führungsfunktion thematisiert.

Für alle Schulleitungen, für die Schulaufsicht sowie für interessierte Lehrkräfte steht ein Online Lernangebot "Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin" zu Verfügung.

Selbstverständlich berücksichtigt das Pädagogische Landesinstitut bei der Planung und Entwicklung von Fortbildungsmaßnahmen die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und passt die Fortbildungsangebote kontinuierlich den Bedarfen an. Die Gleichstellungsbeauftragten bekommen dabei Gelegenheit zur Stellungnahme und können weiteren, aus ihrer Sicht notwendigen Fortbildungsbedarf anmelden. Inwieweit dieser dann realisiert werden kann, hängt einerseits von den Möglichkeiten des Pädagogischen Landesinstitutes ab, aber auch von der Zahl der Anmeldungen.

Im Jahr 2020 wurden Teilnehmerinnen der Veranstaltung „Lust auf Führung. Schritte zur Bewerbung von Frauen auf eine Führungsposition“ gebeten, ein Feedback zu dieser Veranstaltung zu geben. Befragt wurden über 100 Teilnehmerinnen, die von 2017 bis 2019 an dieser Fortbildung teilgenommen haben, 63 Teilnehmerinnen haben geantwortet. Insgesamt wurde die Veranstaltung als überaus positiv und hilfreich mit einem hohen Praxisbezug und einer Weiterempfehlungsquote von 100 % bewertet. Immerhin 38 % haben sich nach der Veranstaltung einmal um eine Funktionsstelle, 9,5 % sogar mehrmals beworben, wobei nicht gefragt wurde, ob die Fortbildung tatsächlich der Auslöser hierfür war. In 18 Fällen war die Bewerbung auch erfolgreich. In einigen Fällen war das Verfahren noch nicht abgeschlossen und das Ergebnis lag insoweit noch nicht vor. Diejenigen, die sich nicht beworben haben, geben hierfür unterschiedliche Gründe an: z. B. familiäre Gründe (14 %), ungünstige Rahmenbedingungen für Schulleitungen (9,5 %), Teilzeitbeschäftigung (6 %).

Eine erneute Befragung wurde im Jahr 2023 durchgeführt. Auf diese haben 47 Teilnehmerinnen geantwortet. Auch in dieser Befragung bestätigten sich die überaus positiven Ergebnisse. Besonders wurde betont, dass die Veranstaltung hilfreich war als Vorbereitung für ein Auswahlverfahren. 51 % der Teilnehmerinnen haben sich nach der Veranstaltung einmal um eine Führungsfunktion beworben, knapp 11 % auch

mehrfach. In 14 Fällen war die Bewerbung auch erfolgreich. Diejenigen, die sich noch nicht beworben haben, haben die Frage nach den Gründen hierfür leider zu 64 % nicht beantwortet. In sechs Fällen wurden familiäre Gründe angegeben, in zehn Fällen habe es noch keine passende Stellenausschreibung gegeben. 28 Teilnehmerinnen gaben an, sich erneut bewerben zu wollen, vier möchten dies nicht mehr.

4.3 Mentoring-Projekt

Nach langer Planung wurde am 09.08.2021 die Version 1.0 für das Mentoring-Projekt „Auf geht’s – Mehr Frauen leiten Schule“ fertig gestellt. Am 28.10.2021 startete die erste Runde mit der Auftaktveranstaltung. 20 zuvor gezielt ausgewählte Schulleiterinnen und Schulleiter aus ganz Rheinland-Pfalz wurden ein Jahr lang auf ihre neue Rolle als Mentorinnen und Mentoren vorbereitet und haben dabei das Projekt aktiv mitgestaltet und entwickelt.

Am 13.10.2022 fand die Auftaktveranstaltung für die zweite Runde statt, bei der die ersten Mentees mit ihren Mentorinnen und Mentoren in das erste Mentoring-Jahr starteten. Dieses endete mit der Abschlussveranstaltung am 12.10.2023. Eine interne Evaluation durch das Zentrum für Schulleitung und Personalführung findet zu einem späteren Zeitpunkt statt. Insbesondere soll der weitere Werdegang der Teilnehmerinnen in den Folgejahren beobachtet werden. Allerdings muss auch festgehalten werden, dass die Bewerberinnen sich unabhängig von der Teilnahme am Mentoring-Programm einem leistungsbezogenen Auswahlverfahren stellen und erfolgreich abschließen müssen, um eine Funktionsstelle zu erhalten. Die Teilnahme am Mentoring-Programm soll eine Unterstützung auf diesem Weg sein.

Mit der Abschlussveranstaltung am 12.10.2023 startete zugleich die nächste Runde im Aufsichtsbezirk Koblenz.

5. Zielquoten

Für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan als Zwischenziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen nach einem Zeitraum von drei Jahren in den genannten Bereichen haben sollen.

5.1 Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

Da der Anteil der weiblichen Beschäftigten an berufsbildenden Schulen noch sehr knapp unter 50 % liegt, soll darauf geachtet werden, dass dieser Wert nicht weiter sinkt und nach Möglichkeit der 50 %-Grenze angenähert wird. Eine bestimmte Quote kann nicht festgelegt werden, da Einstellungen in den Schuldienst festen Regeln unterliegen (s. Abschnitt 3).

5.2 Beschäftigte an Studienseminaren

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Studienseminaren liegt an den Seminaren für das Lehramt an Realschulen plus, an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen unter 50 %. Durch gezielte Ansprache von Lehrerinnen wird angestrebt, die Quote schrittweise zu erhöhen, indem Lehrerinnen auf die Bewerbungsmöglichkeit auf Stellen für Fachleiterinnen oder Seminarleiterinnen hingewiesen werden. Die Quote an den Seminaren für das Lehramt an Realschulen plus und Gymnasien soll möglichst um 5 Prozentpunkte, diejenige an berufsbildenden Schulen um 3 Prozentpunkte erhöht werden.

5.3 Führungskräfte

Im Bereich der Führungskräfte wird angestrebt, den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen an den Schularten und in den Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, um 3 Prozentpunkte zu erhöhen. Dies setzt voraus, dass die angebotenen Maßnahmen angenommen werden und Wirkung zeigen. Kleine Fortschritte sind, wie in Abschnitt 2.3 dargestellt, bereits zu erkennen. Das Mentoring-Programm wird sicher ebenfalls dazu beitragen, den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen.

6. Maßnahmenteil zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1. Teilzeitbeschäftigung

Ein wesentliches Ziel des LGG ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern (§ 6 Abs. 1 LGG). Insbesondere die Teilzeitbeschäftigung bietet vielen Frauen die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu verbinden und sich nicht ausschließlich für den einen oder anderen Bereich entscheiden zu müssen.

Betrachtet man sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Schuldienst, so kann man bei einem Anteil von insgesamt 40 % feststellen, dass diesem Ziel bereits jetzt in großem Umfang Rechnung getragen wird.

Damit die Teilzeitbeschäftigung einerseits den – häufig familiären – Interessen der Beschäftigten gerecht wird und andererseits mit den Anforderungen der schulischen Realität in Einklang gebracht werden kann, wurde bereits im Jahre 1994 die Verwaltungsvorschrift zum „Umfang der dienstlichen Verpflichtungen von Teilzeitlehrkräften“ erlassen. Sie soll den Verantwortlichen die Rahmenbedingungen beim Einsatz der Teilzeitbeschäftigten im Schulbereich beschreiben.

Auf der Grundlage dieser Verwaltungsvorschrift wird insbesondere darauf geachtet, dass bei der Erfüllung außerunterrichtlicher Aufgaben Teilzeitkräfte nicht unverhältnismäßig belastet werden. Dies betrifft Aufgabenbereiche wie

- Dienstbesprechungen/Konferenzen
- Aufsichten und Vertretungen
- Elternversammlungen, Elternsprechtage und Elternsprechstunden
- Prüfungen
- Unterrichtsgänge und Schulfahrten
- Schulveranstaltungen
- Gespräche mit Auszubildenden, Arbeitgebern, Kammern und Verbänden.

In allen aufteilbaren Aufgaben, die im Bereich der Schule vom Kollegium erfüllt werden müssen, ist die Teilzeitkraft anteilig entsprechend ihrer eingeschränkten Unterrichtsverpflichtung zu beteiligen. Hier sind insbesondere die Aufsichten und Vertretungen zu nennen.

Auch sollen beispielsweise bei der Verteilung von Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage die Bedürfnisse der Teilzeitlehrkraft besonders berücksichtigt werden. Unterrichtsfreie Tage sollen ermöglicht werden. Mehrtägige Schulwanderungen, Studienfahrten und Schullandheimaufenthalte sollen von der Teilzeitkraft nicht gefordert werden.

Mit der Umsetzung dieser Regelungen wird den Bedürfnissen der Teilzeitkräfte im Schulbereich in großem Umfang Rechnung getragen. Es ist sicher nicht zu vermeiden, dass die Verantwortlichen im schulischen Alltag an Grenzen stoßen und nicht immer allen Anliegen und Wünschen der Betroffenen gerecht werden können. Um

das Bewusstsein der Schulleiterinnen und Schulleiter für die Thematik allgemein zu schärfen, soll in deren Dienstbesprechungen regelmäßig darauf hingewiesen werden. In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, das Thema beispielsweise auch anhand von Best-Practice-Beispielen einiger Schulen konkret zu erörtern.

Darüber hinaus ist beabsichtigt, die Verwaltungsvorschrift aus dem Jahre 1994 einer kritischen Überprüfung zu unterziehen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde bereits zum Zeitpunkt der Erstellung des ersten Gleichstellungsplans nach dem neuen LGG (2017) modellhaft die Ableistung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit erprobt. Inzwischen ist die Möglichkeit des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit fest etabliert, die Anwärtnerinnen und Anwärter wissen um diese Möglichkeit.

Die konkrete Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes – Zeitdauer und Verteilung der Ausbildungsveranstaltungen, der Unterrichtsbesuche, der Lage des Ausbildungsunterrichts usw. – wird individuell mit den Betroffenen besprochen und mit Blick auf deren Bedürfnisse abgestimmt. Gleichzeitig wird von den Studienseminaren in Zusammenarbeit mit der ADD und den Ausbildungsschulen für alle Anwärtnerinnen und Anwärter angestrebt, die räumliche Distanz zur Ausbildungsschule und insbesondere den Ausbildungsunterricht so zu organisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Möglichkeit gewährleistet wird.

Die Anzahl der Personen, die den Vorbereitungsdienst in Teilzeit absolvieren, hat in den letzten Jahren zugenommen und sich dann stabilisiert. Zum Erhebungsstichtag 30.06.2023 absolvierten insgesamt 23 Anwärtnerinnen und 5 Anwärter den Vorbereitungsdienst in Teilzeit (s. Tabelle 6).

6.2. Fortbildung

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte Beschäftigte ist ausdrücklich erwünscht. Auch diese sind vom Geltungsbereich der entsprechenden Verwaltungsvorschrift vom 16.5.2003 erfasst (Nr. 3.1). Es ist nicht bekannt, in welchem Umfang dieses Angebot tatsächlich genutzt wird, da Lehrkräfte, die sich für eine Fortbildung anmelden, ihren aktuellen Beschäftigungsstatus (Vollzeit, Teilzeit, beurlaubt) nicht angeben müssen. Die ADD weist aber in den jeweiligen Beurlaubungsschreiben ausdrücklich auf Folgendes hin:

„Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit an Lehrerfort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, sofern diese von dem rheinland-pfälzischen Fortbildungsinstitut (Pädagogisches Landesinstitut) angeboten werden bzw. in dessen Veranstaltungskatalog ausgedruckt sind. Bei Interesse an der Teilnahme einer entsprechenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltung bitte ich Sie daher, einen entsprechenden Antrag auf dem Dienstweg einzureichen.“

6.3. Weitere Maßnahmen

Soweit weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Erreichung der Zielquoten bei Lehrkräften und Führungskräften für notwendig erachtet werden, sollen diese in einer Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes erarbeitet und ggf. schon umgesetzt werden. Dies gilt auch für weitere Fortbildungsangebote im Sinne des § 12 Abs. 4 und § 13 LGG. Hierzu ist auch das Pädagogische Landesinstitut hinzuzuziehen.

7. Zusammenfassung

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass der Schulbereich in weiten Teilen schon den Anforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes entspricht. Es gibt aber durchaus Bereiche, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch verbessert werden kann. Hier werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Wie aufgezeigt, ist dies aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen nur in beschränktem Umfang möglich, sodass Verbesserungen sicher nur in kleinen Schritten erzielt werden. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind geschaffen. Die Umsetzung hängt jedoch von den jeweiligen Verhältnissen vor Ort ab.

Gleichstellungsfragen sind immer eingebettet in Fragen der Personalpolitik und der Personalentwicklung. Personalentwicklung ist Kernaufgabe von Schulleitung und beginnt „in den Köpfen“. Aus diesem Grund wurden erst kürzlich die allgemeinen Vorbemerkungen für die Ausschreibungen von Funktionsstellen im Schulbereich in Bezug auf die Diversitäts- und Genderkompetenz angepasst. Sie muss von allen Beteiligten gemeinsam aktiv gestaltet werden. Gelingt dies, so werden in den nächsten Jahren weitere Veränderungen sichtbar werden.

