

Chancengleichheitsplan

30.06.2020

Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und
Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogische
Bildungs- und Beratungszentren

Regierungspräsidium Tübingen



Gesetzesziele

(1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

(2) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Inhalt

I.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Formblätter	3
1.	Beschäftigtenstruktur in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (I.1)	5
2.	Beschäftigtenstruktur in den Realschulen (I.2).....	11
3.	Beschäftigtenstruktur in den Gemeinschaftsschulen (I.3)	16
4.	Beschäftigtenstruktur in den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (I.4)	23
5.	Bestandsaufnahme der Teilnahme an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten	30
II.	Analyse der Beschäftigtenstruktur an den einzelnen Schularten.....	32
1.	Allgemeines.....	32
2.	Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	33
3.	Realschulen (RS)	41
4.	Gemeinschaftsschulen	50
5.	Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren	60
6.	Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen	71
III.	Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß §8 ChancenG.....	72
IV.	Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß §6 Absatz 2 ChancenG	73
1.	Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	73
2.	Zielvorgaben bezüglich der Beschäftigten (insgesamt)	73
3.	Zielvorgaben Beschäftigte in Leitungsfunktionen	74
4.	Zielvorgaben Beschäftigte in Leitungsfunktionen nach Schulart.....	74
5.	Zielvorgaben nach Analyse des ChancenG vom 30.06.2020.....	77
V.	Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen.....	78
1.	Reflexion bisheriger Maßnahmen.....	78
2.	Fortbildung.....	80
3.	Personalentwicklungsmaßnahmen	80
4.	Stellenausschreibung und Personalauswahl.....	83
5.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	83

I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur: Formblätter

Das Regierungspräsidium Tübingen Abt.7 Schule und Bildung hat in den jeweiligen Schulreferaten, gemäß den Vorgaben des *Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg* (ChancenG) vom 27. Februar 2016, die Daten in eigener Zuständigkeit und Verantwortung erhoben und analysiert. Der Stichtag der Datenerhebung ist der 30.06.2020.

Die Auswertungen für den Chancengleichheitsplan umfassen den Zeitraum vom 01.07.2014 - 30.06.2020.

Die erforderlichen Formblätter zu den Bereichen *Einstellungen auf Landesebene* und *Teilnahme an zentralen Fortbildungsveranstaltungen* wurden durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM) und die weiteren Formblätter und Diagramme durch das Regierungspräsidium Tübingen (RPT) für die Schularten

- Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (GHWRS)
- Realschulen (RS)
- Gemeinschaftsschulen (GMS) und für die
- Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ)

im Referat 74, in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit, erstellt bzw. erarbeitet.

Legende zur Struktur und dem Aufbau der Formblätter:

Bezeichnung: Erhebungsvordruck

Bereiche: Personal-IST-Bestand Beschäftigte in den jeweiligen Schularten

Personal-IST-Bestand Beurlaubte

Personal-IST-Bestand Beschäftigte/Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsauftrag

Personal-IST-Bestand Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Personal-IST-Bestand Einstellungen

Personal-IST-Bestand Beschäftigte/Bestellte in und Bewerber auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Innerhalb dieser Bereiche erfolgt die Untergliederung entsprechend der Gesamtzahl sowie des Umfangs der Beschäftigten in:

- Beschäftigte insgesamt
- Beschäftigte in Teilzeit
- Beschäftigte in Vollzeit

Das Personal wird in den Tabellen dann nach

- Vertragsart (unbefristet bzw. befristet)
- Schultyp
- Laufbahngruppe
- Dienstverhältnis Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- sowie der jeweiligen Besoldungsgruppe

zugeordnet bzw. differenziert dargestellt.

Der Frauenanteil wird in Ziffern- und Prozentzahlen dargestellt. Zur differenzierteren Vergleichbarkeit dient die Ergänzung des Männeranteils ebenfalls in Ziffern- und Prozentangaben.

Zur besseren Vergleichbarkeit und Analyse dienen die zu den einzelnen Bereichen erstellten Diagramme.

1. Beschäftigtenstruktur in den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen (I.1)

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)							
		BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen (%)	darunter Männer	Anteil der Männer (%)
unbefristet							
	gehobener Dienst						
	Beamten/Beamtinnen	A15	9	4	44%	5	56%
		A14	54	30	56%	24	44%
		A13+Z	28	11	39%	17	61%
		A13	470	312	66%	158	34%
		A12	5429	4943	91%	486	9%
		A11	135	87	64%	48	36%
		A10	109	69	63%	40	37%
		A9	91	55	60%	36	40%
		insgesamt	6325	5511	87%	814	13%
	Arbeitnehmerinnen/A	E13	2	1	50%	1	50%
		E11	77	70	91%	7	9%
		E10	2	2	100%	0	0%
		E9	23	23	100%	0	0%
		E9B	3	2	67%	1	33%
		insgesamt	107	98	92%	9	8%
	insgesamt g.D.		6432	5609	87%	823	13%
	mittlerer Dienst						
	Arbeitnehmerinnen/A	E9	5	5	100%	0	0%
		E8	3	3	100%	0	0%
		E9A	11	10	91%	1	9%
		insgesamt	19	18	95%	1	5%
	insgesamt m.D.		19	18	95%	1	5%
			6451	5627	87%	824	13%
	unbefristet Ergebnis		6451	5627	87%	824	13%
befristet							
	höherer Dienst						
	Arbeitnehmerinnen/A	E13	3	3	100%	0	0%
		insgesamt	3	3	100%	0	0%
	insgesamt h.D.		3	3	100%	0	0%
	gehobener Dienst						
	Arbeitnehmerinnen/A	E13	12	8	67%	4	33%
		E12	8	5	63%	3	38%
		E11	151	124	82%	27	18%
		E10	58	47	81%	11	19%
		E9	21	18	86%	3	14%
		E9B	62	56	90%	6	10%
		insgesamt	312	258	83%	54	17%
	insgesamt g.D.		312	258	83%	54	17%
	mittlerer Dienst						
	Arbeitnehmerinnen/A	E9	4	4	100%	0	0%
		E8	10	9	90%	1	10%
		E6	6	5	83%	1	17%
		E9A	10	10	100%	0	0%
		S8A	126	118	94%	8	6%
		insgesamt	156	146	94%	10	6%
	insgesamt m.D.		156	146	94%	10	6%
			471	407	86%	64	14%
	befristet Ergebnis		471	407	86%	64	14%
	INSGESAMT		6922	6034	87%	888	13%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen (%)	darunter Männer	Anteil Männer (%)
unbefristet								
	gehobener Dienst							
		Beamtinnen/Beamte	A14	3	2	67%	1	33%
			A13+Z	5	5	100%	0	0%
			A13	99	85	86%	14	14%
			A12	2728	2646	97%	82	3%
			A11	73	62	85%	11	15%
			A10	46	43	93%	3	7%
			A 9	20	17	85%	3	15%
		insgesamt		2974	2860	96%	114	4%
		Arbeitnehmerinnen	E11	41	39	95%	2	5%
			E10	2	2	100%	0	0%
			E 9	11	11	100%	0	0%
			E 9B	1	1	100%	0	0%
		insgesamt		55	53	96%	2	4%
		insgesamt g.D.		3029	2913	96%	116	4%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmerinnen	E 9	2	2	100%	0	0%
			E 8	1	1	100%	0	0%
			E 9A	6	6	100%	0	0%
		insgesamt		9	9	100%	0	0%
		insgesamt m.D.		9	9	100%	0	0%
				3038	2922	96%	116	4%
	unbefristet Ergebnis			3038	2922	96%	116	4%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmerinnen	E13	3	3	100%	0	0%
		insgesamt		3	3	100%	0	0%
		insgesamt h.D.		3	3	100%	0	0%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmerinnen	E13	9	6	67%	3	33%
			E12	7	5	71%	2	29%
			E11	123	99	80%	24	20%
			E10	49	38	78%	11	22%
			E 9	18	17	94%	1	6%
			E 9B	55	50	91%	5	9%
		insgesamt		261	215	82%	46	18%
		insgesamt g.D.		261	215	82%	46	18%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmerinnen	E 9	2	2	100%	0	0%
			E 8	10	9	90%	1	10%
			E 6	6	5	83%	1	17%
			E 9A	5	5	100%	0	0%
			S 8A	124	116	94%	8	6%
		insgesamt		147	137	93%	10	7%
		insgesamt m.D.		147	137	93%	10	7%
				411	355	86%	56	14%
	befristet Ergebnis			411	355	86%	56	14%
INSGESAMT				3449	3277	95%	172	5%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)							
		BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen (%)	Männer	Anteil Männer (%)
unbefristet							
	gehobener Dienst						
		Beamten/Beamtinnen					
		A15	9	4	44%	5	56%
		A14	47	26	55%	21	45%
		A13+Z	23	6	26%	17	74%
		A13	329	201	61%	128	39%
		A12	1694	1380	81%	314	19%
		A11	53	17	32%	36	68%
		A10	48	15	31%	33	69%
		A 9	47	19	40%	28	60%
		insgesamt	2250	1668	74%	582	26%
		Arbeitnehmerinnen/A					
		E13	2	1	50%	1	50%
		E11	32	27	84%	5	16%
		E 9	12	12	100%	0	0%
		E 9B	2	1	50%	1	50%
		insgesamt	48	41	85%	7	15%
		insgesamt g.D.	2298	1709	74%	589	26%
	mittlerer Dienst						
		Arbeitnehmerinnen/A					
		E 9	3	3	100%	0	0%
		E 8	2	2	100%	0	0%
		E 9A	5	4	80%	1	20%
		insgesamt	10	9	90%	1	10%
		insgesamt m.D.	10	9	90%	1	10%
			2308	1718	74%	590	26%
		unbefristet Ergebnis	2308	1718	74%	590	26%
befristet							
	gehobener Dienst						
		Arbeitnehmerinnen/A					
		E13	3	2	67%	1	33%
		E12	1	0	0%	1	100%
		E11	26	23	88%	3	12%
		E10	9	9	100%	0	0%
		E 9	3	1	33%	2	67%
		E 9B	7	6	86%	1	14%
		insgesamt	49	41	84%	8	16%
		insgesamt g.D.	49	41	84%	8	16%
	mittlerer Dienst						
		Arbeitnehmerinnen/A					
		E 9	2	2	100%	0	0%
		E 9A	5	5	100%	0	0%
		insgesamt	7	7	100%	0	0%
		insgesamt m.D.	7	7	100%	0	0%
			56	48	86%	8	14%
		befristet Ergebnis	56	48	86%	8	14%
		INSGESAMT	2364	1766	75%	598	25%

Erhebungsvordruck I.2 L – Beurlaubte

Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet						
	Schultyp					
		Beamten/Beamtinnen				
		gehobener Dienst		1102	984	89%
		insgesamt		1102	984	89%
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
		gehobener Dienst		4	4	100%
		insgesamt		4	4	100%
	Schultyp Ergebnis			1106	988	89%
unbefristet Ergebnis				1106	988	89%
befristet						
	Schultyp					
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
		gehobener Dienst		2	2	100%
		mittlerer Dienst		2	2	100%
		insgesamt		4	4	100%
	Schultyp Ergebnis			4	4	100%
befristet Ergebnis				4	4	100%
INSGESAMT				1110	992	89%

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

	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil Frauen in %
Beschäftigte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A 5	9	4	44%	9	4	44%	0	0	-
		A 14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A 14	28	19	68%	27	18	67%	1	1	100%
		A 13+Z	103	71	69%	84	53	63%	19	18	95%
		A 13	138	100	72%	111	77	69%	25	21	84%
		A 12+Z	92	84	91%	57	53	93%	35	31	89%
	Stellvertretender Schulleiter	A 14+Z	7	4	57%	5	3	60%	2	1	50%
		A 14	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
		A 13+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		A 13	49	25	51%	39	15	38%	10	10	100%
		A 12+Z	53	48	91%	28	24	86%	23	22	96%
		A 12	4	4	100%	0	0	-	4	4	100%
	2. Konrektor	A 14	8	4	50%	8	4	50%	0	0	-
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	31	10	32%	20	2	10%	11	8	73%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	26	15	58%	26	15	58%	0	0	-
	Fachleiter am Seminar	-	12	10	83%	12	10	83%	0	0	-
	24 Fachberater	-	72	58	81%	46	33	72%	24	24	100%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar	-	52	46	88%	25	20	80%	25	24	96%
	insgesamt		690	504	73%	503	333	66%	179	164	92%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Schulleiter	E 13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		E 11	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	insgesamt		3	2	67%	3	2	67%	0	0	-
	insgesamt g.D.		693	506	73%	506	335	66%	179	164	92%
	Beschäftigte Ergebnis		693	506	73%	506	335	66%	179	164	92%
Bestellte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	56 Lehrer zum Schulleiter bestellt	A 14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A 13	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
		A 12+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	57 Lehrer z. stellvertretenden Schu	A 13	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
		A 12	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		7	4	57%	6	3	50%	1	1	100%
	insgesamt g.D.		7	4	57%	6	3	50%	1	1	100%
	Bestellte Ergebnis		7	4	57%	6	3	50%	1	1	100%
	INSGESAMT		700	510	73%	512	338	66%	180	165	92%

Formblatt 1.4 GHS

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Gehobener Dienst			
Anwärter/innen LA an GHS	1.070	661	62
INSGESAMT			

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen										
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)			
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Schultyp										
	Beamten/Beamtinnen									
	gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	1280	1150	90%	0	0	-	
			Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	149	134	90%	0	0	-	
	gehobener Dienst Ergebnis			1429	1284	90%	0	0	-	
	insgesamt			1429	1284	90%	0	0	-	
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer									
	höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	0	0	-	3	3	100%	
	höherer Dienst Ergebnis			0	0	-	3	3	100%	
	gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in	25	20	80%	222	186	84%	
			Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	6	5	83%	58	45	78%	
	gehobener Dienst Ergebnis			31	25	81%	280	231	83%	
	mittlerer Dienst		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in	7	6	86%	21	19	90%	
	mittlerer Dienst Ergebnis			7	6	86%	21	19	90%	
	insgesamt			38	31	82%	304	253	83%	
	Schultyp Ergebnis			1467	1315	90%	304	253	83%	
	INSGESAMT			1467	1315	90%	304	253	83%	

Erhebungsvordruck I.7.L Beförderungen / Bestellungen in und Bewerbungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben															
Stichtag		01.07.2014 - 30.06.2020													
Schulart		0410													
Dienststelle		(Alle)													
Beschäftigte/Bestellte	Schultyp	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte			
						insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
Beschäftigte															
	gehobener Dienst														
	Beamten/Beamtinnen														
	Schulleiter			A15		10	5	50%	10	5	50%	0	0	-	
				A14+Z		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
				A14		15	9	60%	15	9	60%	0	0	-	
				A13+Z		53	38	72%	43	28	65%	10	10	100%	
				A13		91	69	76%	65	45	69%	25	23	92%	
				A12+Z		76	69	91%	42	37	88%	33	31	94%	
				A12		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	Stellvertretender Schulleiter			A14+Z		9	4	44%	9	4	44%	0	0	-	
				A14		3	0	0%	3	0	0%	0	0	-	
				A13+Z		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
				A13		22	15	68%	20	13	65%	2	2	100%	
				A12+Z		60	57	93%	42	32	76%	28	25	96%	
				A12		14	12	86%	8	6	75%	6	6	100%	
	2. Konrektor			A14		7	2	29%	5	0	0%	2	2	100%	
				A13		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer			-		28	11	42%	18	5	28%	8	6	75%	
	Geschäftsführender Schulleiter			-		21	9	43%	21	9	43%	0	0	-	
	Fachleiter am Seminar für Didaktik			-		18	14	78%	16	12	75%	2	2	100%	
	24 Fachberater			-		172	135	78%	120	86	72%	52	49	94%	
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für			-		68	54	79%	39	27	69%	29	27	93%	
	insgesamt					679	506	75%	481	321	67%	195	183	94%	
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer														
	Schulleiter			E11		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
	insgesamt g.D.					2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
	insgesamt					681	508	75%	483	323	67%	195	183	94%	
	Schultyp Ergebnis					681	508	75%	483	323	67%	195	183	94%	
	Bestellte														
	gehobener Dienst														
	Beamten/Beamtinnen														
	Bestellung zum 2. Konrektor			A14		1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
				???		2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
	Bestellung Fachoberlehrer als Fach-			-		3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%	
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bes			A15		5	2	40%	5	2	40%	0	0	-	
				A14+Z		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
				A14		5	3	60%	5	3	60%	0	0	-	
				A13+Z		17	15	88%	11	9	82%	6	6	100%	
				A13		38	29	76%	25	17	68%	13	12	92%	
				A12+Z		24	21	88%	14	12	86%	10	9	90%	
				???		55	46	84%	39	30	77%	16	16	100%	
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden			A14+Z		3	3	100%	3	3	100%	0	0	-	
				A14		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
				A13		8	5	63%	8	5	63%	0	0	-	
				A12+Z		31	26	84%	20	16	80%	11	10	91%	
				A12		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	
				???		8	5	63%	7	4	57%	1	1	100%	
	insgesamt					204	160	78%	144	104	72%	60	56	93%	
	insgesamt g.D.					204	160	78%	144	104	72%	60	56	93%	
	Schultyp Ergebnis					204	160	78%	144	104	72%	60	56	93%	
	Bestellte Ergebnis					204	160	78%	144	104	72%	60	56	93%	
	INSGESAMT					885	668	75%	627	427	68%	255	239	94%	

2. Beschäftigtenstruktur in den Realschulen (I.2)

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	gehobener Dienst							
		Beamtinnen/B	A15	41	10	24%	31	76%
			A14	58	29	50%	29	50%
			A13	2491	1800	72%	691	28%
			A12	11	6	55%	5	45%
			A11	65	35	54%	30	46%
			A10	63	37	59%	26	41%
			A 9	48	36	75%	12	25%
		insgesamt		2777	1953	70%	824	30%
		Arbeitnehmer	E13	26	20	77%	6	23%
			E10	1	0	0%	1	100%
			E 9	4	3	75%	1	25%
		insgesamt		31	23	74%	8	26%
	insgesamt g.D.			2808	1976	70%	832	30%
	unbefristet Ergebnis			2808	1976	70%	832	30%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	4	3	75%	1	25%
		insgesamt		4	3	75%	1	25%
	insgesamt h.D.			4	3	75%	1	25%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	61	44	72%	17	28%
			E12	3	2	67%	1	33%
			E11	4	3	75%	1	25%
			E10	9	7	78%	2	22%
			E 9	2	2	100%	0	0%
			E 9B	1	1	100%	0	0%
		insgesamt		80	59	74%	21	26%
	insgesamt g.D.			80	59	74%	21	26%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 8	1	0	0%	1	100%
			E 9A	2	2	100%	0	0%
		insgesamt		3	2	67%	1	33%
	insgesamt m.D.			3	2	67%	1	33%
	befristet Ergebnis			87	64	74%	23	26%
INSGESAMT				2895	2040	70%	855	30%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	gehobener Dienst							
		Beam tinnen/B	A14	2	1	50%	1	50%
			A13	907	838	92%	69	8%
			A12	5	4	80%	1	20%
			A11	22	20	91%	2	9%
			A10	25	21	84%	4	16%
			A 9	20	18	90%	2	10%
		insgesamt		981	902	92%	79	8%
		Arbeitnehmer	E13	14	12	86%	2	14%
			E10	1	0	0%	1	100%
			E 9	3	3	100%	0	0%
		insgesamt		18	15	83%	3	17%
		insgesamt g.D.		999	917	92%	82	8%
	unbefristet Ergebnis			999	917	92%	82	8%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	4	3	75%	1	25%
		insgesamt		4	3	75%	1	25%
		insgesamt h.D.		4	3	75%	1	25%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	37	23	62%	14	38%
			E12	2	2	100%	0	0%
			E11	3	2	67%	1	33%
			E10	9	7	78%	2	22%
			E 9	2	2	100%	0	0%
			E 9B	1	1	100%	0	0%
		insgesamt		54	37	69%	17	31%
		insgesamt g.D.		54	37	69%	17	31%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 9A	2	2	100%	0	0%
		insgesamt		2	2	100%	0	0%
		insgesamt m.D.		2	2	100%	0	0%
	befristet Ergebnis			60	42	70%	18	30%
	INSGESAMT			1059	959	91%	100	9%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
gehobener Dienst								
	Beamtinnen/B	A15		41	10	24%	31	76%
		A14		53	25	47%	28	53%
		A13		1057	528	50%	529	50%
		A12		6	2	33%	4	67%
		A11		42	14	33%	28	67%
		A10		32	12	38%	20	63%
		A 9		19	11	58%	8	42%
		insgesamt		1250	602	48%	648	52%
	Arbeitnehmer	E13		12	8	67%	4	33%
		E 9		1	0	0%	1	100%
		insgesamt		13	8	62%	5	38%
	insgesamt g.D.			1263	610	48%	653	52%
unbefristet Ergebnis				1263	610	48%	653	52%
befristet								
gehobener Dienst								
	Arbeitnehmer	E13		22	19	86%	3	14%
		E12		1	0	0%	1	100%
		E11		1	1	100%	0	0%
		insgesamt		24	20	83%	4	17%
	insgesamt g.D.			24	20	83%	4	17%
mittlerer Dienst								
	Arbeitnehmer	E 8		1	0	0%		
		insgesamt		1	0	0%	1	100%
	insgesamt m.D.			1	0	0%	1	100%
befristet Ergebnis				25	20	80%	5	20%
INSGESAMT				1288	630	49%	658	51%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte						
Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet						
	Schultyp					
		Beamtinnen/Beamte				
		gehobener Dienst		546	449	82%
		insgesamt		546	449	82%
	Schultyp Ergebnis			546	449	82%
unbefristet Ergebnis				546	449	82%
befristet						
	Schultyp					
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
		gehobener Dienst		2	2	100%
		insgesamt		2	2	100%
	Schultyp Ergebnis			2	2	100%
befristet Ergebnis				2	2	100%
INSGESAMT				548	451	82%

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben											
	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	40	9	23%	40	9	23%	0	0	-
		A14+Z	7	4	57%	6	3	50%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	40	18	45%	37	16	43%	2	1	50%
		A14	5	3	60%	5	3	60%	0	0	-
	2. Konrektor	A14	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-
	Fachoberlehrer als Fachbetre-	-	22	8	36%	17	5	29%	5	3	60%
	Geschäftsführender Schulleit-	-	14	2	14%	14	2	14%	0	0	-
	Fachleiter am Seminar für Di-	-	13	9	69%	8	4	50%	4	4	100%
	24 Fachberater	-	54	33	61%	40	19	48%	12	12	100%
	35 Lehrbeauftragter am Semi-	-	23	14	61%	14	6	43%	8	7	88%
	insgesamt		221	102	46%	184	69	38%	31	27	87%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	Fachoberlehrer als Fachbetre-	-	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	24 Fachberater	-	2	2	100%	1	1	100%	0	0	-
	insgesamt		3	2	67%	1	1	100%	1	0	0%
	insgesamt g.D.		224	104	46%	185	70	38%	32	27	84%
	Beschäftigte Ergebnis		224	104	46%	185	70	38%	32	27	84%
Bestellte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	57 Lehrer, der z. stellvertrete	A14+Z	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
		A14	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
	insgesamt		2	2	100%	0	0	-	0	0	-
	insgesamt g.D.		2	2	100%	0	0	-	0	0	-
	Bestellte Ergebnis		2	2	100%	0	0	-	0	0	-
	INSGESAMT		226	106	47%	185	70	38%	32	27	84%