Anhang

Tabelle 1a	Beschäftigte an Schulen nach Schularten und Geschlecht
Tabelle 1b	Befristet Beschäftigte an Schulen nach Schularten und Geschlecht
Tabelle 2	Beschäftigte an Studienseminaren nach Seminarart, Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen
Tabelle 3	Geschlechterverteilung an Schulen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Einstiegsämtern)
Tabelle 4	Beschäftigte an Schulen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses
Tabelle 5a	Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
Tabelle 5b	Gründe für Teilzeitbeschäftigung
Tabelle 6	Anwärterinnen und Anwärter in den Studienseminaren
Tabelle 7	Beschäftigte in Führungsfunktionen im Schulbereich
Tabelle 8	Beförderungen und Höhergruppierungen (01.07.2020 – 30.06.2023)
Tabelle 9	Beförderungen an Studienseminaren (01.07.2020 – 30.06.2023)
Tabelle 10a	Unbefristete Einstellungen in den Schuldienst (01.07.2020 – 30.06.2023)
Tabelle 10b	Unbefristete Einstellungen in den Schuldienst (01.07.2020 – 30.06.2023) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses
Tabelle 10c	Unbefristete Einstellungen in den Schuldienst (01.07.2020 – 30.06.2023) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
Tabelle 11	Zugänge an Studienseminaren
Tabelle 12a	Voraussichtliche Ruhestandsversetzungen Schulbereich (30.6.2023 – 29.6.2029)
Tabelle 12b	Voraussichtliche Ruhestandsversetzungen von Führungskräften im Schulbereich (30.06.2023 – 29.6.2029)
Tabelle 13	Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen auf Antrag (30.06.2017 bis 29.06.2023)
Tabelle 14	Bewilligte Anträge auf Elternzeit (30.06.2017 bis 29.06.2023)
Tabelle 15	Beurlaubungen (30.06.17 – 29.06.2023)
Tabelle 16	Zugänge aufgrund der Rückkehr von Beschäftigten nach Elternzeit

- Tabelle 17 Zugänge aufgrund der Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung
- Tabelle 18 Prognosedaten für die Studienseminare
- Tabelle 19 Fächerliste bei Bewerbungen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen

Tabelle 1a Unbefristet Beschäftigte nach Schularten und Geschlecht

Schulart		Anzahl von Personalnummer			Vollzeitäquivalente			Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente
		männlich	weiblich	divers	männlich	weiblich	divers		
BBS	Teilzeitkraft	255	1241		146,56	747,82		1496	894,38
	Vollzeitkraft	2161	1391	1	2073,37	1333,8	1	3553	3408,17
BBS Ergebnis		2416	2632	1	2219,93	2081,62	1	5049	4302,55
FÖS	Teilzeitkraft	113	2065		82,27	1340,53		2178	1422,8
	Vollzeitkraft	627	2023		617,21	1976,44		2650	2593,65
FÖS Ergebnis		740	4088		699,48	3316,97		4828	4016,45
GS	Teilzeitkraft	93	5319		63,08	3356,48		5412	3419,56
	Vollzeitkraft	991	5604		981,08	5496,24		6595	6477,32
GS Ergebnis		1084	10923		1044,16	8852,72		12007	9896,88
GY	Teilzeitkraft	581	3311		394,95	2003,7		3892	2398,65
	Vollzeitkraft	2952	2320		2891,21	2248,2		5272	5139,41
GY Ergebnis		3533	5631		3286,16	4251,9		9164	7538,06
IGS	Teilzeitkraft	180	1266		127,18	774,03		1446	901,21
	Vollzeitkraft	1258	1442		1244	1403,37		2700	2647,37
IGS Ergebnis		1438	2708		1371,18	2177,4		4146	3548,58
KOLL/AGY	Teilzeitkraft	4	16		2,94	10,92		20	13,86
	Vollzeitkraft	23	29		22	27,5		52	49,5
KOLL/AGY Ergebnis		27	45		24,94	38,42		72	63,36
RS+	Teilzeitkraft	208	2373		147,36	1462,99		2581	1610,35
	Vollzeitkraft	2076	2569		2050,07	2507,89		4645	4557,96
RS+ Ergebnis		2284	4942		2197,43	3970,88		7226	6168,31
Gesamtergebnis		11522	30969	1	10843,28	24689,91	1	42492	35534,19

Tabelle 1b Befristet Beschäftigte an Schulen nach Schularart und Geschlecht

Schularart	Umfang	Anzahl Personen				Vollzeitäquivalente				Gesamt Personen	Gesamt VZÄ
		männlich	weiblich	divers	keine Angabe	männlich	weiblich	divers	keine Angabe		
BBS	Teilzeit	189	240			56,57	92,16			429	148,73
	Vollzeit	20	25			19,92	24,89			45	44,81
BBS Ergebnis		209	265			76,49	117,05			474	193,54
FÖS	Teilzeit	113	350			49,34	151,17			463	200,51
	Vollzeit	93	170			93	170			263	263
FÖS Ergebnis		206	520			142,34	321,17			726	463,51
GS	Teilzeit	393	1724			140,85	591,82			2117	732,67
	Vollzeit	618	2061		1	618	2061		1	2680	2680
GS Ergebnis		1011	3785		1	758,85	2652,82		1	4797	3412,67
GY	Teilzeit	367	599			136,21	233,81			966	370,02
	Vollzeit	205	257			205	257			462	462
GY Ergebnis		572	856			341,21	490,81			1428	832,02
IGS Ergebnis	Teilzeit	189	307			80,27	130,09			496	210,36
	Vollzeit	200	265			200	265			465	465
IGS Ergebnis		389	572			280,27	395,09			961	675,36
KOLL/AGY	Teilzeit	3	2			1,75	1,04			5	2,79
KOLL/AGY Ergebnis		3	2			1,75	1,04			5	2,79
RS+ Ergebnis	Teilzeit	283	548			114,86	218,87			831	333,73
	Vollzeit	240	418	1		240	418	1		659	659
RS+ Ergebnis		523	966	1		354,86	636,87	1		1490	992,73
Gesamtergebnis		2913	6966	1	1	1955,8	4614,8	1	1	9881	6572,62

Tabelle 2 Beschäftigte an Studienseminaren

Seminarart	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Vollzeitäquivalente			
	Beamtinnen und Beamte		Beschäftigte		Beamtinnen und Beamte		Beschäftigte				Beschäftigte	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
GS	24	91	0	1	1	28	0	0	0,8	21,68	0	0
FÖS	14	26	0	1	4	5	0	0	2,28	3,76	0	0
RS plus	56	27	0	0	1	11	0	0	0,5	7,38	0	0
GYM	112	69	0	1	10	23	0	0	7,25	15,04	0	0
BBS	45	27	0	0	1	8	0	0	0,83	5,04	0	0
Gesamt	251	240	0	3	17	75	0	0	11,66	52,9	0	0

differenziert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Seminarart	A 13/E13		A 13 Z		A 14/E14		A 14 Z		A 15/E15		A 15 Z		A 16	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
GS	19	112	3	4	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0
FÖS	0	0	0	0	16	27	1	4	1	1	0	0	0	0
RS plus	0	0	0	0	49	38	5	0	3	0	0	0	0	0
GYM	0	0	0	0	0	0	0	0	112	87	6	3	4	3
BBS	0	0	0	0	0	0	0	0	41	31	3	2	2	2
Gesamt	19	112	3	4	65	65	9	8	157	119	9	5	6	5

Tabelle 3 Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Schulart	Tarifgruppe	Personen			Summe von VZA			Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente		
		männlich	weiblich	divers	männlich	weiblich	divers				
BBS	Teilzeit	A10	1	4		0,75	2,49		5	3,24	
		A11	8	61		5,71	37,3		69	43,01	
		A12	8	23		5,33	16,76		31	22,09	
		A13 EA4	81	525		55,09	319,77		606	374,86	
		A13 S.L.		1			0,83		1	0,83	
		A14 EA4	70	447		44,99	283,54		517	328,53	
		A15 EA4	2	20		1,75	13,68		22	15,43	
		E10	20	25		6,53	14,63		45	21,16	
		E11	11	7		5,53	2,67		18	8,2	
		E12	7	30		2,37	11,75		37	14,12	
		E13	9	21		2,3	7,03		30	9,33	
		E13/E	14	22		8,47	14,99		36	23,46	
		E14	1	4		0,92	2,38		5	3,3	
		E6	2	3		0,42	1,33		5	1,75	
		E8		4			1,3		4	1,3	
		E9A	1	6		0,42	2,28		7	2,7	
		E9B	19	28		4,99	9,64		47	14,63	
		S11B	1	1		0,99	0,5		2	1,49	
		S12		8			4,36		8	4,36	
		S8B		1			0,59		1	0,59	
	Teilzeit Ergebnis			255	1241		146,56	747,82		1496	894,38
	Vollzeit	A10		32	18		32	18		50	50
		A11		155	118		145,55	109,17		273	254,72
		A12		93	35		91,22	32,5		128	123,72
		A13 EA4		615	538	1	603,39	535	1	1154	1139,39
		A13 S.L.		1	1		1	1		2	2
		A14 EA4		842	450		801,02	419,63		1292	1220,65
		A15 EA4		287	130		270,83	120,5		417	391,33
		A16		48	15		42	13,5		63	55,5
		E10		14	17		13,5	17		31	30,5
		E11		9	8		9	8		17	17
		E12			5			5		5	5
		E13		1	6		1	6		7	7
E13/E			30	24		29,36	23		54	52,36	
E14		12	11		12	11		23	23		
E15		2	3		2	3		5	5		
E6		1			1			1	1		
E8		2	1		2	1		3	3		
E9A		3			3			3	3		

		E9B	10	7		9,5	6,5		17	16	
		S11B	1			1			1	1	
		S12	3	1		3	1		4	4	
		S15		3			3		3	3	
	Vollzeit Ergebnis		2161	1391	1	2073,37	1333,8	1	3553	3408,17	
BBS Ergebnis			2416	2632	1	2219,93	2081,62	1	5049	4302,55	
FÖS	Teilzeit	A12		3			2,23		3	2,23	
		A13 S.L.	47	1173		35,14	751		1220	786,14	
		A14 S.L.	3	20		2,02	14,3		23	16,32	
		A15 S.L.		5			3,76		5	3,76	
		E10	13	99		9,21	65,03		112	74,24	
		E11		1			0,81		1	0,81	
		E13		12			7,07		12	7,07	
		E2		2			0,62		2	0,62	
		E6		5			2,62		5	2,62	
		E8	7	48		4,33	27,27		55	31,6	
		E9A	26	474		19,35	311,62		500	330,97	
		E9B	17	202		12,22	141,18		219	153,4	
		S12		13			8,64		13	8,64	
		S18		1			0,86		1	0,86	
		S4		1			0,57		1	0,57	
		S8B		6			2,95		6	2,95	
			Teilzeit Ergebnis		113	2065		82,27	1340,53		2178
		Vollzeit	A12	4	5		4	4,78		9	8,78
			A13 EA4	1			1			1	1
			A13 S.L.	339	1250		332,16	1219,89		1589	1552,05
			A14 S.L.	61	90		59,5	83,86		151	143,36
			A15 S.L.	15	33		14,5	31		48	45,5
			A9 EA2	1			1			1	1
			E10	30	83		30	82,58		113	112,58
			E11		1			1		1	1
			E13	1	27		1	26,83		28	27,83
			E14	1	1		1	1		2	2
			E6	1	1		1	1		2	2
			E8	6	11		5,5	11		17	16,5
			E9A	129	389		128,55	385,22		518	513,77
	E9B	38	130		38	126,28		168	164,28		
	S12		1			1		1	1		
	S8B		1			1		1	1		
	Vollzeit Ergebnis		627	2023		617,21	1976,44		2650	2593,65	
FÖS Ergebnis			740	4088		699,48	3316,97		4828	4016,45	
GS	Teilzeit	A12	48	4576		36,46	2962,14		4624	2998,6	
		A13 S.L.	8	141		6,64	104,55		149	111,19	

		A14 S.L.	1	14		0,92	9,51		15	10,43
		E10	12	82		8,63	46,93		94	55,56
		E11	1	63		0,8	42,63		64	43,43
		E13		2			1,4		2	1,4
		E2	2	109		0,42	22,79		111	23,21
		E2/4	1	26		0,28	7,02		27	7,3
		E6	1	26		0,16	11,23		27	11,39
		E7		1			0,74		1	0,74
		E8	10	137		4,84	61,78		147	66,62
		E9A	6	87		1,96	50,61		93	52,57
		E9B	3	55		1,97	35,15		58	37,12
	Teilzeit Ergebnis		93	5319		63,08	3356,48		5412	3419,56
	Vollzeit	A12	690	4586		682,58	4513,64		5276	5196,22
		A13 S.L.	147	593		145,5	570,71		740	716,21
		A14 S.L.	88	213		87	201,5		301	288,5
		E10	41	57		41	57		98	98
		E11	20	103		20	102,39		123	122,39
		E13	1	8		1	8		9	9
		E14		1			1		1	1
		E6		1			1		1	1
		E7		1			0,5		1	0,5
		E8	1	3		1	3		4	4
		E9A		14			14		14	14
		E9B	2	24		2	23,5		26	25,5
	Vollzeit Ergebnis		990	5604		980,08	5496,24		6594	6476,32
	GS Ergebnis		1083	10923		1043,16	8852,72		12006	9895,88
GY	Teilzeit	A13 EA4	223	1385		163,57	815,67		1608	979,24
		A14 EA4	230	1449		164,86	909,14		1679	1074
		A15 EA4	37	152		27,24	107,19		189	134,43
		A16	1			1			1	1
		E1		3			1,86		3	1,86
		E10	20	33		5,97	12,39		53	18,36
		E11	18	23		6,79	9,54		41	16,33
		E12	8	9		4,74	4,25		17	8,99
		E13	2	3		1,25	1,55		5	2,8
		E13/E	6	58		4,58	36,21		64	40,79
		E14	2	22		1,5	14,14		24	15,64
		E15		2			1,33		2	1,33
		E2	2	56		1	31,08		58	32,08
		E2/4		30			17,41		30	17,41
		E2UE		2			1,19		2	1,19
		E3/3		1			0,55		1	0,55
		E4	1			0,08			1	0,08

		E5		9		5,16		9	5,16
		E6	9	29		3,95	14,82	38	18,77
		E7	3	3		1,26	0,44	6	1,7
		E8	6	21		3,01	8,54	27	11,55
		E9A	3	8		1,07	3,56	11	4,63
		E9B	7	6		1,58	2,73	13	4,31
		S4		2			1,52	2	1,52
		S8A	2	5		1	3,43	7	4,43
		S8B	1			0,5		1	0,5
	Teilzeit Ergebnis		581	3311		394,95	2003,7	3892	2398,65
	Vollzeit	A10	1			1		1	1
		A13 EA4	935	1003		926,37	994,5	1938	1920,87
		A14 EA4	1250	875		1215,04	832,84	2125	2047,88
		A15 EA4	558	311		544,13	293,69	869	837,82
		A16	86	39		83,5	35,5	125	119
		E10	2	4		2	4	6	6
		E11	5	5		5	5	10	10
		E12	1	2		1	1,67	3	2,67
		E13	3	2		3	2	5	5
		E13/E	29	30		28,67	30	59	58,67
		E14	21	14		21	14	35	35
		E15	1	3		1	3	4	4
		E15UE	2			2		2	2
		E2/4		2			2	2	2
		E2UE	1			1		1	1
		E3		1			1	1	1
		E4	1			1		1	1
		E5	13			13		13	13
		E6	29	10		28,5	10	39	38,5
		E8		2			2	2	2
		E9A		3			3	3	3
		E9B	2			2		2	2
		S11B	2	2		2	2	4	4
		S15	1			1		1	1
		S17	2	1		2	1	3	3
		S4	3	2		3	2	5	5
		S8A	4	8		4	8	12	12
		S8B		1			1	1	1
	Vollzeit Ergebnis		2952	2320		2891,21	2248,2	5272	5139,41
	GY Ergebnis		3533	5631		3286,16	4251,9	9164	7538,06
IGS	Teilzeit	A11		1			0,52	1	0,52
		A12	4	44		2,41	26,43	48	28,84
		A13 EA4	55	505		40,78	303,34	560	344,12