Formblatt 1.4 Realschulen		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte			
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	
Gehobener Dienst				
Anwärter/innen LA an Realschulen	400	295	74	
INSGESAMT				

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen									
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung			Einstellung		
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Schultyp									
Beamtinnen/Beamte									
gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in		634	461	73%	0	0	-
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		32	25	78%	0	0	-
gehobener Dienst Ergebnis				666	486	73%	0	0	-
insgesamt				666	486	73%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer									
höherer Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in		0	0	-	4	3	75%
höherer Dienst Ergebnis				0	0	-	4	3	75%
gehobener Dienst		Wissenschaftliche Lehrer/in		3	3	100%	43	28	65%
		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		1	0	0%	15	12	80%
gehobener Dienst Ergebnis				4	3	75%	58	40	69%
mittlerer Dienst		Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		0	0	-	3	2	67%
mittlerer Dienst Ergebnis				0	0	-	3	2	67%
insgesamt				4	3	75%	65	45	69%
Schultyp Ergebnis				670	489	73%	65	45	69%
INSGESAMT				670	489	73%	65	45	69%

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

Beschäftigte/Bestellte	Laufbahngruppe	Dienstverf.	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
					insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte													
gehobener Dienst													
Beamtinnen/Beamte													
Schulleiter		A15		21	9	43%	21	9	43%	0	0	-	
		A14+Z		8	3	38%	8	3	38%	0	0	-	
		A13		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
Stellvertretender Schulleiter		A14+Z		36	16	44%	34	14	41%	2	2	100%	
		A14		7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	
		A13		2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	
2. Konrektor		A14		4	3	75%	4	3	75%	0	0	-	
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		-		16	7	44%	12	4	33%	4	3	75%	
Geschäftsführender Schulleiter		-		14	4	29%	14	4	29%	0	0	-	
Fachleiter am Seminar für Didaktik un-		-		15	11	73%	13	9	69%	2	2	100%	
24 Fachberater		-		113	65	58%	85	38	45%	28	27	96%	
35 Lehrbeauftragter am Seminar für D-		-		46	31	67%	33	19	58%	12	11	92%	
Referatsleiter		A15		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
insgesamt				284	155	55%	234	108	46%	49	46	94%	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer													
Stellvertretender Schulleiter		E14		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
Fachoberlehrer als Fachbetreuer		-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
24 Fachberater		-		3	3	100%	3	3	100%	0	0	-	
insgesamt				5	5	100%	5	5	100%	0	0	-	
insgesamt g.D.				289	160	55%	239	113	47%	49	46	94%	
Beschäftigte Ergebnis				289	160	55%	239	113	47%	49	46	94%	
Bestellte													
gehobener Dienst													
Beamtinnen/Beamte													
Bestellung zum 2. Konrektor		A14		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
		???		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
Bestellung Fachoberlehrer als Fachbe-		-		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt		A15		9	1	11%	9	1	11%	0	0	-	
		A14+Z		4	1	25%	4	1	25%	0	0	-	
		???		10	9	90%	10	9	90%	0	0	-	
57 Lehrer, der z. stellvertretenden Sch		A14+Z		20	10	50%	19	9	47%	1	1	100%	
		A14		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-	
		A13		3	1	33%	3	1	33%	0	0	-	
		???		4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%	
insgesamt				57	30	53%	55	28	51%	2	2	100%	
insgesamt g.D.				57	30	53%	55	28	51%	2	2	100%	
Bestellte Ergebnis				57	30	53%	55	28	51%	2	2	100%	
INSGESAMT				346	190	55%	294	141	48%	51	48	94%	

3. Beschäftigtenstruktur in den Gemeinschaftsschulen (I.3)

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	höherer Dienst							
		Beam tinnen/B	A16	1	1	100%	0	0%
			A15	3	2	67%	1	33%
			A14	61	37	61%	24	39%
			A13	152	111	73%	41	27%
		insgesamt		217	151	70%	66	30%
		Arbeitnehmer	E13	3	2	67%	1	33%
		insgesamt		3	2	67%	1	33%
	insgesamt h.D.			220	153	70%	67	30%
	gehobener Dienst							
		Beam tinnen/B	A15	40	12	30%	28	70%
			A14	75	39	52%	36	48%
			A13	745	535	72%	210	28%
			A12	576	451	78%	125	22%
			A11	22	10	45%	12	55%
			A10	36	20	56%	16	44%
			A 9	51	25	49%	26	51%
		insgesamt		1545	1092	71%	453	29%
		Arbeitnehmer	E13	12	11	92%	1	8%
			E11	4	3	75%	1	25%
			E 9	4	4	100%	0	0%
			E 9B	1	0	0%	1	100%
		insgesamt		21	18	86%	3	14%
	insgesamt g.D.			1566	1110	71%	456	29%
	mittlerer Dienst						0	#DIV/0!
		Arbeitnehmer	E 9A	1	1	100%	0	0%
		insgesamt		1	1	100%	0	0%
	insgesamt m.D.			1	1	100%	0	0%
	unbefristet Ergebnis			1787	1264	71%	523	29%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	16	10	63%	6	38%
		insgesamt		16	10	63%	6	38%
	insgesamt h.D.			16	10	63%	6	38%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	17	10	59%	7	41%
			E12	19	14	74%	5	26%
			E11	32	24	75%	8	25%
			E10	18	12	67%	6	33%
			E 9	3	1	33%	2	67%
			E 9B	2	2	100%	0	0%
		insgesamt		91	63	69%	28	31%
	insgesamt g.D.			91	63	69%	28	31%
	mittlerer Dienst						0	#DIV/0!
		Arbeitnehmer	E 8	3	3	100%	0	0%
			E 7	1	1	100%	0	0%
			E 9A	3	2	67%	1	33%
		insgesamt		7	6	86%	1	14%
	insgesamt m.D.			7	6	86%	1	14%
	befristet Ergebnis			114	79	69%	35	31%
INSGESAMT				1901	1343	71%	558	29%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)								
Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	höherer Dienst							
		Beam tinnen/B	A15	2	1	50%	1	50%
			A14	17	13	76%	4	24%
			A13	40	32	80%	8	20%
			insgesamt	59	46	78%	13	22%
			insgesamt h.D.	59	46	78%	13	22%
	gehobener Dienst							
		Beam tinnen/B	A14	8	7	88%	1	13%
			A13	207	172	83%	35	17%
			A12	225	208	92%	17	8%
			A11	12	9	75%	3	25%
			A10	17	13	76%	4	24%
			A 9	14	10	71%	4	29%
			insgesamt	483	419	87%	64	13%
		Arbeitnehmer	E13	8	7	88%	1	13%
			E11	3	3	100%	0	0%
			E 9	3	3	100%	0	0%
			insgesamt	14	13	93%	1	7%
			insgesamt g.D.	497	432	87%	65	13%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 9A	1	1	100%	0	0%
			insgesamt	1	1	100%	0	0%
			insgesamt m.D.	1	1	100%	0	0%
			unbefristet Ergebnis	557	479	86%	78	14%
				557	479	86%	78	14%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	13	7	54%	6	46%
			insgesamt	13	7	54%	6	46%
			insgesamt h.D.	13	7	54%	6	46%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	8	4	50%	4	50%
			E12	14	9	64%	5	36%
			E11	22	18	82%	4	18%
			E10	14	10	71%	4	29%
			E 9	3	1	33%	2	67%
			E 9B	1	1	100%	0	0%
			insgesamt	62	43	69%	19	31%
			insgesamt g.D.	62	43	69%	19	31%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 8	3	3	100%	0	0%
			E 7	1	1	100%	0	0%
			E 9A	2	2	100%	0	0%
			insgesamt	6	6	100%	0	0%
			insgesamt m.D.	6	6	100%	0	0%
			befristet Ergebnis	81	56	69%	25	31%
			INSGESAMT	638	535	84%	103	16%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)								
Befristung	Laufbahngruppe	Dienstverhältnis	BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	höherer Dienst							
		Beamtennen/B	A16	1	1	100%	0	0%
			A15	1	1	100%	0	0%
			A14	38	18	47%	20	53%
			A13	94	63	67%	31	33%
			insgesamt	134	83	62%	51	38%
		Arbeitnehmer	E13	3	2	67%	1	33%
			insgesamt	3	2	67%	1	33%
			insgesamt h.D.	137	85	62%	52	38%
	gehobener Dienst							
		Beamtennen/B	A15	38	12	32%	26	68%
			A14	66	31	47%	35	53%
			A13	388	240	62%	148	38%
			A12	240	147	61%	93	39%
			A11	10	1	10%	9	90%
			A10	18	7	39%	11	61%
			A 9	24	6	25%	18	75%
			insgesamt	784	444	57%	340	43%
		Arbeitnehmer	E13	4	4	100%	0	0%
			E11	1	0	0%	1	100%
			E 9B	1	0	0%	1	100%
			insgesamt	6	4	67%	2	33%
			insgesamt g.D.	790	448	57%	342	43%
				927	533	57%	394	43%
			unbefristet Ergebnis	927	533	57%	394	43%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	3	3	100%	0	0%
			insgesamt	3	3	100%	0	0%
			insgesamt h.D.	3	3	100%	0	0%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	9	6	67%	3	33%
			E12	5	5	100%	0	0%
			E11	9	5	56%	4	44%
			E10	4	2	50%	2	50%
			E 9B	1	1	100%	0	0%
			insgesamt	28	19	68%	9	32%
			insgesamt g.D.	28	19	68%	9	32%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 9A	1	0	0%	1	100%
			insgesamt	1	0	0%	1	100%
			insgesamt m.D.	1	0	0%	1	100%
				32	22	69%	10	31%
			befristet Ergebnis	32	22	69%	10	31%
INSGESAMT				959	555	58%	404	42%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte							
Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	
unbefristet	Schultyp						
		Beamtinnen/Beamte					
			höherer Dienst	24	22	92%	
			gehobener Dienst	278	229	82%	
			insgesamt	302	251	83%	
			Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
			gehobener Dienst	1	1	100%	
			insgesamt	1	1	100%	
		Schultyp Ergebnis			303	252	83%
		unbefristet Ergebnis			303	252	83%
befristet	Schultyp						
			Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
			gehobener Dienst	1	1	100%	
			insgesamt	1	1	100%	
		Schultyp Ergebnis			1	1	100%
		befristet Ergebnis			1	1	100%
INSGESAMT				304	253	83%	

Erhebungsvordruck I.3.L Beschäftigte / Bestellte in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben											
Beschäftigte/Bestellte	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Laufbahngruppe											
Dienstverf.											
Beschäftigte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter	A16	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
Stellvertretender Schulleiter	A15+Z	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%	
	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
Fachleiter zur Koord. schulf. Aufgaben (Abteilungsleit.)	-	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%	
insgesamt		5	3	60%	3	2	67%	2	1	50%	
insgesamt h.D.		5	3	60%	3	2	67%	2	1	50%	
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Schulleiter	A15	38	12	32%	37	12	32%	0	0	-	
	A14+Z	16	6	38%	16	6	38%	0	0	-	
	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	
Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	33	20	61%	27	15	56%	6	5	83%	
	A14	14	5	36%	12	3	25%	1	1	100%	
Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	7	2	29%	4	0	0%	3	2	67%	
Geschäftsführender Schulleiter	-	6	2	33%	6	2	33%	0	0	-	
Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbildung	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-	
24 Fachberater	-	36	19	53%	26	9	35%	9	9	100%	
35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. Lehre	-	13	7	54%	10	6	60%	3	1	33%	
insgesamt		167	74	44%	142	54	38%	22	18	82%	
insgesamt g.D.		167	74	44%	142	54	38%	22	18	82%	
		172	77	45%	145	56	39%	24	19	79%	
Beschäftigte Ergebnis											
Bestellte											
höherer Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
insgesamt		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
insgesamt h.D.		1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
Bestellung Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A14+Z	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-	
57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bestellt	A14+Z	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-	
	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-	
	A13	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-	
insgesamt		7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	
insgesamt g.D.		7	4	57%	7	4	57%	0	0	-	
		8	5	63%	8	5	63%	0	0	-	
Bestellte Ergebnis		8	5	63%	8	5	63%	0	0	-	
INSGESAMT		180	82	46%	153	61	40%	24	19	79%	

Formblatt 1.4 GHS		Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte			
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	
Gehobener Dienst				
Anwärter/innen LA an GHS	1.070	661	62	
INSGESAMT				

Erhebungsvordruck 1.5 - Einstellungen												
Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	Lehrerart	Einstellung				Einstellung (befristet)				
				insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	
Schultyp												
	Beamtinnen/Beamte											
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		177	121	68%	56	0	0	-		
	höherer Dienst Ergebnis			177	121	68%	56	0	0	-	0	
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		602	458	76%	144	0	0	-		
	gehobener Dienst Ergebnis	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		38	16	42%	22	0	0	-		
	insgesamt			640	474	74%	166	0	0	-	0	
	insgesamt			817	595	73%	222	0	0	-	0	
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		2	2	100%	0	16	10	63%	6	
	höherer Dienst Ergebnis			2	2	100%	0	16	10	63%	6	
	gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		4	4	100%	0	83	57	69%	26	
	gehobener Dienst Ergebnis			4	4	100%	0	83	57	69%	26	
	mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		1	1	100%	0	8	6	75%	2	
	mittlerer Dienst Ergebnis			1	1	100%	0	8	6	75%	2	
	insgesamt			7	7	100%	0	107	73	68%	34	
	insgesamt			824	602	73%	222	107	73	68%	34	
	Schultyp Ergebnis			824	602	73%	222	107	73	68%	34	
	INSGESAMT			824	602	73%	222	107	73	68%	34	

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

Beschäftigte/Bestellte	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
höherer Dienst											
	Beamten/Beamtinnen										
	Schulleiter	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Fachleiter zur Koord. schulf. Aufg.	-	1		0%	0	0	-	1	0	0%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		4	1	25%	3	1	33%	1	0	0%
	insgesamt h.D.		4	1	25%	3	1	33%	1	0	0%
	gehobener Dienst										
	Beamten/Beamtinnen										
	Schulleiter	A15	30	8	27%	30	8	27%	0	0	-
		A14+Z	20	9	45%	20	9	45%	0	0	-
		A14	7	3	43%	7	3	43%	0	0	-
		A13+Z	6	1	17%	6	1	17%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	21	14	67%	17	10	59%	4	4	100%
		A14	18	6	33%	17	5	29%	1	1	100%
		A13+Z	1		0%	1	0	0%	0	0	-
		A13	10	4	40%	9	3	33%	1	1	100%
		A12+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		A12	3	2	67%	3	2	67%	0	0	-
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	8	2	25%	6	1	17%	2	1	50%
	Geschäftsführender Schulleiter	-	7	2	29%	7	2	29%	0	0	-
	Fachleiter am Seminar für Didaktik	-	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
	24 Fachberater	-	59	40	68%	50	32	64%	8	8	100%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für	-	22	12	55%	16	8	50%	6	4	67%
	insgesamt		216	105	49%	193	86	45%	22	19	86%
	insgesamt g.D.		216	105	49%	193	86	45%	22	19	86%
			220	106	48%	196	87	44%	23	19	83%
			220	106	48%	196	87	44%	23	19	83%
	höherer Dienst										
Beschäftigte	Ergebnis	Beamten/Beamtinnen									
Bestellte											
	10 Best. zum Fachleiter zur Koord.	-	1		0%	0	0	-	1	0	0%
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bes	A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden	A14	2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	insgesamt		4	2	50%	3	2	67%	1	0	0%
	insgesamt h.D.		4	2	50%	3	2	67%	1	0	0%
	gehobener Dienst										
	Beamten/Beamtinnen										
	Bestellung Fachoberlehrer als Fac	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bes	A15	15	5	33%	15	5	33%	0	0	-
		A14+Z	10	6	60%	10	6	60%	0	0	-
		A14	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		???	18	4	22%	18	4	22%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden	A14+Z	9	5	56%	7	3	43%	2	2	100%
		A14	9	4	44%	9	4	44%	0	0	-
		A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
		A12	1		0%	1	0	0%	0	0	-
		???	4	3	75%	3	2	67%	1	1	100%
	insgesamt		70	30	43%	67	27	40%	3	3	100%
	insgesamt g.D.		70	30	43%	67	27	40%	3	3	100%
			74	32	43%	70	29	41%	4	3	75%
			74	32	43%	70	29	41%	4	3	75%
INSGESAMT			294	138	47%	266	116	44%	27	22	81%

4. Beschäftigtenstruktur in den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (I.4)

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	höherer Dienst							
	Beamtinnen/B	A14		1	1	100%	0	0%
		A13		2	1	50%	1	50%
		insgesamt		3	2	67%	1	33%
	Arbeitnehmer	E14		1	0	0%	1	100%
		E13		1	0	0%	1	100%
		insgesamt		2	0	0%	2	100%
	außertarifliche	-		2	0	0%	2	100%
		insgesamt		2	0	0%	2	100%
	insgesamt h.D.			7	2	29%	5	71%
	gehobener Dienst							
	Beamtinnen/B	A15		12	5	42%	7	58%
		A14		93	40	43%	53	57%
		A13		1460	1142	78%	318	22%
		A12		13	9	69%	4	31%
		A11		202	158	78%	44	22%
		A10		215	171	80%	44	20%
		A 9		156	144	92%	12	8%
		insgesamt		2151	1669	78%	482	22%
	Arbeitnehmer	E13		8	6	75%	2	25%
		E12		1	1	100%	0	0%
		E10		13	10	77%	3	23%
		E 9		48	46	96%	2	4%
		E 9B		12	11	92%	1	8%
		insgesamt		82	74	90%	8	10%
	insgesamt g.D.			2233	1744	78%	489	22%
	mittlerer Dienst							
	Arbeitnehmer	E 9A		4	4	100%	0	0%
		insgesamt		4	4	100%	0	0%
	insgesamt m.D.			4	4	100%	0	0%
	unbefristet Ergebnis			2244	1750	78%	494	22%
	befristet							
	höherer Dienst							
	Arbeitnehmer	E13		12	8	67%	4	33%
		insgesamt		12	8	67%	4	33%
	insgesamt h.D.			12	8	67%	4	33%
	gehobener Dienst							
	Arbeitnehmer	E13		33	20	61%	13	39%
		E12		4	4	100%	0	0%
		E11		16	12	75%	4	25%
		E10		26	17	65%	9	35%
		E 9		12	11	92%	1	8%
		E 9B		9	6	67%	3	33%
		insgesamt		100	70	70%	30	30%
	insgesamt g.D.			100	70	70%	30	30%
	mittlerer Dienst							
	Arbeitnehmer	E 9		2	2	100%	0	0%
		E 8		16	14	88%	2	13%
		E 7		5	4	80%	1	20%
		E 9A		64	59	92%	5	8%
		insgesamt		87	79	91%	8	9%
	insgesamt m.D.			87	79	91%	8	9%
	befristet Ergebnis			199	157	79%	42	21%
	INSGESAMT			2443	1907	78%	536	22%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)								
			BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet								
	höherer Dienst							
		Beamtinnen/B	A14	1	1	100%	0	0%
			A13	2	1	50%	1	50%
		insgesamt		3	2	67%	1	33%
		Arbeitnehmer	E14	1	0	0%	1	100%
			E13	1	0	0%	1	100%
		insgesamt		2	0	0%	2	100%
	insgesamt h.D.			5	2	40%	3	60%
	gehobener Dienst							
		Beamtinnen/B	A15	1	1	100%	0	0%
			A14	12	6	50%	6	50%
			A13	414	382	92%	32	8%
			A12	5	5	100%	0	0%
			A11	79	73	92%	6	8%
			A10	89	86	97%	3	3%
			A 9	28	28	100%	0	0%
		insgesamt		628	581	93%	47	7%
		Arbeitnehmer	E13	5	4	80%	1	20%
			E10	7	7	100%	0	0%
			E 9	31	31	100%	0	0%
			E 9B	6	6	100%	0	0%
		insgesamt		49	48	98%	1	2%
	insgesamt g.D.			677	629	93%	48	7%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 9A	2	2	100%	0	0%
		insgesamt		2	2	100%	0	0%
	insgesamt m.D.			2	2	100%	0	0%
	unbefristet Ergebnis			684	633	93%	51	7%
	unbefristet Ergebnis			684	633	93%	51	7%
befristet								
	höherer Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	7	5	71%	2	29%
		insgesamt		7	5	71%	2	29%
	insgesamt h.D.			7	5	71%	2	29%
	gehobener Dienst							
		Arbeitnehmer	E13	22	12	55%	10	45%
			E12	3	3	100%	0	0%
			E11	9	7	78%	2	22%
			E10	20	13	65%	7	35%
			E 9	7	7	100%	0	0%
			E 9B	6	4	67%	2	33%
		insgesamt		67	46	69%	21	31%
	insgesamt g.D.			67	46	69%	21	31%
	mittlerer Dienst							
		Arbeitnehmer	E 9	1	1	100%	0	0%
			E 8	11	10	91%	1	9%
			E 7	4	3	75%	1	25%
			E 9A	35	31	89%	4	11%
		insgesamt		51	45	88%	6	12%
	insgesamt m.D.			51	45	88%	6	12%
	befristet Ergebnis			125	96	77%	29	23%
	befristet Ergebnis			125	96	77%	29	23%
INSGESAMT				809	729	90%	80	10%

Erhebungsvordruck EV I.1.L - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)							
		BE-Gruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	darunter Männer	Anteil der Männer in %
unbefristet							
	höherer Dienst						
		außertarifliche	2	0	0%	2	100%
		insgesamt	2	0	0%	2	100%
		insgesamt h.D.	2	0	0%	2	100%
	gehobener Dienst					0	#DIV/0!
		Beamtinnen/B					
		A15	11	4	36%	7	64%
		A14	76	31	41%	45	59%
		A13	341	228	67%	113	33%
		A12	7	4	57%	3	43%
		A11	75	47	63%	28	37%
		A10	41	26	63%	15	37%
		A 9	38	31	82%	7	18%
		insgesamt	589	371	63%	218	37%
		Arbeitnehmer					
		E13	2	1	50%	1	50%
		E12	1	1	100%	0	0%
		E10	6	3	50%	3	50%
		E 9	16	14	88%	2	13%
		E 9B	6	5	83%	1	17%
		insgesamt	31	24	77%	7	23%
		insgesamt g.D.	620	395	64%	225	36%
	mittlerer Dienst						
		Arbeitnehmer					
		E 9A	2	2	100%	0	0%
		insgesamt	2	2	100%	0	0%
		insgesamt m.D.	2	2	100%	0	0%
		insgesamt	624	397	64%	227	36%
	unbefristet Ergebnis		624	397	64%	227	36%
befristet							
	höherer Dienst						
		Arbeitnehmer					
		E13	5	3	60%	2	40%
		insgesamt	5	3	60%	2	40%
		insgesamt h.D.	5	3	60%	2	40%
	gehobener Dienst						
		Arbeitnehmer					
		E13	11	8	73%	3	27%
		E12	1	1	100%	0	0%
		E11	6	4	67%	2	33%
		E10	6	4	67%	2	33%
		E 9	5	4	80%	1	20%
		E 9B	3	2	67%	1	33%
		insgesamt	32	23	72%	9	28%
		insgesamt g.D.	32	23	72%	9	28%
	mittlerer Dienst						
		Arbeitnehmer					
		E 9	1	1	100%	0	0%
		E 8	5	4	80%	1	20%
		E 7	1	1	100%	0	0%
		E 9A	29	28	97%	1	3%
		insgesamt	36	34	94%	2	6%
		insgesamt m.D.	36	34	94%	2	6%
		insgesamt	73	60	82%	13	18%
	befristet Ergebnis		73	60	82%	13	18%
	INSGESAMT		697	457	66%	240	34%