	A13 S.L.	43	362		31,78	224,35		405	256,13
	A14 EA4	40	181		29,61	116,42		221	146,03
	A14 S.L.	2	20		1,48	15,75		22	17,23
	A15 EA4	1	14		0,88	10,79		15	11,67
	A15 S.L.		6			4,96		6	4,96
	E10	9	21		5,24	11,21		30	16,45
	E11	4	10		2,08	6,37		14	8,45
	E12	3	6		2,4	3,68		9	6,08
	E13		9			5,83		9	5,83
	E13/E	2	17		1,44	10,79		19	12,23
	E14	1	3		0,75	2,34		4	3,09
	E2	3	4		1,22	1,19		7	2,41
	E2/4		1			0,18		1	0,18
	E5		1			0,85		1	0,85
	E6	2	18		0,99	8,84		20	9,83
	E7	1			0,19			1	0,19
	E8	6	29		3,62	12,46		35	16,08
	E9A	2	10		1,53	5,8		12	7,33
	E9B	2	2		0,78	1,08		4	1,86
	S11B		1			0,33		1	0,33
	S4		1			0,52		1	0,52
Teilzeit Ergebnis		180	1266		127,18	774,03		1446	901,21
Vollzeit	A11		1			1		1	1
	A12	20	39		20	35,3		59	55,3
	A13 EA4	495	637		493,6	632,72		1132	1126,32
	A13 S.L.	281	348		274,8	332,9		629	607,7
	A14 EA4	204	216		201,35	209,57		420	410,92
	A14 S.L.	58	68		57,5	64,8		126	122,3
	A15 EA4	87	48		86,25	45,08		135	131,33
	A15 S.L.	41	21		40,5	19,5		62	60
	A16	36	20		34	18,5		56	52,5
	E10	4	2		4	2		6	6
	E11	2	2		2	2		4	4
	E12	1	3		1	3		4	4
	E13	4	11		4	11		15	15
	E13/E	11	15		11	15		26	26
	E14	6	2		6	2		8	8
	E15	1	4		1	4		5	5
	E15UE		1			1		1	1
	E6	2	1		2	1		3	3
	E8	2	1		2	1		3	3
	E9A	2	1		2	1		3	3
	S11B	1	1		1	1		2	2

	Vollzeit Ergebnis		1258	1442		1244	1403,37		2700	2647,37
IGS Ergebnis			1438	2708		1371,18	2177,4		4146	3548,58
KOLL/AGY	Teilzeit	A13 EA4	1	6		0,92	4,13		7	5,05
		A14 EA4	2	5		1,46	3,56		7	5,02
		A15 EA4		1			0,5		1	0,5
		E5	1			0,56			1	0,56
		E6		4			2,73		4	2,73
		Teilzeit Ergebnis		4	16		2,94	10,92		20
	Vollzeit	A13 EA4	5	10		5	10		15	15
		A14 EA4	11	8		10	7		19	17
		A15 EA4	2	8		2	7,5		10	9,5
		A16	3			3			3	3
		E12	1			1			1	1
		E14		1			1		1	1
		E5	1	1		1	1		2	2
		E6		1			1		1	1
	Vollzeit Ergebnis		23	29		22	27,5		52	49,5
KOLL/AGY Ergebnis			27	45		24,94	38,42		72	63,36
RS+	Teilzeit	A11	1	2		0,75	1,44		3	2,19
		A12	18	215		13,26	131,18		233	144,44
		A13 EA4	6	20		4,1	13,34		26	17,44
		A13 S.L.	144	1882		106,14	1168,17		2026	1274,31
		A14 EA4		9			6,04		9	6,04
		A14 S.L.	6	24		4,71	18,28		30	22,99
		E10	9	31		3,9	18,5		40	22,4
		E11	2	19		1,11	13,7		21	14,81
		E12	1	11		0,74	7,92		12	8,66
		E13	8	46		5,1	31,03		54	36,13
		E13/E	1	1		0,78	0,56		2	1,34
		E14		1			0,88		1	0,88
		E2	1	13		0,66	2,69		14	3,35
		E6	3	21		1,83	8,99		24	10,82
		E7		1			0,52		1	0,52
		E8	4	49		2,33	22,79		53	25,12
		E9A	3	22		1,8	12,57		25	14,37
		E9B	1	6		0,15	4,39		7	4,54
		Teilzeit Ergebnis		208	2373		147,36	1462,99		2581
	Vollzeit	A12	104	222		102	210,74		326	312,74
		A13 EA4	34	28		33,6	28		62	61,6
		A13 S.L.	1523	1945		1507,47	1905,65		3468	3413,12
		A14 EA4	26	15		25,5	14,5		41	40
		A14 S.L.	233	199		229,5	193,33		432	422,83
	A15 S.L.	71	50		68	46,5		121	114,5	

	A9 EA2		1		1		1		1
	E10	21	27		21	26,17		48	47,17
	E11	11	8		11	8		19	19
	E12	10	5		10	5		15	15
	E13	28	51		28	51		79	79
	E13/E	1	4		1	4		5	5
	E14	2	6		2	6		8	8
	E15	1			0,5			1	0,5
	E6	1			1			1	1
	E8	3	1		3	1		4	4
	E9A	3	4		3	4		7	7
	E9B	4	3		3,5	3		7	6,5
	Vollzeit Ergebnis	2076	2569		2050,07	2507,89		4645	4557,96
	RS+ Ergebnis	2284	4942		2197,43	3970,88		7226	6168,31
	Gesamtergebnis	11521	30969	1	10842,28	24689,91	1	42491	35533,19

Tabelle 4 Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Schulart	Status	Umfang	Personen			Vollzeitäquivalente			Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente	
			männlich	weiblich	divers	männlich	weiblich	divers			
BBS	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	170	1081		113,62	674,37		1251	787,99	
		Vollzeit	2073	1305	1	1987,01	1249,3	1	3379	3237,31	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			2243	2386	1	2100,63	1923,67	1	4630	4025,3
	Beschäftigte	Teilzeit	85	160		32,94	73,45		245	106,39	
		Vollzeit	88	86		86,36	84,5		174	170,86	
	Beschäftigte Ergebnis			173	246		119,3	157,95		419	277,25
BBS Ergebnis			2416	2632	1	2219,93	2081,62	1	5049	4302,55	
FÖS	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	50	1201		37,16	771,29		1251	808,45	
		Vollzeit	421	1378		412,16	1339,53		1799	1751,69	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			471	2579		449,32	2110,82		3050	2560,14
	Beschäftigte	Teilzeit	63	864		45,11	569,24		927	614,35	
		Vollzeit	206	645		205,05	636,91		851	841,96	
	Beschäftigte Ergebnis			269	1509		250,16	1206,15		1778	1456,31
FÖS Ergebnis			740	4088		699,48	3316,97		4828	4016,45	
GS	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	57	4731		44,02	3076,2		4788	3120,22	
		Vollzeit	925	5392		915,08	5285,85		6317	6200,93	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			982	10123		959,1	8362,05		11105	9321,15
	Beschäftigte	Teilzeit	36	588		19,06	280,28		624	299,34	
		Vollzeit	65	212		65	210,39		277	275,39	
	Beschäftigte Ergebnis			101	800		84,06	490,67		901	574,73
GS Ergebnis			1083	10923		1043,16	8852,72		12006	9895,88	
GY	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	491	2986		356,67	1832		3477	2188,67	
		Vollzeit	2830	2228		2770,04	2156,53		5058	4926,57	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			3321	5214		3126,71	3988,53		8535	7115,24
	Beschäftigte	Teilzeit	90	325		38,28	171,7		415	209,98	
		Vollzeit	122	92		121,17	91,67		214	212,84	
	Beschäftigte Ergebnis			212	417		159,45	263,37		629	422,82
GY Ergebnis			3533	5631		3286,16	4251,9		9164	7538,06	
IGS	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	145	1133		106,94	702,56		1278	809,5	
		Vollzeit	1222	1398		1208	1359,37		2620	2567,37	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			1367	2531		1314,94	2061,93		3898	3376,87
	Beschäftigte	Teilzeit	35	133		20,24	71,47		168	91,71	
		Vollzeit	36	44		36	44		80	80	
	Beschäftigte Ergebnis			71	177		56,24	115,47		248	171,71
IGS Ergebnis			1438	2708		1371,18	2177,4		4146	3548,58	
KOLL/AGY	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	3	12		2,38	8,19		15	10,57	
		Vollzeit	21	26		20	24,5		47	44,5	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			24	38		22,38	32,69		62	55,07
	Beschäftigte	Teilzeit	1	4		0,56	2,73		5	3,29	
		Vollzeit	2	3		2	3		5	5	
	Beschäftigte Ergebnis			3	7		2,56	5,73		10	8,29
KOLL/AGY Ergebnis			27	45		24,94	38,42		72	63,36	
RS+	Beamtinnen/Beamte	Teilzeit	175	2152		128,96	1338,45		2327	1467,41	
		Vollzeit	1991	2460		1966,07	2399,72		4451	4365,79	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			2166	4612		2095,03	3738,17		6778	5833,2
	Beschäftigte	Teilzeit	33	221		18,4	124,54		254	142,94	
		Vollzeit	85	109		84	108,17		194	192,17	
	Beschäftigte Ergebnis			118	330		102,4	232,71		448	335,11
RS+ Ergebnis			2284	4942		2197,43	3970,88		7226	6168,31	
Gesamtergebnis			11521	30969	1	10842,28	24689,91	1	42491	35533,19	

Tabelle 5a Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Schulart	Geschlecht	Ab-/Anwesenheitsart	Personen
BBS	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	8
		ATZ (Frei.phase)	82
	männlich Ergebnis		90
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	4
		ATZ (Frei.phase)	112
		Sabbat/LehrArbZVO 1/2	1
		Sabbat/LehrArbZVO 6/7	1
weiblich Ergebnis		118	
BBS Ergebnis			208
FÖS	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	1
		ATZ (Frei.phase)	13
	männlich Ergebnis		14
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	12
		ATZ (Frei.phase)	85
		Sabbat/LehrArbZVO 1/2	1
	weiblich Ergebnis		98
FÖS Ergebnis			112
GS	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	5
		ATZ (Frei.phase)	9
	männlich Ergebnis		14
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	24
		ATZ (Frei.phase)	193
		Sabbat/LehrArbZVO 3/4	1
	weiblich Ergebnis		218
GS Ergebnis			232
GY	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	13
		ATZ (Frei.phase)	83
		Sabbat/LehrArbZVO 2/3	1
		Sabbat/LehrArbZVO 3/4	1
	männlich Ergebnis		98
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	24
		ATZ (Frei.phase)	165
weiblich Ergebnis		189	
GY Ergebnis			287
IGS	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	6
		ATZ (Frei.phase)	18
	männlich Ergebnis		24
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	15
		ATZ (Frei.phase)	60
weiblich Ergebnis		75	
IGS Ergebnis			99
KOLL/AGY	männlich	ATZ (Frei.phase)	1
	männlich Ergebnis		1
	weiblich	ATZ (Frei.phase)	3
	weiblich Ergebnis		3
KOLL/AGY Ergebnis			4
RS+	männlich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	3
		ATZ (Frei.phase)	33
	männlich Ergebnis		36
	weiblich	6a LehrArbZVO/5(3)ArbZVO	12
		ATZ (Frei.phase)	136
		Sabbat/LehrArbZVO 2/3	2
		Sabbat/LehrArbZVO 6/7	1
weiblich Ergebnis		151	
RS+ Ergebnis			187
Gesamtergebnis			1129

Tabelle 5b Gründe für Teilzeitbeschäftigung (ohne Lehrkräfte in einer Freistellungsphase)

Schulart	Geschlecht	Teilzeitgrund	Personen
BBS	männlich	Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	2
		Blockmodell Arbeitsphase	10
		Keine Daten vorhanden	38
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	17
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	10
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	68
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	3
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	44
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	2
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	7
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	29
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	16
		männlich Ergebnis	
	weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	6
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	2
		Blockmodell Arbeitsphase	34
		Blockmodell Teilzeitphase Lehrer	2
		Keine Daten vorhanden	71
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	9
		Teilzeit fam. Gründe § 87a LBG	1
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	24
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	250
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	61
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	502
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	5
		TZ Familienpflegezeitgesetz	1
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	115
		TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG	1
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	49
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	45
weiblich Ergebnis		1178	
BBS Ergebnis		1424	
FÖS	männlich	Ansparphase Sabbatjahr	2
		Blockmodell Arbeitsphase	1
		Keine Daten vorhanden	10
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	1
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	23
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	15
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	22
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	20
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	4
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	6
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	7
	männlich Ergebnis		111
	weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	6
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	2
		Blockmodell Arbeitsphase	21
		Keine Daten vorhanden	226
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	1
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	231
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	209
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	109
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	621
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	172
TZ Familienpflegezeitgesetz		1	