Erhebungsvordruck I.2 L - Beurlaubte						
Befristung	Schultyp	Dienstverhältnis	Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
unbefristet	Schultyp					
		Beamtinnen/Beamte				
		gehobener Dienst		935	718	77%
		insgesamt		935	718	77%
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
		gehobener Dienst		2	2	100%
		insgesamt		2	2	100%
	Schultyp Ergebnis			937	720	77%
unbefristet Ergebnis				937	720	77%
befristet	Schultyp					
		Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
		gehobener Dienst		1	1	100%
		insgesamt		1	1	100%
	Schultyp Ergebnis			1	1	100%
befristet Ergebnis				1	1	100%
INSGESAMT				938	721	77%

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

	Funktion	BE-Gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
höherer Dienst											
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
	Schulleiter	E14	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
	insgesamt		1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
insgesamt h.D.			1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
gehobener Dienst											
	Beamtinnen/Beamte										
	Schulleiter	A15	12	5	42%	11	4	36%	1	1	100%
		A14+Z	15	5	33%	14	5	36%	1	0	0%
		A14	45	17	38%	41	16	39%	4	1	25%
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	11	7	64%	10	7	70%	1	0	0%
		A14	17	7	41%	10	2	20%	6	5	83%
	Fachoberlehrer als Fachbetreuer	-	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	Geschäftsführender Schulleiter	-	4	1	25%	3	1	33%	1	0	0%
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und Lehrerbild-	-	6	4	67%	5	3	60%	1	1	100%
	04 FOL als Stufenleiter an einer SoS für geist.od	-	25	19	76%	12	7	58%	12	11	92%
	08 TOL Stufenleiter der Werkstufe an e. SoS für	-	2	0	0%	2	0	0%	0	0	-
	24 Fachberater	-	29	24	83%	18	14	78%	11	10	91%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Didaktik u. L-	-	15	9	60%	7	2	29%	8	7	88%
	insgesamt		183	100	55%	135	63	47%	46	36	78%
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
	04 FOL als Stufenleiter an einer SoS für geist.od	-	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
	insgesamt		2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%
insgesamt g.D.			185	101	55%	136	63	46%	47	37	79%
Beschäftigte Ergebnis			186	101	54%	136	63	46%	48	37	77%
Bestellte											
gehobener Dienst											
	Beamtinnen/Beamte										
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A15	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schulleiter bes	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0	-
	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt ist	A14	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt g.D.			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
Bestellte Ergebnis			3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
INSGESAMT			189	102	54%	139	64	46%	48	37	77%

Formblatt 1.4 Sonderschulen

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

Laufbahngruppe Laufbahn	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Gehobener Dienst			
Fachlehreranw./innen	154	133	86
Techn. Lehreranw./innen	16	5	31
INSGESAMT	170	138	81

Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen								
			Einstellung (unbefristet)			Einstellung (befristet)		
Lehrerart			insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen/Beamte								
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		1	1	100%	0	0	-
	höherer Dienst Ergebnis		1	1	100%	0	0	-
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		346	290	84%	0	0	-
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		119	100	84%	0	0	-
	gehobener Dienst Ergebnis		465	390	84%	0	0	-
insgesamt			466	391	84%	0	0	-
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer								
höherer Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		0	0	-	12	8	67%
	höherer Dienst Ergebnis		0	0	-	12	8	67%
gehobener Dienst	Wissenschaftliche Lehrer/in		6	5	80%	86	57	66%
	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		0	0	-	1	1	100%
	gehobener Dienst Ergebnis		6	5	80%	87	58	67%
mittlerer Dienst	Techn. Lehrer / Fachlehrer/in		2	2	100%	86	78	91%
	mittlerer Dienst Ergebnis		2	2	100%	86	78	91%
insgesamt			8	7	88%	185	144	78%
			474	398	84%	185	144	78%
			474	398	84%	185	144	78%

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

	Funktion	BE-Grupp e	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
			insge samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insges amt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insge samt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beschäftigte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	Schulleiter	A15	3		0%	3	0	0%	0	0	-
		A14+Z	5	3	60%	5	3	60%	0	0	-
		A14	28	11	39%	28	11	39%	0	0	-
		A13	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	Stellvertretender Schulleiter	A14+Z	4	3	75%	4	3	75%	0	0	-
		A14	10	5	50%	8	3	38%	2	2	100%
		A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	Geschäftsführender Schulleiter	-	3		0%	3	0	0%	0	0	-
	Fachleiter am Seminar für Didaktik und	-	6	4	67%	5	3	60%	1	1	100%
	04 FOL als Stufenleiter an einer SoS für	-	26	20	77%	11	8	73%	15	12	80%
	08 TOL Stufenleiter der Werkstufe an e.	-	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	24 Fachberater	-	56	46	82%	37	29	78%	19	17	89%
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Dida	-	18	11	61%	10	5	50%	7	6	86%
	insgesamt		163	105	64%	118	67	57%	44	38	86%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	04 FOL als Stufenleiter an einer SoS für	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	24 Fachberater	-	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	35 Lehrbeauftragter am Seminar für Dida	-	1	1	100%	0	0	-	1	1	100%
	insgesamt		3	3	100%	1	1	100%	2	2	100%
	insgesamt g.D.		166	108	65%	119	68	57%	46	40	87%
			166	108	65%	119	68	57%	46	40	87%
Beschäftigte Ergebnis											
			166	108	65%	119	68	57%	46	40	87%
Bestellte											
gehobener Dienst											
Beamtinnen/Beamte											
	14 Best. FOL als Stufenleiter an e.SoS	-	6	5	83%	4	3	75%	2	2	100%
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt is	A15	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
		A14+Z	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
		A14	13	6	46%	12	6	50%	1	0	0%
		???	4	1	25%	4	1	25%	0	0	-
	57 Lehrer, der z. stellvertretenden Schul	A14+Z	4	3	75%	2	2	100%	1	1	100%
		A14	3	1	33%	2	0	0%	1	1	100%
		A13	2	2	100%	2	2	100%	0	0	-
	insgesamt		36	20	56%	30	16	53%	5	4	80%
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer											
	56 Lehrer, der zum Schulleiter bestellt is	A14	1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt		1		0%	1	0	0%	0	0	-
	insgesamt g.D.		37	20	54%	31	16	52%	5	4	80%
			37	20	54%	31	16	52%	5	4	80%
Bestellte Ergebnis											
			37	20	54%	31	16	52%	5	4	80%
INSGESAMT			203	128	63%	150	84	56%	51	44	86%

5. Bestandsaufnahme der Teilnahme an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten

Formblatt 1.8b GHWRS / GMS / SBBZ		Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
		Zeitraum: 01.07.2014 - 30.06.2019		
		Schulart/Schultyp: GHWRS/GMS/SBBZ		
		Dienststelle: RP Tübingen		
Art der Fortbildung		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fortbildung für Lehrkräfte	an Grund- und Hauptschulen	14876	13680	92%
	an Werkrealschulen	3582	2521	70%
	an Realschulen	10879	7296	67%
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	6695	5165	77%
	an Gemeinschaftsschulen	8094	5989	74%
	schulart- und schultypenübergreifend	9745	7717	79%
	INSGESAMT	53871	42368	79%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Grund- und Hauptschulen	624	469	75%
	an Werkrealschulen	264	123	47%
	an Realschulen	566	252	45%
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	669	427	64%
	an Gemeinschaftsschulen	474	193	41%
	schulart- und schultypenübergreifend	469	248	53%
	INSGESAMT	3066	1712	56%
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Grund- und Hauptschulen	1112	965	87%
	an Werkrealschulen	359	206	57%
	an Realschulen	1273	730	57%
	an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren	525	305	58%
	an Gemeinschaftsschulen	841	462	55%
	schulart- und schultypenübergreifend	789	498	63%
	INSGESAMT	4899	3166	65%
I N S G E S A M T	61836	47246	76%	
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte	17669	11186	63
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	4379	2101	48
	INSGESAMT	22048	13287	60

* einschließlich Gymnasien und Berufliche Schulen

Formblatt 1.8b GHWRS / GMS / SBBZ		Teilnehmende an regionalen Fortbildungsveranstaltungen und an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit vorbereiten		
		Zeitraum: 01.09.2019 - 31.07.2020		
		Schular/Schultyp: GHWRGS		
		Dienststelle: Regionalstelle Tübingen		
Art der Fortbildung		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Regionale Fortbildung	an Grund-, Haupt- und Werkrealschulen	1.888	1.621	86%
	an Realschulen	976	674	69%
	an SBBZ	578	434	75%
	an Gemeinschaftsschulen	1.093	766	70%
	schulart- und schultypenübergreifend			
	INSGESAMT	4.535	3.495	77%
Fortbildung für Multimediaberater/innen bzw. Netzwerkberater/innen	an Grund- und Hauptschulen	151	123	81%
	an Werkrealschulen	11	3	27%
	an Realschulen	75	36	48%
	an SBBZ	60	40	67%
	an Gemeinschaftsschulen	20	3	15%
	schulart- und schultypenübergreifend			
INSGESAMT	317	205	65%	
Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für Funktionsstelleninhaber/innen	an Grund- und Hauptschulen	218	190	87%
	an Werkrealschulen	12	12	100%
	an Realschulen	169	129	76%
	SBBZ	1	1	100%
	an Gemeinschaftsschulen	103	70	68%
	INSGESAMT	503	402	80%
	INSGESAMT	5.355	4.102	77%
Schulartübergreifende Fortbildung (alle Schularten *)	Fortbildung für Lehrkräfte			
	Qualifizierungsmaßnahmen und Führungfortbildung für			
	INSGESAMT	0	0	#DIV/0!

* einschließlich Gymnasien und Berufliche Schulen

II. Analyse der Beschäftigtenstruktur an den einzelnen Schularten

1. Allgemeines

Mit der Einführung des ChancenG hat das Land Baden-Württemberg am 27. Februar 2016 für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einen neuen Weg bereitet. Das Gesetz verpflichtet jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, nach §§ 5-8 ChancenG einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Zielsetzungen des ChancenG sind:

- Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Dienststellen des Landes
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit für Frauen und Männer
- Ermöglichung der gleichen Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu öffentlichen Ämtern
- Verbesserung der beruflichen Entwicklung und Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Anstreben der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in welchen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer

Ein maßgebliches Instrument zur Erreichung dieser Ziele ist der Chancengleichheitsplan, dessen Inhalte sich gemäß den gesetzlichen Vorgaben des § 6 ChancenG auf folgende Punkte beziehen:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Geltungsbereichs
- beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur
- Formulierung der Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG
- Formulierung von personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. weiterqualifizierenden Maßnahmen, mit denen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (Maßnahmenteil)

Stichtag für die Personaldatenerhebung ist jeweils der 30.06. eines jeden Jahres. Aus Gründen der besseren Transparenz bzw. Vergleichsmöglichkeit erfolgen die abgeleiteten Analysen direkt unter dem jeweiligen Diagramm.

2. Grund-, Haupt- und Werkrealschulen

a. Personalbestand

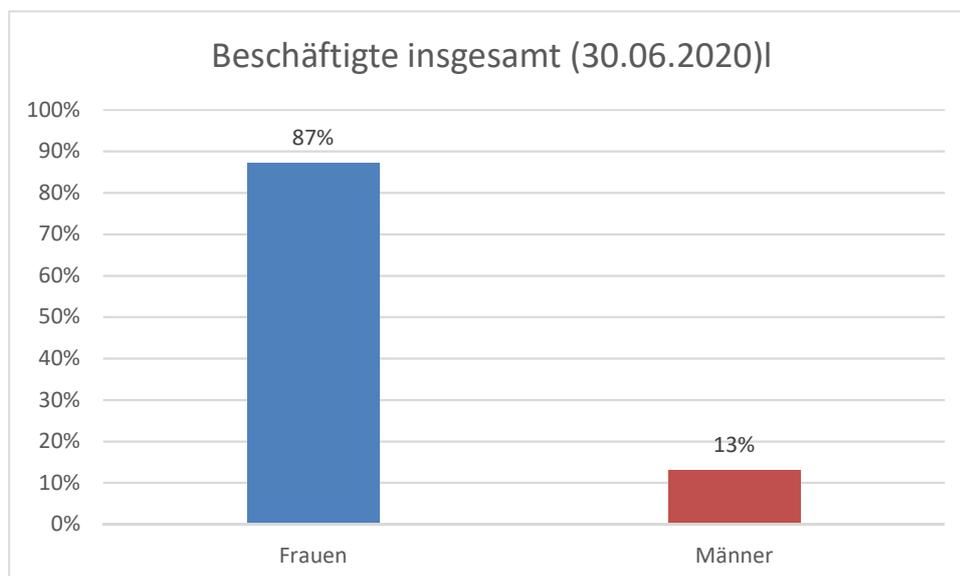


Abb.1: Beschäftigte Lehrkräfte (GHWRS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Von den insgesamt 6.922 Beschäftigten im GHWRS-Bereich liegt der Frauenanteil bei 87%.

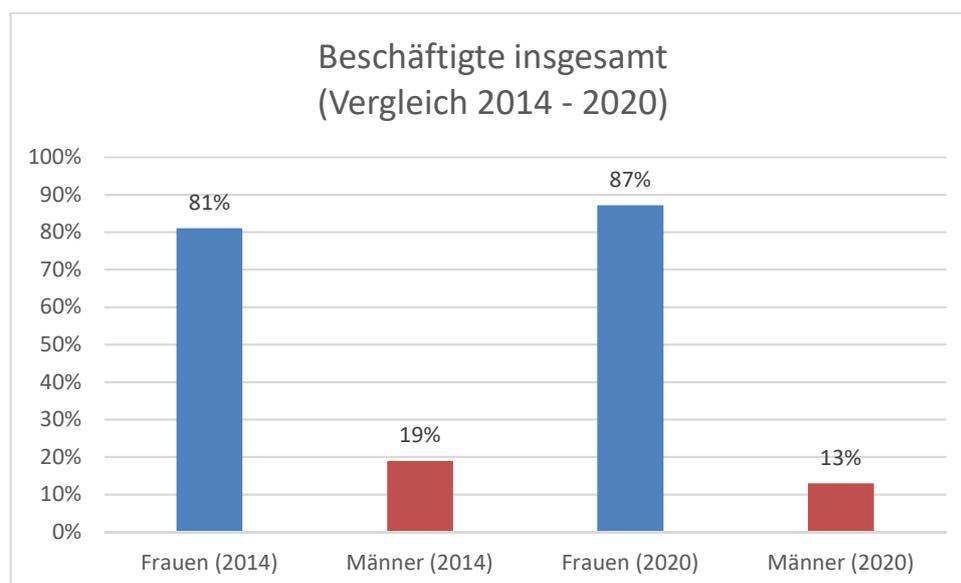


Abb. 2: Beschäftigte Lehrkräfte im GHWRS-Bereich des RPT insgesamt im Vergleich von 30.06.2014 und 30.06.2020

Im Vergleich zu den Daten aus dem Jahr 2014 ist der Beschäftigungsanteil der Männer um 6 Prozentpunkte auf 13% gesunken. Diese Entwicklung ist mit Blick auf die zunehmenden Vaterentbehrungen in den Familien sowie auch aus entwicklungspsychologischer Sicht nicht nur für die Schülerinnen und Schüler eine besorgniserregende Entwicklung. Auch für ein Lehrerkollegium ergeben sich aus einem ausgewogenen Verhältnis des Lehrpersonals positive Impulse für die alltäglichen Herausforderungen in der Erziehungs- und Bildungsarbeit.

b. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

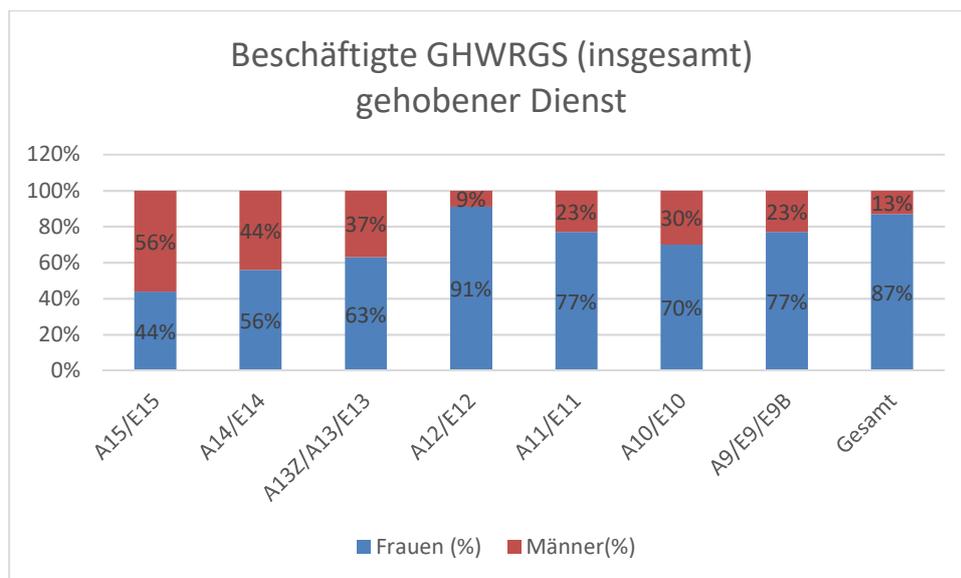


Abb. 3: Beschäftigte im gehobenen Dienst insgesamt (GHWRGS) im RPT

87 % der Beschäftigten im gehobenen Dienst sind derzeit Frauen. Mit 91% bilden dabei die Besoldungsgruppen A12/E12 den Hauptanteil.

In den Besoldungsgruppen A15/E15 bzw. A14/E14 sind die Anteile von Frauen und Männern ausgewogener und unterscheiden sich u. a. darin, dass in der Stufe 15 die Männer und in der Stufe 14 die Frauen jeweils um 12 Prozentpunkte differieren.

Bei den anderen Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil bei mindestens 70% und höher.

c. Teilzeitbeschäftigungen

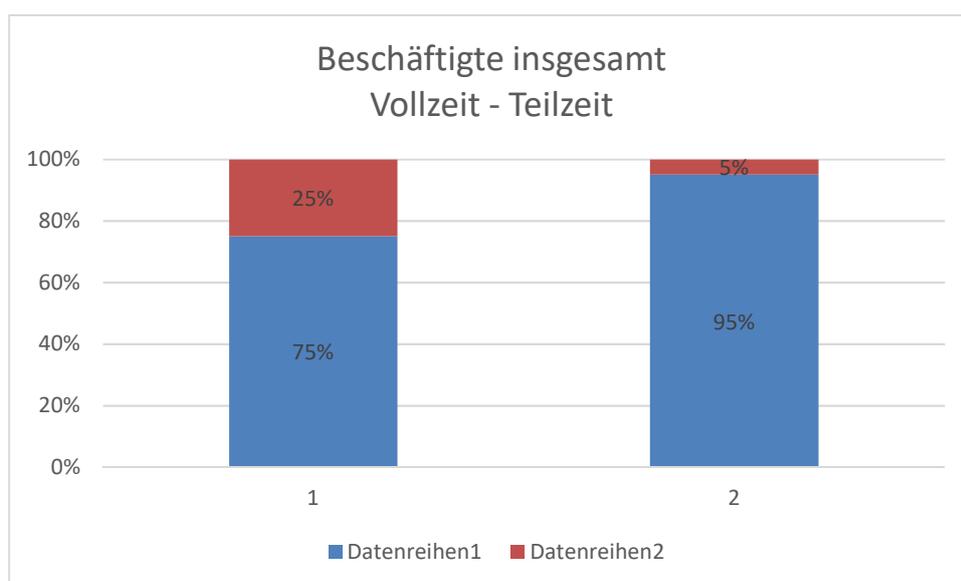


Abb. 4: Beschäftigte Lehrkräfte (GHWRGS) im RPT – Vergleich Vollzeit und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020

Die Möglichkeit durch Teilzeitarbeit Familie und Beruf zu vereinbaren nutzen 95% der Frauen. In Vollzeit liegt der Anteil an Frauen derzeit bei 75%.

d. Beurlaubungen

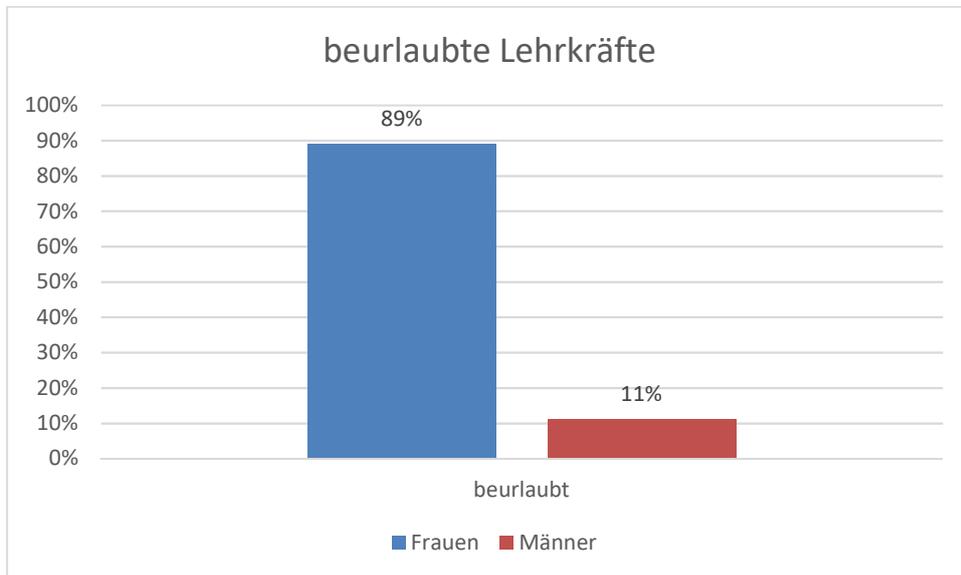


Abb. 5: Beurlaubte Lehrkräfte (GHWS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Mit 89% liegt der Anteil der beurlaubten Frauen deutlich über dem Männeranteil.

e. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

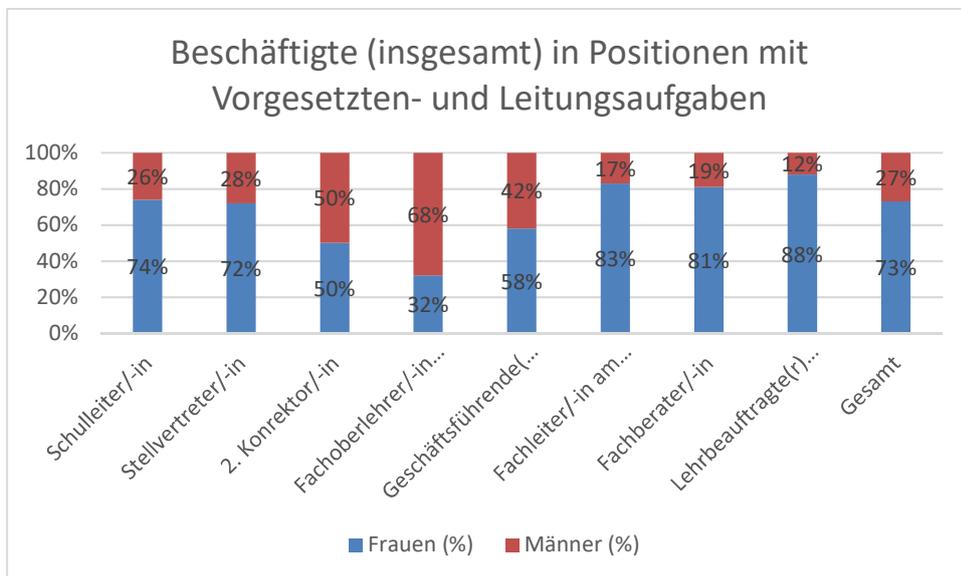


Abb. 6: Beschäftigte insgesamt in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (GHWS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt in 6 von 8 Berufsgruppen mit bis zu 88% über der 50-Prozentmarke.