		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	158
		TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG	23
		Vermind. Erwerbsf §33 III TV-L	2
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	86
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	147
	weiblich Ergebnis		2015
FÖS Ergebnis			2126
GS	männlich	Keine Daten vorhanden	12
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	2
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	26
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	2
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	21
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	2
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	3
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	4
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	20
	männlich Ergebnis		92
	weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	14
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	11
		Blockmodell Arbeitsphase	56
		Keine Daten vorhanden	275
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	4
		Teilzeit fam. Gründe § 87a LBG	4
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	47
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	756
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	601
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	2539
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	18
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	528
		Vermind. Erwerbsf §33 III TV-L	1
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	100
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	256
		Vertragl.Ändg.AZ m.Höhergrupp.	3
	weiblich Ergebnis		5213
GS Ergebnis			5305
GY	männlich	Ansparphase Sabbatjahr	8
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	11
		Blockmodell Arbeitsphase	5
		Keine Daten vorhanden	84
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	8
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	8
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	178
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	181
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	1
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	27
		TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG	1
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	15
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	31
	männlich Ergebnis		558
	weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	39
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	8
		Blockmodell Arbeitsphase	52
		Blockmodell Teilzeitphase Lehrer	3
		Keine Daten vorhanden	242
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	5
		Teilzeit auf Antrag § 80 a LBG	2
		Teilzeit fam. Gründe § 87a LBG	3
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	52

		TZ auf Antrag § 75 I LBG	707	
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	228	
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	1379	
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	15	
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	325	
		TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG	2	
		TZ Vorschuss § 76 a Abs. 1 LBG	2	
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	43	
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	97	
	weiblich Ergebnis		3204	
GY Ergebnis			3762	
IGS	männlich	Ansparphase Sabbatjahr	2	
		Blockmodell Arbeitsphase	1	
		Keine Daten vorhanden	16	
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	1	
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	1	
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	73	
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	2	
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	45	
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	1	
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	9	
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	17	
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	10	
		männlich Ergebnis		178
		weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	11
	Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG		5	
	Blockmodell Arbeitsphase		13	
	Keine Daten vorhanden		58	
	Phase des Teilzeitmodells (50/50)		2	
	TZ andere Gründe § 11 II TV-L		25	
	TZ auf Antrag § 75 I LBG		203	
	TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG		86	
	TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG		562	
	TZ fam. Gründe § 11 I TV-L		8	
	TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO		183	
	TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG		1	
	Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24		31	
	Vertragl. Änderung Arbeitszeit	46		
weiblich Ergebnis		1234		
IGS Ergebnis		1412		
KOLL/AGY	männlich	Keine Daten vorhanden	1	
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	2	
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	1	
	männlich Ergebnis		4	
	weiblich	Keine Daten vorhanden	4	
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	2	
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	6	
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	1	
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	2	
	weiblich Ergebnis		15	
KOLL/AGY Ergebnis		19		
RS+	männlich	Ansparphase Sabbatjahr	1	
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	5	
		Blockmodell Arbeitsphase	3	
		Keine Daten vorhanden	25	
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	3	
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	4	
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	62	

		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	5
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	62
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	11
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	6
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	13
	männlich Ergebnis		200
	weiblich	Ansparphase Sabbatjahr	12
		Begr. Dienstf. § 27 BeamtStG	10
		Begr.Dienstfähigkeit §56a LBG	1
		Blockmodell Arbeitsphase	31
		Keine Daten vorhanden	161
		Phase des Teilzeitmodells (50/50)	3
		TZ andere Gründe § 11 II TV-L	32
		TZ auf Antrag § 75 I LBG	379
		TZ fam. G.< 50% §75 IV S.2 LBG	237
		TZ fam. Gründ § 75 IV S.1 LBG	1073
		TZ fam. Gründe § 11 I TV-L	14
		TZ in Elternzeit § 19 a UrlVO	211
		TZ in EZ §11I TV-L iVm.§15BEEG	2
		Vermind. Erwerbsf §33 III TV-L	1
		Vertragl Ändg Arbeitszeit eS24	42
		Vertragl. Änderung Arbeitszeit	92
	weiblich Ergebnis		2301
	RS+ Ergebnis		2501
	Gesamtergebnis		16549

Tabelle 6 Anwärterinnen und Anwärter in den Studienseminaren

Seminarart	Geschlecht	Status	Umfang	Personen
BBS	männlich	Beamter auf Widerruf	Teilzeit	2
	männlich	Beamter auf Widerruf	Vollzeit	56
	männlich Ergebnis			58
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Teilzeit	6
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Vollzeit	89
	weiblich Ergebnis			95
StudSem BBS Ergebnis				153
FÖS	männlich	Beamter auf Widerruf	Vollzeit	31
	männlich Ergebnis			31
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Teilzeit	1
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Vollzeit	158
	weiblich Ergebnis			159
Studsem FOES Ergebnis				190
GS	männlich	Beamter auf Widerruf	Teilzeit	1
	männlich	Beamter auf Widerruf	Vollzeit	99
	männlich Ergebnis			100
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Teilzeit	1
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Vollzeit	614
	weiblich Ergebnis			615
StudSem GS Ergebnis				715
GYM	männlich	Beamter auf Widerruf	Teilzeit	2
	männlich	Beamter auf Widerruf	Vollzeit	228
	männlich Ergebnis			230
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Teilzeit	11
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Vollzeit	346
	weiblich Ergebnis			357
StudSem GY Ergebnis				587
RS+	männlich	Beamter auf Widerruf	Vollzeit	61
	männlich Ergebnis			61
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Teilzeit	4
	weiblich	Beamtin auf Widerruf	Vollzeit	128
	weiblich Ergebnis			132
StudSem RS+ Ergebnis				193
Gesamtergebnis				1838

Tabelle 7 Führungsfunktionen im Schulbereich

Status	Schulart		Funktion	Personen		Vollzeitäquivalente		Personen gesamt	Vollzeitäquivalente gesamt	
				männlich	weiblich	männlich	weiblich			
Beamtinnen/Beamte	BBS	Teilzeit	Fachlehrer/-in mit berate	1	8	0,5	5,31	9	5,81	
			Schulberaterin, Schulbera		1		0,63	1	0,63	
			StudD zur Koord schulf Au	2	22	1,75	15,26	24	17,01	
		Teilzeit Ergebnis		3	31	2,25	21,2	34	23,45	
		Vollzeit	Fachlehrer/-in mit berate	34	20	32,86	17,5	54	50,36	
			OStudDir - Leiter BBS >36	49	18	43,5	16,5	67	60	
			Schulberaterin, Schulbera	13	7	12,5	7	20	19,5	
			StudD - Stv BBS >360	46	16	42,5	15	62	57,5	
			StudD - Stv BBS >80<=360	1		1		1	1	
			StudD zur Koord schulf Au	239	111	226,83	102,5	350	329,33	
			StudDir - Leiter BBS >80	2		2		2	2	
		Vollzeit Ergebnis		384	172	361,19	158,5	556	519,69	
		BBS Ergebnis		387	203	363,44	179,7	590	543,14	
		FÖS	Teilzeit	FÖSKonR - AL >135 BildG n	1	2	0,81	1,52	3	2,33
	FÖSKonR - Stv AB >45<=90				3		2,37	3	2,37	
	FÖSKonR - Stv AB >90			1	8	0,43	6,3	9	6,73	
	FÖSKonR - Stv L >180				1		0,85	1	0,85	
	FÖSKonR - Stv L >90<=180			1	2	0,78	0,82	3	1,6	
	FÖSR AB <=45				2		1,15	2	1,15	
	FÖSR AB >45<=90				2		1,08	2	1,08	
	FÖSR AB >90				6		4,46	6	4,46	
	FÖSR L >90<=180				1		0,93	1	0,93	
	ZwFÖSKonR AB >135				2		1,55	2	1,55	
	Teilzeit Ergebnis				3	29	2,02	21,03	32	23,05
	Vollzeit			FÖSKonR - AL >135 BildG n	3	2	3	2	5	5
			FÖSKonR - Stv AB >135<=27	1	1	1	1	2	2	
			FÖSKonR - Stv AB >45<=90	3	6	3	5,5	9	8,5	
			FÖSKonR - Stv AB >90	4	18	4	17,36	22	21,36	
			FÖSKonR - Stv L >180	4	12	4	11,5	16	15,5	
			FÖSKonR - Stv L >90<=180	8	18	7,5	17	26	24,5	
			FÖSR AB <=45	1	1	0,5	1	2	1,5	
			FÖSR AB >135<=270 Heim Zu	1	3	1	2,5	4	3,5	
			FÖSR AB >45<=90	7	5	7	5	12	12	
FÖSR AB >90			10	26	9,5	24,5	36	34		
FÖSR L <=90			7	7	7	7	14	14		
FÖSR L >180	6		11	6	10,5	17	16,5			
FÖSR L >90<=180	19	19	19	16,5	38	35,5				
ZwFÖSKonR AB >135	3	4	2,5	3,5	7	6				
Vollzeit Ergebnis		77	133	75	124,86	210	199,86			
FÖS Ergebnis		80	162	77,02	145,89	242	222,91			
GS	Teilzeit	KonR - Stv GS >180<=360		50		35,92	50	35,92		
		KonR - Stv GS >360		5		3,52	5	3,52		
		R - Leiter GS <=80	2	36	1,92	27,8	38	29,72		
		R - Leiter GS >180<=360	1	14	0,92	9,51	15	10,43		
		R - Leiter GS >80<=180	4	41	3,32	31,1	45	34,42		

		Teilzeit Ergebnis		7	146	6,16	107,85	153	114,01
		Vollzeit	KonR - Stv GS >180<=360	33	152	33	148,75	185	181,75
			KonR - Stv GS >360	6	26	6	25,5	32	31,5
			R - Leiter GS <=80	30	144	29,5	136,96	174	166,46
			R - Leiter GS >180<=360	87	199	86	189	286	275
			R - Leiter GS >360	8	28	8	27	36	35
			R - Leiter GS >80<=180	75	269	74,5	258	344	332,5
			R GS/HS/GHS >180<=360	1	4	1	3,5	5	4,5
			ZwKonR GS >540	1		1		1	1
		Vollzeit Ergebnis		241	822	239	788,71	1063	1027,71
		GS Ergebnis		248	968	245,16	896,56	1216	1141,72
	GY	Teilzeit	OStudD - Leiter voll ausg	1		1		1	1
			StudD - Stv voll ausgeb G	2	4	1,75	3,24	6	4,99
			StudD zur Koord schulf Au	28	139	19,91	96,79	167	116,7
		Teilzeit Ergebnis		31	143	22,66	100,03	174	122,69
		Vollzeit	Dir - Leiter Koop	1		1		1	1
			OStudD - Leiter AufbGYM >	1	1	1	1	2	2
			OStudD - Leiter voll ausg	90	44	87,5	40,5	134	128
			StudD - Stv AufbGYM >130	2		2		2	2
			StudD - Stv GYM Aufb >670		1		1	1	1
			StudD - Stv nicht voll au	2		2		2	2
			StudD - Stv voll ausgeb G	90	29	89,19	28	119	117,19
			StudD - Stv voll ausgeb O	2		2		2	2
			StudD zur Koord schulf Au	437	285	426,77	269,19	722	695,96
		Vollzeit Ergebnis		625	360	611,46	339,69	985	951,15
		GY Ergebnis		656	503	634,12	439,72	1159	1073,84
	IGS	Teilzeit	DirStv - IGS mit OberSt		4		3,27	4	3,27
			KonR IGS - PädKoord KIS	2	24	1,48	19,16	26	20,64
			R IGS RS/RS+/FOES DidaktK		4		3,35	4	3,35
			StudD zur Koord schulf Au	1	12	0,88	9,08	13	9,96
			StudDir - DidaktKoord SEK		1		0,88	1	0,88
		Teilzeit Ergebnis		3	45	2,36	35,74	48	38,1
		Vollzeit	Dir - IGS - ohne OberSt <	1	1	1	1	2	2
			Direktor - IGS - mit Ober	39	20	37	18,5	59	55,5
			DirStv - IGS mit OberSt	34	15	34	14,25	49	48,25
			DirStv - IGS ohne OberSt	1		1		1	1
			KonR GHS - PädKoord KIS	1	2	0,5	2	3	2,5
			KonR IGS - PädKoord KIS	62	73	61,17	69,8	135	130,97
			R IGS - RS RS+ FOES OrgaL	14	3	14	2,5	17	16,5
			R IGS RS/RS+/FOES DidaktK	18	16	17,5	15,5	34	33
			RSKonR RS - PädKoord. KIS	1		1		1	1
			StudD zur Koord schulf Au	59	26	58,75	23,83	85	82,58
			StudDir - DidaktKoord SEK	6	13	5,5	12,25	19	17,75
			STUDD-Koord IGS OrgaL	2	1	2	1	3	3
		Vollzeit Ergebnis		238	170	233,42	160,63	408	394,05
		IGS Ergebnis		241	215	235,78	196,37	456	432,15
	KOLL/AGY	Teilzeit	StudD zur Koord schulf Au		1		0,5	1	0,5
		Teilzeit Ergebnis			1		0,5	1	0,5
		Vollzeit	OStudD - Leiter Koll >130	1		1		1	1

			OStudD - Leiter StudKoll	2		2		2	2
			StudD - Stv Koll >130	1	2	1	2	3	3
			StudD zur Koord schulf Au	2	6	2	5,5	8	7,5
		Vollzeit Ergebnis		6	8	6	7,5	14	13,5
	KOLL/AGY Ergebnis			6	9	6	8	15	14
	RS+	Teilzeit	KonR - DidKoord RS+	3	13	2,15	9,7	16	11,85
			KonR - PädKoord GRS+ >180		1		0,89	1	0,89
			KonR - PädKoord RS+ >180<		13		7,53	13	7,53
			KonR - PädKoord RS+ >540		6		4,43	6	4,43
			KonR GHS/FOES - PrimStLt		3		1,88	3	1,88
			KonR RS+ >180<= 360		2		1,56	2	1,56
			KonR RS+ >360	3	2	2,56	1,74	5	4,3
			OStudR - Koord RS+ mit FO		4		3,04	4	3,04
			ZwKonR RS+ >540	1	4	0,78	3	5	3,78
		Teilzeit Ergebnis		7	48	5,49	33,77	55	39,26
		Vollzeit	KonR - DidKoord GRS+	6	5	6	5	11	11
			KonR - DidKoord RS+	63	73	62,5	73	136	135,5
			KonR - PädKoord GRS+ >180	5	8	5	8	13	13
			KonR - PädKoord RS+ >180<	33	45	33	44,36	78	77,36
			KonR - PädKoord RS+ >540	22	27	22	26,39	49	48,39
			KonR GHS/FOES - PrimStLt		9		9	9	9
			KonR GRS+ >180<= 360 RS+	5	5	5	5	10	10
			KonR GRS+ >360 RS+	3	2	3	2	5	5
			KonR RS/RS+ Koord schular	2	1	2	1	3	3
			KonR RS+ >180<= 360	24	19	24	17,83	43	41,83
			KonR RS+ >360	62	49	61,5	47,5	111	109
			OStudR - Koord RS+ mit FO	16	10	15,5	9,5	26	25
			R - Leiter GS <=80	1		1		1	1
			RRS+ - Leiter GRS+ >180<=	6	4	6	4	10	10
			RRS+ - Leiter GRS+ >360 R	2	2	2	2	4	4
			RRS+ - Leiter RS+ >180<=3	26	17	24,5	17	43	41,5
			RRS+ - Leiter RS+ >360	69	53	67	49,5	122	116,5
			RSKonR - Stv RS >=360	6		5,5		6	5,5
			RSKonR - Stv RS >180<=360		1		1	1	1
			RSR > 360	1	3	0,5	3	4	3,5
			RSR >180<=360	1	1	1	0,5	2	1,5
			ZwKonR GRS+ >540 RS+	1		1		1	1
			ZwKonR RS+ >540	22	12	21	10,5	34	31,5
		Vollzeit Ergebnis		376	346	369	336,08	722	705,08
	RS+ Ergebnis			383	394	374,49	369,85	777	744,34
	Beamten/Beamtinnen Ergebnis			2001	2454	1936,01	2236,09	4455	4172,1
	Beschäftigte	BBS	Vollzeit			1	1	1	1
			StudD zur Koord schulf Au	2	2	2	2	4	4
			Vollzeit Ergebnis	2	3	2	3	5	5
		BBS Ergebnis		2	3	2	3	5	5
		FÖS	Vollzeit			2	2	2	2
			FÖSKonR - Stv AB >90			1		1	1
			FÖSKonR - Stv L >90<=180	1		1		1	1
			Vollzeit Ergebnis	1	2	1	2	3	3
		FÖS Ergebnis		1	2	1	2	3	3

	GS	Teilzeit	R - Leiter GS <=80		2		1,4	2	1,4
		Teilzeit Ergebnis			2		1,4	2	1,4
		Vollzeit	KonR - Stv GS >180<=360	1	4	1	4	5	5
			KonR - Stv GS >360		2		2	2	2
			R - Leiter GS >180<=360		1		1	1	1
			R - Leiter GS >80<=180		2		2	2	2
	Vollzeit Ergebnis		1	9	1	9	10	10	
	GS Ergebnis		1	11	1	10,4	12	11,4	
	GY	Teilzeit	StudD zur Koord schulf Au		2		1,33	2	1,33
		Teilzeit Ergebnis			2		1,33	2	1,33
		Vollzeit	OStudD - Leiter voll ausg	2		2		2	2
			StudD - Stv voll ausge G		1		1	1	1
			StudD zur Koord schulf Au	1	2	1	2	3	3
	Vollzeit Ergebnis		3	3	3	3	6	6	
	GY Ergebnis		3	5	3	4,33	8	7,33	
	IGS	Vollzeit	Direktor - IGS - mit Ober		1		1	1	1
			KonR IGS - PädKoord KIST	2		2		2	2
			StudD zur Koord schulf Au	1	4	1	4	5	5
		Vollzeit Ergebnis		3	5	3	5	8	8
	IGS Ergebnis		3	5	3	5	8	8	
RS+	Vollzeit	KonR - DidKoord RS+	2	1	2	1	3	3	
		KonR - PädKoord RS+ >180<		1		1	1	1	
		KonR - PädKoord RS+ >540		1		1	1	1	
		KonR RS+ >180<= 360		1		1	1	1	
		RRS+ - Leiter RS+ >360	1		0,5		1	0,5	
		ZwKonR RS+ >540		2		2	2	2	
	Vollzeit Ergebnis		3	6	2,5	6	9	8,5	
RS+ Ergebnis		3	6	2,5	6	9	8,5		
Beschäftigte Ergebnis			13	32	12,5	30,73	45	43,23	
Gesamtergebnis			2014	2486	1948,51	2266,82	4500	4215,33	

Tabelle 8 Beförderungen und Höhergruppierungen vom 01.07.2020-30.06.2023

Status	Schulart	Umfang	BesGr/EntGr	Personen		Vollzeitäquivalente		Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente	
				männlich	weiblich	männlich	weiblich			
Beamtinnen/Beamte	BBS	Vollzeit	A11	3	1	3	1	4	4	
			A12	16	7	15,5	7	23	22,5	
			A14 EA4	153	108	153	107,83	261	260,83	
			A15 EA4	55	36	55	36	91	91	
			A16	10	7	10	7	17	17	
		Vollzeit Ergebnis			237	159	236,5	158,83	396	395,33
		Teilzeit	A11		2			1,62	2	1,62
			A12	2	7	1,58	4,59	9	6,17	
			A14 EA4	6	83	4,84	57,58	89	62,42	
			A15 EA4		4		3,12	4	3,12	
	Teilzeit Ergebnis			8	96	6,42	66,91	104	73,33	
	BBS Ergebnis			245	255	242,92	225,74	500	468,66	
	FÖS	Vollzeit	A14 S.L.	23	38	23	38	61	61	
			A15 S.L.	5	14	5	14	19	19	
		Vollzeit Ergebnis			28	52	28	52	80	80
		Teilzeit	A14 S.L.		11		7,88	11	7,88	
			A15 S.L.		3		2,37	3	2,37	
	Teilzeit Ergebnis				14		10,25	14	10,25	
	FÖS Ergebnis			28	66	28	62,25	94	90,25	
	GS	Vollzeit	A13 S.L.	46	167	46	166,5	213	212,5	
			A14 S.L.	23	51	23	49,5	74	72,5	
		Vollzeit Ergebnis			69	218	69	216	287	285
		Teilzeit	A13 S.L.		34		26,82	34	26,82	
A14 S.L.				4		3,32	4	3,32		
Teilzeit Ergebnis				38		30,14	38	30,14		
GS Ergebnis			69	256	69	246,14	325	315,14		
GY	Vollzeit	A14 EA4	264	194	262,92	193,05	458	455,97		
		A15 EA4	128	54	128	54	182	182		
		A16	24	5	24	5	29	29		
	Vollzeit Ergebnis			416	253	414,92	252,05	669	666,97	
	Teilzeit	A14 EA4	36	250	26,91	156,71	286	183,62		
		A15 EA4	4	27	3,33	20,33	31	23,66		
Teilzeit Ergebnis			40	277	30,24	177,04	317	207,28		

	GY Ergebnis			456	530	445,16	429,09	986	874,25	
	IGS	Vollzeit	A13 S.L.	4	2	4	2	6	6	
			A14 EA4	91	96	91	95,35	187	186,35	
			A14 S.L.	13	20	13	20	33	33	
			A15 EA4	27	21	27	20,75	48	47,75	
			A15 S.L.	21	8	21	8	29	29	
			A16	8	8	8	8	16	16	
		Vollzeit Ergebnis			164	155	164	154,1	319	318,1
		Teilzeit	A13 S.L.	1	5	0,79	3,67	6	4,46	
			A14 EA4	10	47	7,72	30,42	57	38,14	
			A14 S.L.		5		4,29	5	4,29	
			A15 EA4	1	3	0,88	1,66	4	2,54	
			A15 S.L.		2		1,48	2	1,48	
		Teilzeit Ergebnis			12	62	9,39	41,52	74	50,91
		IGS Ergebnis			176	217	173,39	195,62	393	369,01
	KOLL/AGY	Vollzeit	A14 EA4	1	4	1	4	5	5	
			A15 EA4	1	3	1	3	4	4	
		Vollzeit Ergebnis			2	7	2	7	9	9
		Teilzeit	A14 EA4		1		0,75	1	0,75	
		Teilzeit Ergebnis			1		0,75	1	0,75	
	KOLL/AGY Ergebnis			2	8	2	7,75	10	9,75	
	RS+	Vollzeit	A13 S.L.	43	48	43	48	91	91	
			A14 EA4	9	4	9	4	13	13	
			A14 S.L.	78	89	77,5	88,83	167	166,33	
			A15 S.L.	14	9	14	9	23	23	
		Vollzeit Ergebnis			144	150	143,5	149,83	294	293,33
		Teilzeit	A13 S.L.	1	29	0,85	20,95	30	21,8	
			A14 EA4		3		2,25	3	2,25	
			A14 S.L.	1	14	0,74	11,29	15	12,03	
	Teilzeit Ergebnis			2	46	1,59	34,49	48	36,08	
	RS+ Ergebnis			146	196	145,09	184,32	342	329,41	
	Beamtinnen/Beamte Ergebnis			1122	1528	1105,56	1350,91	2650	2456,47	
Beschäftigte	BBS	Vollzeit	E10		1		1	1	1	
			E11	3	1	3	1	4	4	
			E14	2	2	2	2	4	4	
			E15		1		1	1	1	
		Vollzeit Ergebnis			5	5	5	5	10	10
		Teilzeit	E10	1		0,33		1	0,33	

		E11	9	7	2,04	2,22	16	4,26	
		E12	1	3	0,25	1,17	4	1,42	
		E13	4	5	2,17	2,29	9	4,46	
		E13/E	2	1	1,13	0,83	3	1,96	
		Teilzeit Ergebnis	17	16	5,92	6,51	33	12,43	
		BBS Ergebnis	22	21	10,92	11,51	43	22,43	
	FÖS	Vollzeit		6		6	6	6	
		E10		6		6	6	6	
		E11		1		1	1	1	
		E13	1	17	1	17	18	18	
		E14		2		2	2	2	
		E9A	1		1		1	1	
		E9B	3	19	3	19	22	22	
		Vollzeit Ergebnis	5	45	5	45	50	50	
		Teilzeit		5		3,77	5	3,77	
		E10		5		3,77	5	3,77	
		E11	3	21	2,19	7,37	24	9,56	
		E13	4	8	2,48	5,79	12	8,27	
		E8		1		0,82	1	0,82	
		E9A		2		1,18	2	1,18	
		E9B	3	10	2,1	6,37	13	8,47	
		S8B		2		1,15	2	1,15	
		Teilzeit Ergebnis	10	49	6,77	26,45	59	33,22	
		FÖS Ergebnis	15	94	11,77	71,45	109	83,22	
	GS	Vollzeit		2		2	2	2	
		E10		2		2	2	2	
		E11	8	18	8	18	26	26	
		E13	1	5	1	5	6	6	
		E14		1		1	1	1	
		Vollzeit Ergebnis	9	26	9	26	35	35	
		Teilzeit		28	132	9,64	43,34	160	52,98
		E10		28	132	9,64	43,34	160	52,98
		E11	21	104	13,24	58,4	125	71,64	
		E13		1		0,8	1	0,8	
		E8		3		0,94	3	0,94	
		E9B		13		6,23	13	6,23	
		Teilzeit Ergebnis	49	253	22,88	109,71	302	132,59	
		GS Ergebnis	58	279	31,88	135,71	337	167,59	
	GY	Vollzeit		1		1	1	1	
		E11		1		1	1	1	
		E13	2			2	2	2	
		E13/E	3	1	3	1	4	4	
		E14	2	3	2	3	5	5	

		E15		1		1		1	1
		E15UE	1		1			1	1
		S11B	2	1	2	1		3	3
		S17		1		1		1	1
		Vollzeit Ergebnis	11	7	11	7		18	18
	Teilzeit	E10		1		0,37		1	0,37
		E11	16	24	4,28	5,52		40	9,8
		E12		2		1,06		2	1,06
		E13	25	42	10,62	15,23		67	25,85
		E13/E	4	1	2,79	0,92		5	3,71
		E14	1	3	0,75	2,21		4	2,96
		E15		1		0,75		1	0,75
		E2		1		0,5		1	0,5
		E7		1		0,41		1	0,41
		Teilzeit Ergebnis	46	76	18,44	26,97		122	45,41
	GY Ergebnis		57	83	29,44	33,97		140	63,41
	IGS	Vollzeit	E13/E	3	1	3	1	4	4
			E14	4		4		4	4
		Vollzeit Ergebnis	7	1	7	1		8	8
	Teilzeit	E10	1	2	0,04	0,87		3	0,91
		E11	10	21	1,99	7,37		31	9,36
		E12	2		1,32			2	1,32
		E13	14	26	5,53	10,81		40	16,34
		E13/E		2		1,29		2	1,29
		E8		1		0,07		1	0,07
		Teilzeit Ergebnis	27	52	8,88	20,41		79	29,29
	IGS Ergebnis		34	53	15,88	21,41		87	37,29
	RS+	Vollzeit	E11	1	1	1	1	2	2
			E13		8		8	8	8
			E14	1	2	1	2	3	3
		Vollzeit Ergebnis	2	11	2	11		13	13
	Teilzeit	E10	2	4	0,59	2,23		6	2,82
		E11	11	36	3,56	10,63		47	14,19
		E13	12	28	5,78	15,76		40	21,54
		E14		1		0,79		1	0,79
		E8		1		0,36		1	0,36
		E9B		1		0,75		1	0,75
		Teilzeit Ergebnis	25	71	9,93	30,52		96	40,45

	RS+ Ergebnis		27	82	11,93	41,52	109	53,45
	STUDSEM	Teilzeit	E6	1		0,5	1	0,5
		Teilzeit Ergebnis		1		0,5	1	0,5
	STUDSEM Ergebnis			1		0,5	1	0,5
Beschäftigte Ergebnis			213	613	111,82	316,07	826	427,89
Gesamtergebnis			1335	2141	1217,38	1666,98	3476	2884,36

Tabelle 10a Unbefristete Einstellungen im Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2023