In der Gruppe der 2. Konrektoraten ist der Anteil mit jeweils 50% ausgewogen. Die Leitung von GHWRS Schulen liegt, mit 74% Schulleiterinnen und 72% bei den Stellvertretungen, in den Händen von Frauen.

In den Tätigkeitsfeldern als Fachberater/innen, Fachleiter/innen und Lehrbeauftragte zeigt sich, dass Frauen im GHWRS Bereich in den Positionen zur Weiterqualifizierung von Lehrkräften Schwerpunkte setzen. In 58 % der Fälle übten Frauen die Funktion der Geschäftsführenden Schulleitung aus. Frauen in Fachoberlehrkräfte-Positionen liegen mit 32% zwar unter dem gewünschten Prozentsatz, jedoch ergibt sich in der Gesamtbetrachtung, dass der Männeranteil in den Positionen dieser Schulart deutlich unterrepräsentiert ist.

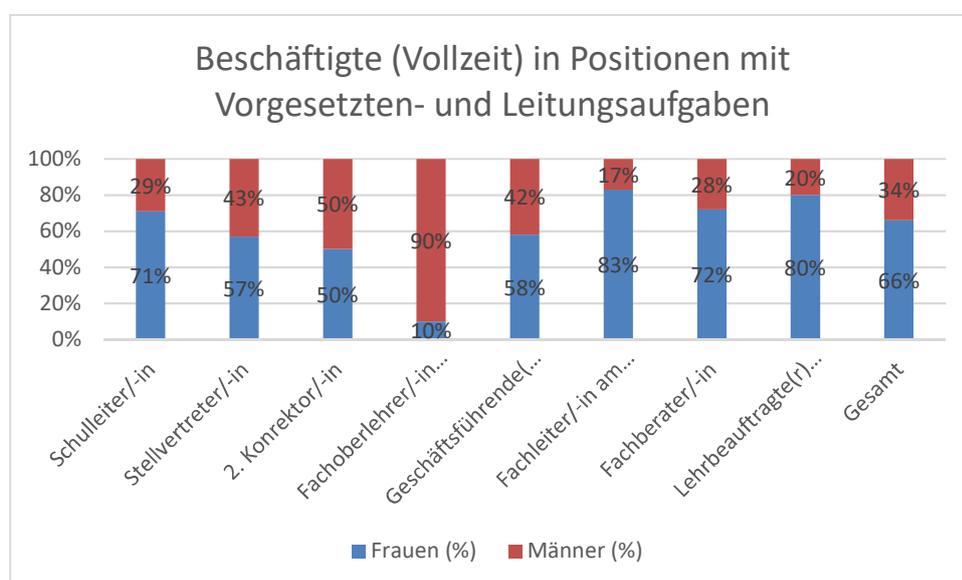


Abb. 7: Beschäftigte Vollzeit in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (GHWRS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Mindestens 50% und mehr der beschäftigten Frauen führen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Vollzeit aus. Einen deutlichen Einbruch mit 10% ergibt sich im Bereich der Fachoberlehrkräfte.

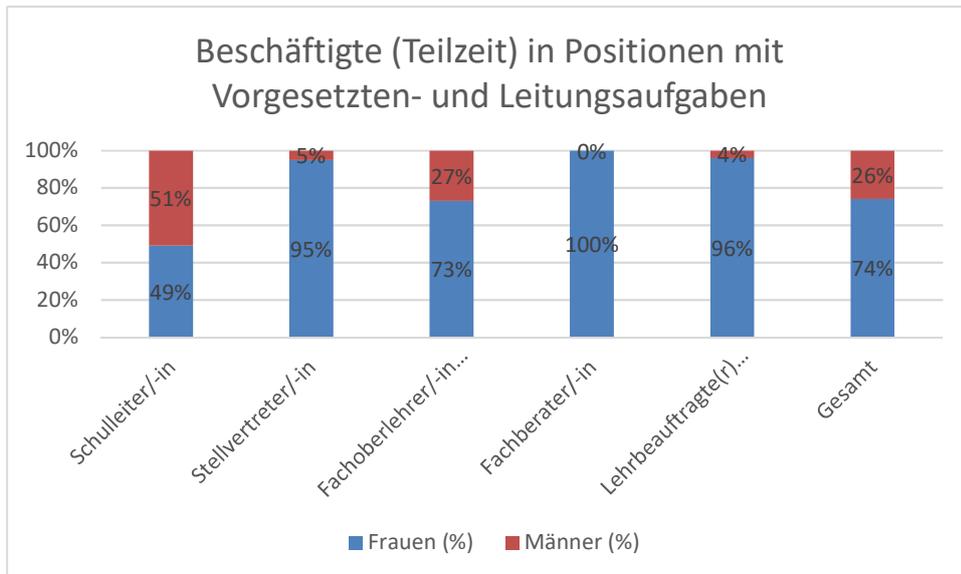


Abb. 8: Beschäftigte Teilzeit in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (GHWS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Abbildung kann entnommen werden, welcher Prozentsatz an Frauen in Teilzeitbeschäftigung Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben ausüben. Im Bereich der Schulleitungen sind dies 49%. Im Zuge eines persönlichen Gesundheitsmanagements sowie der Fülle von Aufgaben und Anforderungen an eine Schulleitung ist hier ein angemessenes Entlastungskontingent anzustreben.

f. Einstellungen

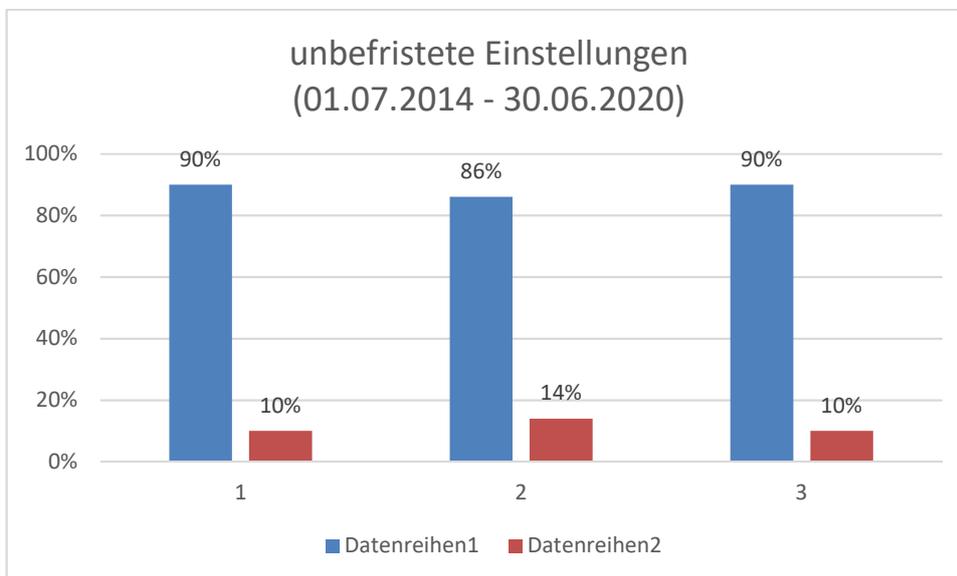


Abb. 9: unbefristete Einstellungen (GHWS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

Unbefristete Einstellungen erfolgten in diesem Zeitraum im gehobenen Dienst zu 90% und im mittleren Dienst zu 86% an Frauen.

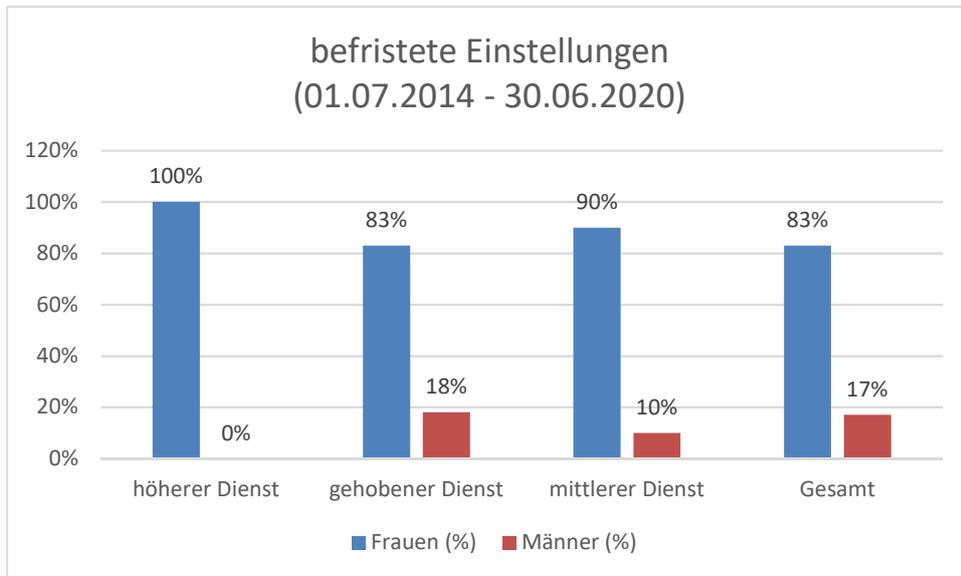


Abb. 10: Befristete Einstellungen (GHWRS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

Im Bereich der befristeten Einstellungen liegt der Anteil an Frauen, mit 83% im gehobenen Dienst und mit 90% im mittleren Dienst, ebenfalls weit über den geforderten 50%. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil sogar bei 100%. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die drei offenen Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt wurden.

g. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

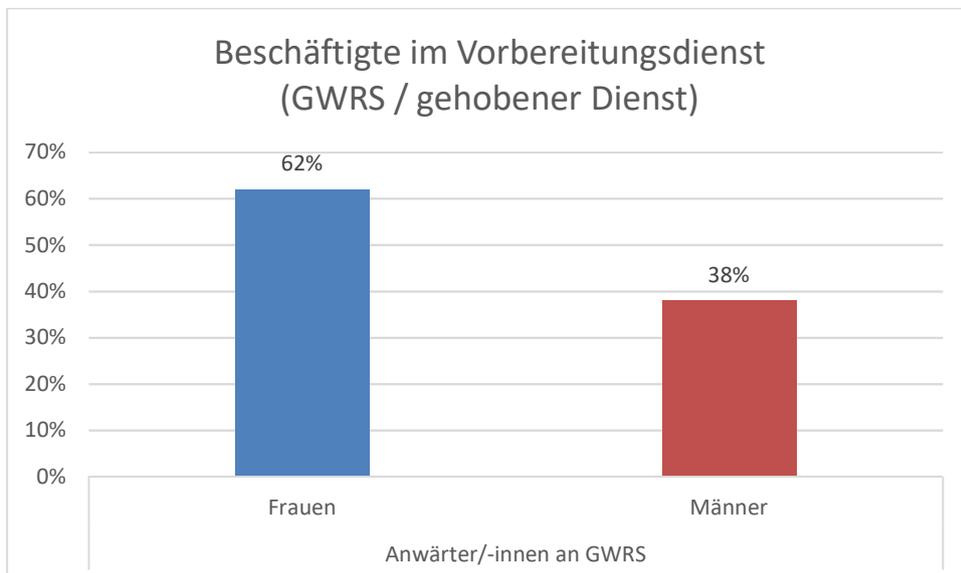


Abb. 11: Frauen- und Männeranteil im Vorbereitungsdienst (GHWRS) im RPT am 30.06.2020

Im Vorbereitungsdienst der GHWRS waren am Stichtag 24 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer beschäftigt.