Schulart	Umfang	Personen		Vollzeitäquivalente		Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente
		männlich	weiblich	männlich	weiblich		
BBS	Teilzeit	33	97	15,52	56,54	130	72,06
	Vollzeit	186	194	186	194	380	380
BBS Ergebnis		219	291	201,52	250,54	510	452,06
FÖS	Teilzeit	20	233	14,2	153,42	253	167,62
	Vollzeit	110	518	109,34	516,23	628	625,57
FÖS Ergebnis		130	751	123,54	669,65	881	793,19
GS	Teilzeit	11	330	6,46	182,56	341	189,02
	Vollzeit	191	1058	191	1057,84	1249	1248,84
GS Ergebnis		202	1388	197,46	1240,4	1590	1437,86
GY	Teilzeit	36	174	24,86	109,75	210	134,61
	Vollzeit	259	359	258,63	359	618	617,63
GY Ergebnis		295	533	283,49	468,75	828	752,24
IGS	Teilzeit	22	100	15,81	62,23	122	78,04
	Vollzeit	209	312	209	312	521	521
IGS Ergebnis		231	412	224,81	374,23	643	599,04
KOLL/AGY	Teilzeit	1	4	0,56	2,75	5	3,31
	Vollzeit	8	10	8	10	18	18
KOLL/AGY Ergebnis		9	14	8,56	12,75	23	21,31
RS+	Teilzeit	21	178	12,91	107,07	199	119,98
	Vollzeit	232	388	232	387,8	620	619,8
RS+ Ergebnis		253	566	244,91	494,87	819	739,78
STUDSEM	Teilzeit	1	9	0,79	5,5	10	6,29
	Vollzeit	1	1	1	1	2	2
STUDSEM Ergebnis		2	10	1,79	6,5	12	8,29
Gesamtergebnis		1341	3965	1286,08	3517,69	5306	4803,77

Tabelle 10b Unbefristete Einstellungen im Zeitraum vom 10.07.2017 bis 30.06.2023

Schulart	Umfang	Status	Einstiegsamt	Personen		Vollzeitäquivalente		Gesamt Personen	Gesamt Vollzeitäquivalente	
				männlich	weiblich	männlich	weiblich			
BBS	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3 bis A11	3	6	2,33	3,74	9	6,07	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	9	64	6,45	40,24	73	46,69	
		Beschäftigte	TV-L		2		1,25		2	1,25
			TV-L (Lehrkräfte)	21	25	6,74	11,31	46	18,05	
	Teilzeit Ergebnis				33	97	15,52	56,54	130	72,06
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3 bis A11	31	9	31	9	40	40	
			Lehrkraft EA3/ A12 g.D.			1	1	1	1	
			Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	1		1		1	1	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	142	172	142	172	314	314	
		Beschäftigte	TV-L	1		1		1	1	
TV-L (Lehrkräfte)	11		12	11	12	23	23			
Vollzeit Ergebnis				186	194	186	194	380	380	
BBS Ergebnis				219	291	201,52	250,54	510	452,06	
FÖS	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	9	63	6,56	41,34	72	47,9	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	11	161	7,64	107,18	172	114,82	
		Beschäftigte	TV-L (Lehrkräfte)		9		4,9	9	4,9	
	TV-L SuE									
	Teilzeit Ergebnis				20	233	14,2	153,42	253	167,62
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	49	293	48,34	292,01	342	340,35	
Lehrkraft EA4/ A13 h.D.			61	225	61	224,22	286	285,22		
Vollzeit Ergebnis				110	518	109,34	516,23	628	625,57	
FÖS Ergebnis				130	751	123,54	669,65	881	793,19	
GS	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	6	211	4,4	136,44	217	140,84	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	1	44	0,18	9,23	45	9,41	
		Beschäftigte	TV-L	4	75	1,88	36,89	79	38,77	
	TV-L (Lehrkräfte)		11	330	6,46	182,56	341	189,02		
	Teilzeit Ergebnis				176	1025	176	1025	1201	1201
Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	15	33	15	32,84	48	47,84		
		Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	191	1058	191	1057,84	1249	1248,84		
Vollzeit Ergebnis				202	1388	197,46	1240,4	1590	1437,86	
GS Ergebnis				202	1388	197,46	1240,4	1590	1437,86	
GY	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	27	123	20,83	83,68	150	104,51	
			Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	2	29	1	15,87	31	16,87	
		Beschäftigte	TV-L	7	20	3,03	8,61	27	11,64	
			TV-L (Lehrkräfte)		2		1,59	2	1,59	
	Teilzeit Ergebnis				36	174	24,86	109,75	210	134,61
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	246	349	245,63	349	595	594,63	
			Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	7	2	7	2	9	9	
Lehrkraft EA4/ A13 h.D.			5	5	5	5	10	10		
Vollzeit Ergebnis				259	359	258,63	359	618	617,63	
GY Ergebnis				295	533	283,49	468,75	828	752,24	
IGS	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A12 g.D.		2		1,11	2	1,11	
			Lehrkraft EA3/ A13 g.D.		4		2,59	4	2,59	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	16	74	11,91	48,75	90	60,66	
		Beschäftigte	TV-L		5		1,61	5	1,61	
			TV-L (Lehrkräfte)	6	14	3,9	7,65	20	11,55	
	Teilzeit Ergebnis				22	100	15,81	62,23	122	78,04
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	7	18	7	18	25	25	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	202	291	202	291	493	493	
Lehrkraft EA4/ A13 h.D.				3		3	3	3		
Vollzeit Ergebnis				209	312	209	312	521	521	
IGS Ergebnis				231	412	224,81	374,23	643	599,04	
KOLL/AGY	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA4/ A13 h.D.		4		2,75	4	2,75	
			Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	1		0,56		1	0,56	
	Teilzeit Ergebnis				1	4	0,56	2,75	5	3,31
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	6	9	6	9	15	15	
			Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	1	1	1	1	2	2	
Vollzeit Ergebnis				8	10	8	10	18	18	
KOLL/AGY Ergebnis				9	14	8,56	12,75	23	21,31	
RS+	Teilzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A12 g.D.		6		3,65	6	3,65	
			Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	12	145	8,67	90,07	157	98,74	
		Beschäftigte	Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	1	3	0,83	2	4	2,83	
			TV-L		3		0,85	3	0,85	
	Teilzeit Ergebnis				21	178	12,91	107,07	199	119,98
	Vollzeit	Beamtinnen/Beamte	Lehrkraft EA3/ A12 g.D.	5	10	5	10	15	15	
			Lehrkraft EA3/ A13 g.D.	211	352	211	351,8	563	562,8	
			Lehrkraft EA4/ A13 h.D.	9	9	9	9	18	18	
Lehrkraft EA4/ A13 h.D.			7	17	7	17	24	24		
Vollzeit Ergebnis				232	388	232	387,8	620	619,8	
RS+ Ergebnis				253	566	244,91	494,87	819	739,78	
STUDSEM	Teilzeit	Beschäftigte	TV-L	1	9	0,79	5,5	10	6,29	
			TV-L (Lehrkräfte)	1	9	0,79	5,5	10	6,29	
	Vollzeit	Beschäftigte	TV-L	1	1	1	1	2	2	
			TV-L (Lehrkräfte)	1	1	1	1	2	2	
STUDSEM Ergebnis				2	10	1,79	6,5	12	8,29	
Gesamtergebnis				1341	3965	1286,08	3517,69	5306	4803,77	

Tabelle 10c Unbefristete Einstellungen Zeitraum 01.07.2017-30.06.2023 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Status	Schulart	Umfang	Tarifgruppe	Personen		Vollzeitaquivalente		Gesamt Personen	Gesamt VZÄ	
				männlich	weiblich	männlich	weiblich			
Beamtinnen/Beamte	BBS	Teilzeit	A10	1	3	0,75	1,66	4	2,41	
			A11	2	3	1,58	2,08	5	3,66	
			A13 EA4	9	64	6,45	40,24	73	46,69	
		Teilzeit Ergebnis	12	70	8,78	43,98	82	52,76		
		Vollzeit	A10	18	9	18	9	27	27	
			A11	13	2	13	2	15	15	
			A13 EA4	142	171	142	171	313	313	
			A15 EA4	1		1		1	1	
		Vollzeit Ergebnis	174	182	174	182	356	356		
		BBS Ergebnis			186	252	182,78	225,98	438	408,76
	FÖS	Teilzeit	A13 S.L.	9	62	6,56	40,6	71	47,16	
			A14 S.L.		1		0,74	1	0,74	
		Teilzeit Ergebnis	9	63	6,56	41,34	72	47,9		
		Vollzeit	A13 S.L.	49	293	48,34	292,01	342	340,35	
		Vollzeit Ergebnis	49	293	48,34	292,01	342	340,35		
	FÖS Ergebnis			58	356	54,9	333,35	414	388,25	
	GS	Teilzeit	A12	6	211	4,4	136,44	217	140,84	
			Teilzeit Ergebnis	6	211	4,4	136,44	217	140,84	
		Vollzeit	A12	176	1021	176	1021	1197	1197	
			A13 S.L.		3		3	3	3	
			A14 S.L.		1		1	1	1	
	Vollzeit Ergebnis	176	1025	176	1025	1201	1201			
	GS Ergebnis			182	1236	180,4	1161,44	1418	1341,84	
	GY	Teilzeit	A13 EA4	27	121	20,83	82,6	148	103,43	
			A14 EA4		2		1,08	2	1,08	
		Teilzeit Ergebnis	27	123	20,83	83,68	150	104,51		
		Vollzeit	A13 EA4	245	349	244,63	349	594	593,63	
			A15 EA4	1		1		1	1	
	Vollzeit Ergebnis	246	349	245,63	349	595	594,63			
	GY Ergebnis			273	472	266,46	432,68	745	699,14	
	IGS	Teilzeit	A12		2		1,11	2	1,11	
			A13 EA4	16	72	11,91	47,64	88	59,55	
			A13 S.L.		6		3,7	6	3,7	
		Teilzeit Ergebnis	16	80	11,91	52,45	96	64,36		
		Vollzeit	A13 EA4	202	289	202	289	491	491	
			A13 S.L.	7	19	7	19	26	26	
			A15 EA4		1		1	1	1	
	Vollzeit Ergebnis	209	309	209	309	518	518			
	IGS Ergebnis			225	389	220,91	361,45	614	582,36	
	KOLL/AGY	Teilzeit	A13 EA4		4		2,75	4	2,75	
			Teilzeit Ergebnis		4		2,75	4	2,75	
		Vollzeit	A13 EA4	3	7	3	7	10	10	
			A14 EA4	1	1	1	1	2	2	
			A15 EA4	1	1	1	1	2	2	
			A16	1		1		1	1	
	Vollzeit Ergebnis	6	9	6	9	15	15			
	KOLL/AGY Ergebnis			6	13	6	11,75	19	17,75	
	RS+	Teilzeit	A12		8		4,98	8	4,98	
			A13 EA4	1	2	0,83	1,5	3	2,33	
			A13 S.L.	12	143	8,67	88,74	155	97,41	
			A14 EA4		1		0,5	1	0,5	
		Teilzeit Ergebnis	13	154	9,5	95,72	167	105,22		
		Vollzeit	A12	3	13	3	13	16	16	
			A13 EA4	9	9	9	9	18	18	
			A13 S.L.	212	347	212	346,8	559	558,8	
			A14 S.L.	1	2	1	2	3	3	
Vollzeit Ergebnis			225	371	225	370,8	596	595,8		
RS+ Ergebnis				238	525	234,5	466,52	763	701,02	
Beamtinnen/Beamte Ergebnis			1168	3243	1145,95	2993,17	4411	4139,12		
Beschäftigte	BBS	Teilzeit	E10	7	5	2,32	2,12	12	4,44	
			E11	1		0,17		1	0,17	
			E12	5	11	1,5	4,22	16	5,72	
			E13/E	1	4	0,33	2,89	5	3,22	
			E6		2		1,25	2	1,25	
			E9A	1	1	0,42	0,33	2	0,75	
			E9B	6	4	2	1,75	10	3,75	
			Teilzeit Ergebnis	21	27	6,74	12,56	48	19,3	
			Vollzeit	E10	2	1	2	1	3	3
				E12	1	2	1	2	3	3
	E13			1		1	1	1		
	E13/E	5		5	5	5	10	10		
	E6	1			1		1	1		
	E9A	1			1		1	1		
	E9B	2		3	2	3	5	5		
	Vollzeit Ergebnis	12		12	12	12	24	24		
	BBS Ergebnis				33	39	18,74	24,56	72	43,3
	FÖS	Teilzeit		E10	1	22	0,67	14,87	23	15,54
			E13		2		1,26	2	1,26	
			E8	3	9	1,27	4,57	12	5,84	
			E9A	7	115	5,7	77,62	122	83,32	
			E9B		13		8,86	13	8,86	
			S12		4		2	4	2	
			S18		1		0,86	1	0,86	
			S8B		4		2,04	4	2,04	
			Teilzeit Ergebnis	11	170	7,64	112,08	181	119,72	
			Vollzeit	E10	8	36	8	36	44	44
	E13			7		7	7	7		
	E9A	50		171	50	170,22	221	220,22		
	E9B	3		11	3	11	14	14		
	Vollzeit Ergebnis	61		225	61	224,22	286	285,22		
	FÖS Ergebnis			72	395	68,64	336,3	467	404,94	
	GS	Teilzeit	E10	1	11	0,67	5,59	12	6,26	
			E11		12		7,11	12	7,11	
			E2	1	44	0,18	9,23	45	9,41	
			E8	1	37	0,2	15,91	38	16,11	
			E9A	2	10	1,01	5,39	12	6,4	
			E9B		5		2,89	5	2,89	
			Teilzeit Ergebnis	5	119	2,06	46,12	124	48,18	
			Vollzeit	E10	8	9	8	9	17	17
				E11	6	22	6	21,84	28	27,84

		E9B	1	2	1	2	3	3
	Vollzeit Ergebnis		15	33	15	32,84	48	47,84
GS Ergebnis			20	152	17,06	78,96	172	96,02
GY	Teilzeit	E1		2		1,08	2	1,08
		E10	1		0,5		1	0,5
		E12		2		1,11	2	1,11
		E13/E	1	5	1	3,53	6	4,53
		E2		22		11,9	22	11,9
		E5		1		0,5	1	0,5
		E6	2	3	1	1,69	5	2,69
		E7	2	3	0,74	0,44	5	1,18
		E8	2	10	0,61	3,53	12	4,14
		E9A	1		0,18		1	0,18
		S4		1		0,77	1	0,77
		S8A		2		1,52	2	1,52
	Teilzeit Ergebnis		9	51	4,03	26,07	60	30,1
	Vollzeit	E12	1		1		1	1
		E13/E	3	4	3	4	7	7
		E15UE	1		1		1	1
		E4	1		1		1	1
		E5	4	1	4	1	5	5
		E6	2	1	2	1	3	3
		E9A		1		1	1	1
		S11B	1	2	1	2	3	3
		S8A		1		1	1	1
	Vollzeit Ergebnis		13	10	13	10	23	23
GY Ergebnis			22	61	17,03	36,07	83	53,1
IGS	Teilzeit	E10	1	1	0,3	0,52	2	0,82
		E12	1	1	0,74	0,26	2	1
		E13		1		0,52	1	0,52
		E13/E	1	4	0,88	2,75	5	3,63
		E2		2		0,47	2	0,47
		E6		1		0,26	1	0,26
		E7	1		0,19		1	0,19
		E8	2	8	1,79	3,72	10	5,51
		E9A		1		0,76	1	0,76
		S4		1		0,52	1	0,52
	Teilzeit Ergebnis		6	20	3,9	9,78	26	13,68
	Vollzeit	E12		1		1	1	1
		E13/E		2		2	2	2
	Vollzeit Ergebnis			3		3	3	3
IGS Ergebnis			6	23	3,9	12,78	29	16,68
KOLL/AGY	Teilzeit	E5	1		0,56		1	0,56
	Teilzeit Ergebnis		1		0,56		1	0,56
	Vollzeit	E12	1		1		1	1
		E5	1		1		1	1
		E6		1		1	1	1
	Vollzeit Ergebnis		2	1	2	1	3	3
KOLL/AGY Ergebnis			3	1	2,56	1	4	3,56
RS+	Teilzeit	E10	4	3	0,86	1,25	7	2,11
		E11	1	2	0,33	1,37	3	1,7
		E12	1	3	0,74	2,25	4	2,99
		E13		3		1,66	3	1,66
		E13/E	1		0,78		1	0,78
		E2		2		0,35	2	0,35
		E8	1	11	0,7	4,47	12	5,17
	Teilzeit Ergebnis		8	24	3,41	11,35	32	14,76
	Vollzeit	E10		3		3	3	3
		E13	6	11	6	11	17	17
		E13/E		2		2	2	2
		E8	1		1		1	1
		E9A		1		1	1	1
	Vollzeit Ergebnis		7	17	7	17	24	24
RS+ Ergebnis			15	41	10,41	28,35	56	38,76
STUDSEM	Teilzeit	E6	1	9	0,79	5,5	10	6,29
	Teilzeit Ergebnis		1	9	0,79	5,5	10	6,29
	Vollzeit	E6	1	1	1	1	2	2
	Vollzeit Ergebnis		1	1	1	1	2	2
STUDSEM Ergebnis			2	10	1,79	6,5	12	8,29
Beschäftigte Ergebnis			173	722	140,13	524,52	895	664,65
Gesamtergebnis			1341	3965	1286,08	3517,69	5306	4803,77

Tabelle 11 Zugänge an Studienseminaren im Erhebungszeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2023

2020

Seminarart	A 12/E11		A 13		A 14		A 15	
	m	w	m	w	m	w	m	w
GS	1	6	0	0	0	0	0	0
FÖS	0	0	0	4	0	2	0	0
RS plus	0	0	2	2	0	0	0	0
GYM	0	0	1	0	3	1	1	1
BBS	0	0	3	3	0	2	1	1
Gesamt	1	6	6	9	3	5	2	2

2021

Seminarart	A 12		A 13		A 14		A 15	
	m	w	m	w	m	w	m	w
GS	4	6	0	0	0	0	0	0
FÖS	0	0	0	2	0	1	0	0
RS plus	0	0	0	4	0	0	0	0
GYM	0	0	2	0	2	6	0	0
BBS	0	0	3	1	1	0	0	0
Gesamt	4	6	5	7	3	7	0	0

2022

Seminarart	A 12		A 13		A 14		A 15	
	m	w	m	w	m	w	m	w
GS	2	0	0	1	0	1	0	0
FÖS	0	0	1	3	1	1	0	0
RS plus	0	0	4	1	0	0	0	0
GYM	0	0	1	0	5	3	2	0
BBS	0	0	2	2	2	1	0	0
Gesamt	2	0	8	7	8	6	2	0

2023

Seminarart	A 12		A 13		A 14		A 15	
	m	w	m	w	m	w	m	w
GS	1	0	0	0	0	0	0	0
FÖS	0	0	0	1	0	0	0	0
RS plus	0	0	1	1	0	0	0	0
GYM	0	0	0	1	2	1	1	0
BBS	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1	0	1	3	2	1	1	0

Tabelle 12a Ruhestandsversetzungen Zeitraum 30.06.2023 bis 29.06.2029

Schulart	Geschlecht	Jahr							Gesamtergebnis
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
BBS	männlich	69	54	54	86	88	86	6	443
	weiblich	61	59	58	69	76	79	4	406
BBS Ergebnis		130	113	112	155	164	165	10	849
FÖS	männlich	16	13	13	11	12	10	2	77
	weiblich	49	46	77	87	83	73	20	435
FÖS Ergebnis		65	59	90	98	95	83	22	512
GS	männlich	15	14	12	14	16	15	2	88
	weiblich	118	100	89	130	147	143	10	737
GS Ergebnis		133	114	101	144	163	158	12	825
GY	männlich	79	74	85	88	87	74	6	493
	weiblich	94	84	96	162	156	125	14	731
GY Ergebnis		173	158	181	250	243	199	20	1224
IGS	männlich	15	12	14	18	24	22		105
	weiblich	35	33	36	43	47	40	5	239
IGS Ergebnis		50	45	50	61	71	62	5	344
KOLL/AGY	männlich			2	2	1	1		6
	weiblich	1	1	2	2	2	1	1	10
KOLL/AGY Ergebnis		1	1	4	4	3	2	1	16
RS+	männlich	37	26	21	29	38	34	2	187
	weiblich	79	61	78	83	91	81	7	480
RS+ Ergebnis		116	87	99	112	129	115	9	667
Gesamtergebnis		668	577	637	824	868	784	79	4437

Tabelle 12b Voraussichtliche Ruhestandsversetzungen von Führungskräften 30.06.2023 - 29.06.2029

Schulart	Geschlecht	Führungsfunktion	Jahr						Gesamtergebnis	
			2023	2024	2025	2026	2027	2028		2029
BBS	männlich	Oberstudiendirektor	6	4	5	4	1	2		22
		Studiendirektor	13	7	11	16	14	12		73
	männlich Ergebnis	19	11	16	20	15	14	0	95	
	weiblich	Oberstudiendirektor	3		2		2	2		9
		Studienrat	3	3	5	9	7	9		36
weiblich Ergebnis	6	3	7	9	9	11	0	45		
BBS Ergebnis			25	14	23	29	24	25	0	140
FÖS	männlich	Förderschulkonrektor	2			1	1			4
		Förderschulrektor	5	7	1	1				14
		Zweiter Förderschulkonrektor				1				1
	männlich Ergebnis	7	7	1	3	1	0	0	19	
	weiblich	Förderschulkonrektor	1	2		3	2			8
Förderschulrektor		4	2	3	7	5	2		23	
weiblich Ergebnis	5	4	3	10	7	2	0	31		
FÖS Ergebnis			12	11	4	13	8	2	0	50
GS	männlich	Konrektor		1	2					3
		Rektor	8	6	3	5	7	5		34
	männlich Ergebnis	8	7	5	5	7	5	0	37	
	weiblich	Konrektor	2	2	1	4	5	3		17
Rektor		28	15	16	26	21	23		129	
weiblich Ergebnis	30	17	17	30	26	26	0	146		
GS Ergebnis			38	24	22	35	33	31	0	183
GY	männlich	Direktor einer KGS	1							1
		Oberstudiendirektor	2	5	3	1	5	2		18
		Studiendirektor	26	18	15	26	16	14		115
	männlich Ergebnis	29	23	18	27	21	16	0	134	
	weiblich	Oberstudiendirektor	2	2	6		5	3		18
Studiendirektor		23	9	11	30	35	19		127	
weiblich Ergebnis	25	11	17	30	40	22	0	145		
GY Ergebnis			54	34	35	57	61	38	0	279
IGS	männlich	Direktor einer IGS	1	2	1	2	3	1		10
		Direktorstellvertreter an einer IGS			1		1	2		4
		Konrektor			1					1
		Konrektor an einer IGS	1			3	2	1		7
		Rektor an einer IGS					1			1
		Studiendirektor	2	1			2			5
	männlich Ergebnis	4	3	3	5	9	4	0	28	
	weiblich	Direktor einer IGS	1	3	2	2	2	2		12
		Direktorstellvertreter an einer IGS			1			1		2
		Konrektor an einer IGS	3	2	1	1	1	1		9
Rektor an einer IGS						2	1		3	
weiblich Ergebnis	6	8	5	3	5	5	0	32		
IGS Ergebnis			10	11	8	8	14	9	0	60

KOLL/AGY	männlich	Oberstudiendirektor					1				1
	männlich Ergebnis						1				1
	weiblich	Studiendirektor			1			1			2
	weiblich Ergebnis				1			1			2
KOLL/AGY Ergebnis					1		1	1			3
RS+	männlich	Konrektor an einer KGS								1	1
		Konrektor an einer Realschule plus	1		1	1	5	4			12
		Realschulkonrektor	1				1				2
		Realschullehrer	18	10	9	13	10	12			72
		Realschulrektor	1								1
		Rektor				1					1
		Rektor an einer Realschule plus	6	6	1	6	3	1			23
		Zweiter Konrektor an einer Realschule +	1		1		1	1			4
	männlich Ergebnis		28	16	12	21	20	19	0		116
	weiblich	Konrektor				1					1
		Konrektor an einer Realschule plus	5	3	5	3	1	5			22
		Realschulkonrektor			1						1
		Realschulrektor	1	1	1						3
		Rektor	1								1
		Rektor an einer Realschule plus	2	2	1	1	1	5			12
Zweiter Konrektor an einer Realschule +					1					1	
weiblich Ergebnis		9	6	8	6	2	10	0		41	
RS+ Ergebnis			37	22	20	27	22	29	0		157
Gesamtergebnis			176	117	112	170	163	134	0		872

Tabelle 13 Beendigung von Beschäftigungsverhältnisses auf eigenen Antrag

Jahr	Schulart	männlich	weiblich	Personen
2017	BBS	56	40	96
	FÖS	8	34	42
	GS	23	145	168
	GYM	51	71	122
	IGS	30	48	78
	RS+	41	86	127
2017 Ergebnis		209	424	633
2018	BBS	61	61	122
	FÖS	22	73	95
	GS	29	198	227
	GYM	62	94	156
	IGS	22	63	85
	RS+	41	99	140
2018 Ergebnis		237	588	825
2019	BBS	62	63	125
	FÖS	28	88	116
	GS	22	150	172
	GYM	60	91	151
	IGS	29	45	74
	KOLL/AGY		2	2
	RS+	40	103	143
2019 Ergebnis		241	542	783
2020	BBS	54	69	123
	FÖS	25	103	128
	GS	16	144	160
	GYM	67	87	154
	IGS	36	49	85
	RS+	37	89	126
2020 Ergebnis		235	541	776
2021	BBS	61	84	145
	FÖS	25	115	140
	GS	25	143	168
	GYM	61	85	146
	IGS	25	51	76
	KOLL/AGY	1		1
RS+	29	87	116	
2021 Ergebnis		227	565	792
2022	BBS	34	67	101
	FÖS	25	115	140
	GS	32	187	219
	GYM	55	96	151
	IGS	26	66	92
	RS+	40	74	114
2022 Ergebnis		212	605	817
2023	BBS	13	15	28
	FÖS	14	55	69
	GS	18	67	85
	GYM	18	36	54
	IGS	10	12	22
	KOLL/AGY		1	1
RS+	20	39	59	
2023 Ergebnis		93	225	318
Gesamtergebnis		1454	3490	4944

Tabelle 14 bewilligte Elternzeiten

Erstbescheid plus Verlängerungen

Anzahl der bewilligten Fälle ohne Verlängerungen

Schulart	Jahr	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
BBS	2017	27	59	86
	2018	60	133	193
	2019	55	122	177
	2020	60	142	202
	2021	67	130	197
	2022	73	125	198
	2023	35	50	85
BBS Ergebnis		377	761	1138
FÖS	2017	21	101	122
	2018	34	218	252
	2019	38	196	234
	2020	38	224	262
	2021	53	242	295
	2022	51	264	315
	2023	28	102	130
FÖS Ergebnis		263	1347	1610
GS	2017	16	429	445
	2018	37	752	789
	2019	49	693	742
	2020	43	733	776
	2021	57	751	808
	2022	80	751	831
	2023	44	322	366
GS Ergebnis		326	4431	4757
GY	2017	60	201	261
	2018	175	384	559
	2019	174	393	567
	2020	157	396	553
	2021	144	396	540
	2022	182	349	531
	2023	105	133	238
GY Ergebnis		997	2252	3249
IGS	2017	29	96	125
	2018	66	183	249
	2019	99	216	315
	2020	94	191	285
	2021	122	243	365
	2022	120	214	334
	2023	61	102	163
IGS Ergebnis		591	1245	1836
KOLL/AGY	2018		1	1
	2019		1	1
	2020	1	1	2
	2021		5	5
	2022	3	2	5
	2023		1	1
KOLL/AGY Ergebnis		4	11	15
RS+	2017	66	162	228
	2018	135	328	463
	2019	111	317	428
	2020	126	291	417
	2021	95	298	393
	2022	114	286	400
	2023	62	135	197
RS+ Ergebnis		709	1817	2526
Gesamtergebnis		3267	11864	15131

Schulart	Jahr	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
BBS	2017	26	58	84
	2018	38	122	160
	2019	37	89	126
	2020	32	94	126
	2021	35	64	99
	2022	36	63	99
	2023	15	23	38
BBS Ergebnis		219	513	732
FÖS	2017	19	99	118
	2018	24	186	210
	2019	19	134	153
	2020	16	114	130
	2021	25	113	138
	2022	16	129	145
	2023	9	43	52
FÖS Ergebnis		128	818	946
GS	2017	16	416	432
	2018	25	632	657
	2019	25	457	482
	2020	21	390	411
	2021	31	349	380
	2022	36	329	365
	2023	14	142	156
GS Ergebnis		168	2715	2883
GY	2017	59	201	260
	2018	126	326	452
	2019	94	260	354
	2020	79	199	278
	2021	60	172	232
	2022	87	114	201
	2023	39	51	90
GY Ergebnis		544	1323	1867
IGS	2017	29	94	123
	2018	47	161	208
	2019	56	152	208
	2020	46	110	156
	2021	59	123	182
	2022	43	92	135
	2023	21	48	69
IGS Ergebnis		301	780	1081
KOLL/AGY	2018		1	1
	2019		1	1
	2020	1	1	2
	2021		3	3
	2022	2		2
KOLL/AGY Ergebnis		3	6	9
RS+	2017	64	161	225
	2018	86	270	356
	2019	51	234	285
	2020	49	148	197
	2021	41	126	167
	2022	47	123	170
	2023	29	54	83
RS+ Ergebnis		367	1116	1483
Gesamtergebnis		1730	7271	9001

Tabelle 15 Beurlaubungen (30.06.2017- 29.06.2023)

Jahr	Schulart	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
2017	BBS	5	10	15
	FÖS	2	24	26
	GS	3	33	36
	GY	21	27	48
	IGS	4	13	17
	KOLL/AGY		1	1
	RS+	9	26	35
2017 Ergebnis		44	134	178
2018	BBS	6	12	18
	FÖS	3	45	48
	GS	6	84	90
	GY	24	51	75
	IGS	7	28	35
	RS+	19	36	55
	2018 Ergebnis		65	256
2019	BBS	3	9	12
	FÖS	5	30	35
	GS	6	67	73
	GY	23	58	81
	IGS	8	21	29
	RS+	17	42	59
	2019 Ergebnis		62	227
2020	BBS	8	8	16
	FÖS	1	34	35
	GS	2	70	72
	GY	24	42	66
	IGS	12	20	32
	KOLL/AGY	1	1	2
	RS+	11	32	43
2020 Ergebnis		59	207	266
2021	BBS	5	13	18
	FÖS	8	23	31
	GS	8	76	84
	GY	20	55	75
	IGS	11	24	35
	RS+	16	43	59
	2021 Ergebnis		68	234
2022	BBS	6	15	21
	FÖS	7	27	34
	GS	10	64	74
	GY	27	56	83
	IGS	11	29	40
	KOLL/AGY	1		1
	RS+	16	34	50
2022 Ergebnis		78	225	303
2023	BBS	2	2	4
	FÖS		18	18
	GS	1	7	8
	GY	1	11	12
	IGS	2	3	5
	RS+	4	7	11
2023 Ergebnis		10	48	58
Gesamtergebnis		386	1337	1723

Tabelle 16 Rückkehr aus Elternzeiten

einschließlich Verlängerungsbescheide

Schulart	Jahr	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
BBS	2017	32	43	75
	2018	60	114	174
	2019	52	130	182
	2020	60	124	184
	2021	67	134	201
	2022	69	130	199
	2023	30	68	98
BBS Ergebnis		370	743	1113
FÖS	2017	22	93	115
	2018	31	199	230
	2019	45	194	239
	2020	34	214	248
	2021	48	226	274
	2022	54	268	322
	2023	22	108	130
FÖS Ergebnis		256	1302	1558
GS	2017	20	419	439
	2018	39	708	747
	2019	48	696	744
	2020	43	705	748
	2021	58	714	772
	2022	75	757	832
	2023	38	340	378
GS Ergebnis		321	4339	4660
GY	2017	60	200	260
	2018	182	373	555
	2019	178	364	542
	2020	159	402	561
	2021	141	393	534
	2022	183	376	559
	2023	70	166	236
GY Ergebnis		973	2274	3247
IGS	2017	30	76	106
	2018	69	165	234
	2019	97	175	272
	2020	90	203	293
	2021	116	216	332
	2022	121	209	330
	2023	47	123	170
IGS Ergebnis		570	1167	1737
KOLL/AGY	2017		1	1
	2018		1	1
	2020	1		1
	2021		5	5
	2022	1	2	3
	2023	2	2	4
KOLL/AGY Ergebnis		4	11	15
RS+	2017	73	170	243
	2018	133	331	464
	2019	111	308	419
	2020	124	306	430
	2021	94	318	412
	2022	113	298	411
	2023	57	135	192
RS+ Ergebnis		705	1866	2571
Gesamtergebnis		3199	11702	14901

ohne Verlängerungsbescheide

Schulart	Jahr	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
BBS	2017	31	41	72
	2018	38	99	137
	2019	35	106	141
	2020	29	79	108
	2021	36	76	112
	2022	32	64	96
	2023	15	32	47
BBS Ergebnis		216	497	713
FÖS	2017	20	82	102
	2018	21	159	180
	2019	24	141	165
	2020	14	119	133
	2021	23	107	130
	2022	18	109	127
	2023	8	53	61
FÖS Ergebnis		128	770	898
GS	2017	19	373	392
	2018	28	547	575
	2019	22	472	494
	2020	20	400	420
	2021	32	351	383
	2022	34	350	384
	2023	17	143	160
GS Ergebnis		172	2636	2808
GY	2017	57	187	244
	2018	130	286	416
	2019	100	256	356
	2020	80	223	303
	2021	58	187	245
	2022	82	140	222
	2023	29	54	83
GY Ergebnis		536	1333	1869
IGS	2017	30	68	98
	2018	50	133	183
	2019	56	138	194
	2020	40	135	175
	2021	58	103	161
	2022	47	101	148
	2023	16	49	65
IGS Ergebnis		297	727	1024
KOLL/AGY	2017		1	1
	2018		1	1
	2020	1		1
	2021		3	3
	2022	1		1
	2023	1	1	2
KOLL/AGY Ergebnis		3	6	9
RS+	2017	70	149	219
	2018	83	252	335
	2019	50	220	270
	2020	46	179	225
	2021	42	160	202
	2022	48	126	174
	2023	28	51	79
RS+ Ergebnis		367	1137	1504
Gesamtergebnis		1719	7106	8825

Tabelle 17 Rückkehr aus Beurlaubungen

Jahr	Schulart	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
2017	BBS	3	12	15
	FÖS	2	31	33
	GS	4	39	43
	GY	14	37	51
	IGS	5	15	20
	RS+	7	29	36
2017 Ergebnis		35	165	200
2018	BBS	8	14	22
	FÖS	3	40	43
	GS	6	67	73
	GY	26	42	68
	IGS	8	23	31
	RS+	14	28	42
2018 Ergebnis		65	214	279
2019	BBS	1	10	11
	FÖS	3	32	35
	GS	2	60	62
	GY	18	54	72
	IGS	3	18	21
	RS+	15	46	61
2019 Ergebnis		42	223	265
2020	BBS	10	12	22
	FÖS	2	27	29
	GS	4	68	72
	GY	26	38	64
	IGS	8	18	26
	KOLL/AGY		1	1
	RS+	11	22	33
2020 Ergebnis		61	186	247
2021	BBS	1	9	10
	FÖS	7	27	34
	GS	6	70	76
	GY	14	42	56
	IGS	12	18	30
	RS+	16	35	51
2021 Ergebnis		56	201	257
2022	BBS	8	12	20
	FÖS	8	28	36
	GS	11	69	80
	GY	24	58	82
	IGS	11	31	42
	RS+	18	38	56
2022 Ergebnis		80	237	317
2023	BBS	1		1
	FÖS	1	10	11
	GS	1	11	12
	GY	2	10	12
	IGS	1	3	4
	KOLL/AGY	1		1
RS+	5	10	15	
2023 Ergebnis		12	44	56
Gesamtergebnis		351	1264	1615

Tabelle 18 Prognosedaten für die Studienseminare

auf der Basis von Erfahrungswerten der vergangenen Jahre

Seminarart	voraussichtliche Ruhestandsversetzungen 01.07.2023 - 30.06.2026		Gesamt
	männlich	weiblich	
GS	3	22	25
FÖS	6	8	14
RS plus	8	10	18
GYM	20	16	36
BBS	6	9	15
Gesamt	43	65	108

Seminarart	voraussichtliche Abgänge aufgrund von Entlassung, Ruhestand, Versetzung etc.		Gesamt
	männlich	weiblich	
GS	1	17	18
FÖS	5	4	9
RS plus	7	6	13
GYM	17	17	34
BBS	7	2	9
Gesamt	37	46	83

Seminarart	voraussichtliche Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubungen aus persönlichen Gründen		sonstige Fälle		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
GS	0	23	0	2	25
FÖS	1	3	0	1	5
RS plus	5	4	0	1	10
GYM	8	8	4	4	24
BBS	2	4	0	1	7
Gesamt	16	42	4	9	71

Seminarart	voraussichtliche Zugänge aufgrund der Rückkehr aus dem Auslandsschuldienst, der Elternzeit oder sonstigen		sonstige Fälle		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
GS	0	23	0	1	24
FÖS	1	3	0	1	5
RS plus	5	4	0	1	10
GYM	8	8	2	2	20
BBS	2	4	0	1	7
Gesamt	16	42	2	6	66

Tabelle 19 Fächerkombinationen bei Bewerbungen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen

Geschlecht	Fächer	Anzahl Bewerbungen
m	Erdkunde / Sozialkunde	1
m	Sozialkunde / Ethik	1
m	Sport / Biologie	1
m	Mathematik / Ethik	1
m	Gesundheit / Ernährung/Lebensmitteltechnik	1
m	Mathematik / Physik	1
m	Elektrotechnik FTH / Informatik	1
m	Pflege FTH / Ethik	1
m	Pflege FTH / Sport	1
m	Philosophie/Ethik / Sport	1
m	Englisch / Sozialkunde	1
m	Wirtschaft und Verwaltung / Sozialkunde	1
m	Agrarwirtschaft / Sozialkunde	1
m	Ernährung/Lebensmitteltechnik / Chemie	1
m	Wirtschaft / Evangelische Religionslehre	1
m	Wirtschaft / Sozialkunde	2
m	Holztechnik FTH / Sozialkunde	1
m	Sozialkunde / Englisch	1
m	Sport / Mathematik	1
m	Wirtschaft / Sport	1
m	Gemeinschaftskunde, Schwerpunkt Sozialkunde / Ethik	1
m	Holztechnik / Mathematik	1
m	Wirtschaft / Deutsch	1
m	Metalltechnik FTH / Mathematik	1
m	Deutsch / Geschichte	1
m	Sport / Sozialkunde	2
m	Wirtschaft und Verwaltung / Informatik	1
m	Deutsch / Sport	2
m	Sozialpädagogik FTH / Sozialkunde	1
m	Metalltechnik FTH / Sozialkunde	1
m	Wirtschaft / Finanz- und Rechnungswesen	1
m	Englisch / Sport	2
m	Wirtschaft und Verwaltung / Sport	2
m	Sozialkunde / Betr.-Wirtsch.-Lehre	1
m	Bautechnik/Hochbau / Wirtschaft	1
m	Elektrotechnik FTH / Mathematik	1
m	Chemie / Erdkunde	1
m	Deutsch / Sozialkunde	2
m	Informatik / Wirtschaft und Verwaltung	1
m	Sozialkunde / Deutsch	2
m	Wirtschaftswissenschaften / Informatik	1
m	Evangelische Religionslehre / Sozialkunde/Wirtschaftslehre	1
m	Französisch / Sport	1
m	Mathematik / Sport	2
m	Wirtschaft und Verwaltung / Politik	1
m	Wirtschaftswissenschaften / Evangelische Religionslehre	1
m	Bautechnik FTH / Holztechnik	1
m	Wirtschaftswissenschaften / Sonstige berufliche Fachrichtung	1
w	Wirtschaft und Verwaltung / Gemeinschaftskunde, Schwerpunkt Sozialkunde	1
w	Englisch / Französisch	1
w	Metalltechnik FTH / Mathematik	1
w	Betr.-Wirtsch.-Lehre / Englisch	1
w	Englisch / Spanisch	2
w	Englisch / Deutsch	1
w	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft / Deutsch	2

w	Sozialpädagogik FTH / Psychologie	1
w	Wirtschaft / Sonstige berufliche Fachrichtung	1
w	Deutsch / Englisch	4
w	Wirtschaft / Personalwirtschaft	1
w	Deutsch / Ethik	3
w	Evangelische Religionslehre / Deutsch	1
w	Körperpflege FTH / Politikwissenschaft	1
w	Pflege FTH / Deutsch	1
w	Biologie / Sozialkunde	2
w	Gesundheit / Sozialkunde	1
w	Deutsch / Geschichte	1
w	Holztechnik / Sozialkunde	1
w	Pädagogik / Pflege FTH	1
w	Wirtschaft und Verwaltung / Französisch	1
w	Biologie / Deutsch	1
w	Holztechnik / Mathematik	1
w	Pädagogik / Psychologie	1
w	Pflege FTH / Pädagogik	1
w	Mathematik / Ethik	1
w	Englisch / Ethik	1
w	Hauswirtschaft FTH / Deutsch	1
w	Wirtschaft / Englisch	1
w	Englisch / Sozialkunde	2
w	Betr.-Wirtsch.-Lehre / Volkswirtschaft	1
w	Ernährung/Hauswirtschaft-Gastgewerbe / Englisch	1
w	Sozialkunde / Deutsch	2
w	Mathematik / Wirtschaft	1
w	Metalltechnik FTH / Physik	1
w	Wirtschaft / Deutsch	1
w	Deutsch / Katholische Religionslehre	1
w	Wirtschaftswissenschaften / Mathematik	1
w	Agrarwirtschaft / Sozialkunde/Wirtschaftslehre	1
w	Wirtschaftswissenschaften / Personalwirtschaft	1
w	Betr.-Wirtsch.-Lehre / Spanisch	1
w	Biologie / Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft	1
w	Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft / Wirtschafts- und Sozialkunde	1
w	Wirtschaftswissenschaften / Englisch	1
w	Betr.-Wirtsch.-Lehre / Deutsch	1
w	Wirtschaft / Gemeinschaftskunde, Schwerpunkt Geschichte	1
w	Deutsch / Sozialkunde	2
w	Pädagogik / Pflegewissenschaft	1
w	Deutsch / Biologie	1
w	Deutsch / Philosophie/Ethik	2
w	Deutsch / Erdkunde	1
w	Englisch / Philosophie/Ethik	1
w	Wirtschaft und Verwaltung / Mathematik	1