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

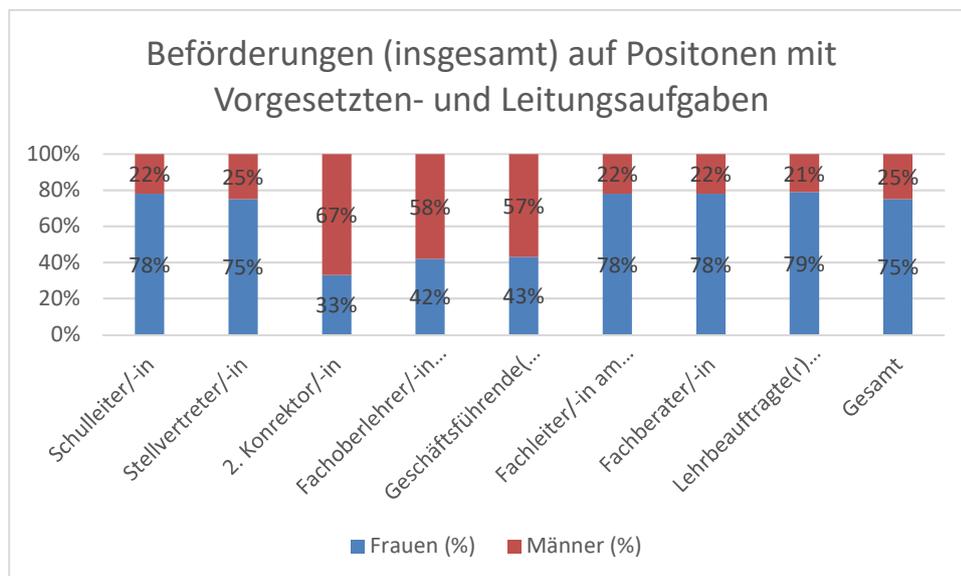


Abb. 12: Beförderungen insgesamt auf Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben (GHWS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Beförderungen von Schulleitungen und deren Stellvertretungen wurden in 78 % bzw. 75% der Fälle die Positionen mit Frauen bestellt. Der Einbruch mit 33% bei den 2. Konrektoraten ergibt sich daraus, dass es in den Grundschulen keine 2. Konrektoren/innen gibt.

Der Anteil der Fachoberlehrkräfte liegt mit 58% um 16 Prozentpunkte höher wie bei den Frauen, dies ist bei den Geschäftsführenden Schulleitern ebenso der Fall. In 6 von 9 Bereichen wurden die Frauen bei Beförderungen anteilmäßig mehr berücksichtigt.

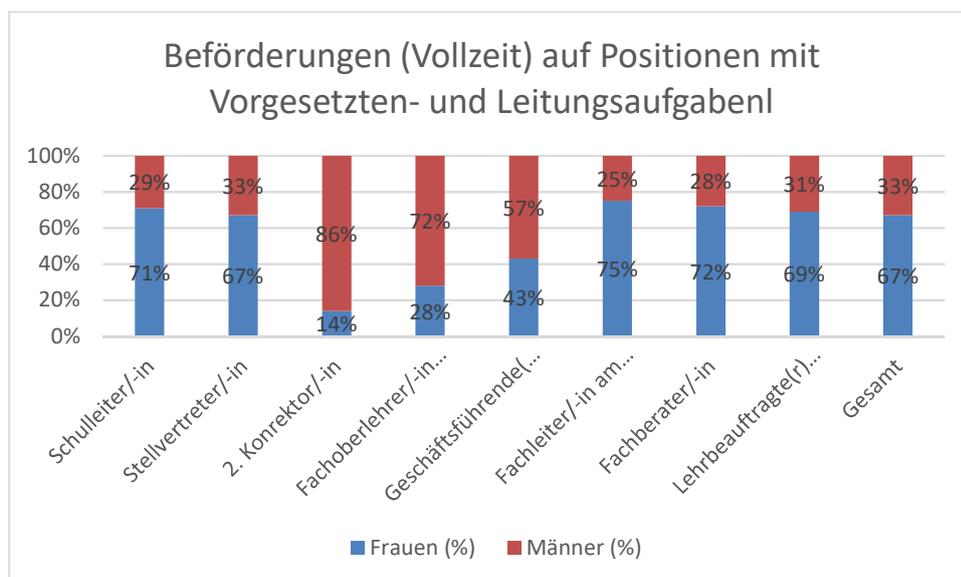


Abb. 13: Beförderungen Vollzeit auf Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben (GHWS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

In der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten wurden bis auf die Gruppe der 2. Konrektor/-innen, der Fachoberlehrer/-innen sowie der geschäftsführenden Schulleitungen in allen anderen Bereichen mehr vollzeitbeschäftigte Frauen als Männer befördert.

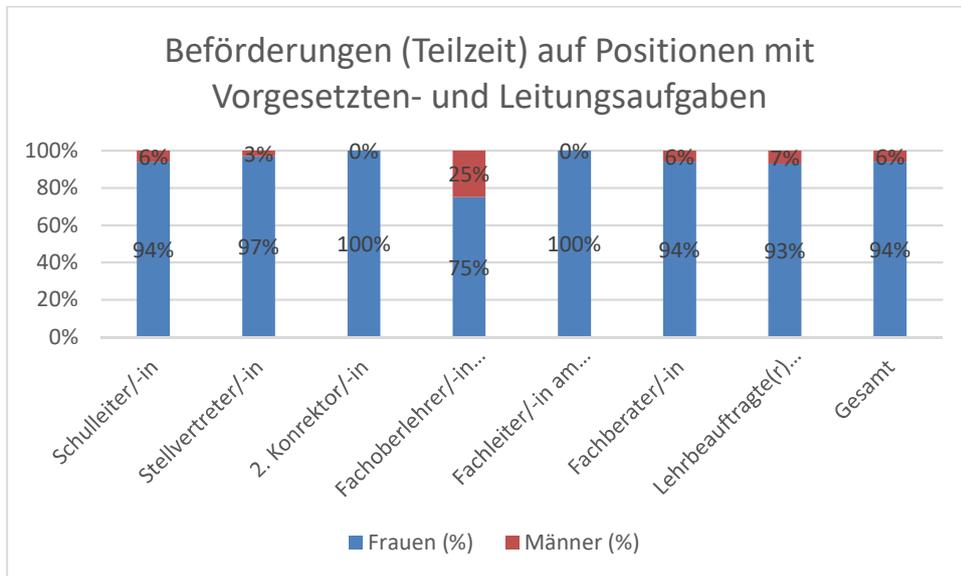


Abb. 14: Beförderungen Teilzeit auf Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben (GHWRS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Teilzeitkräften wurden zwischen 93% bis 100% der Beförderungen auf Positionen von Vorgesetzten und Leitungsaufgaben an Frauen ausgesprochen. 75% der Fachoberlehrerpositionen wurden mit Frauen besetzt.

3. Realschulen (RS)

a. Personalbestand

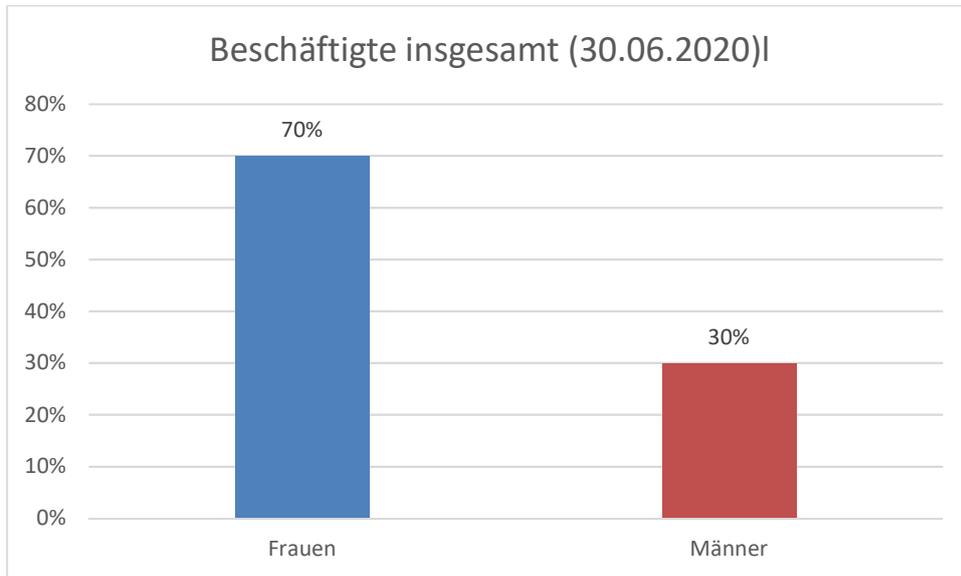


Abb.15: Beschäftigte Lehrkräfte (RS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

An den Realschulen im Bereich des Regierungspräsidiums Tübingen unterrichten deutlich mehr Frauen (70%) als Männer.

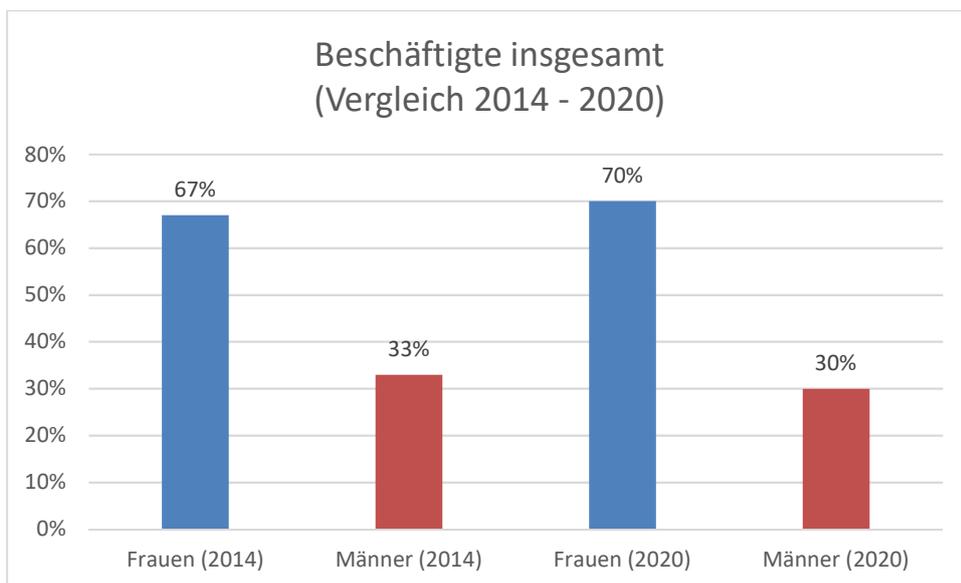


Abb.16: Vergleich Beschäftigte insgesamt (RS) im RPT 30.06.2014 und 30.06.2020

Insgesamt ist der Frauenanteil, mit einer Steigerung um 3 Prozentpunkte auf 70%, stabil. Der Männeranteil hat sich um 3% Punkte reduziert. Hier ist das Augenmerk darauf zu richten, dass ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Lehrkräften für ein gesundes Schulklima dienlich ist.

b. Beschäftigungen nach Laufbahngruppen

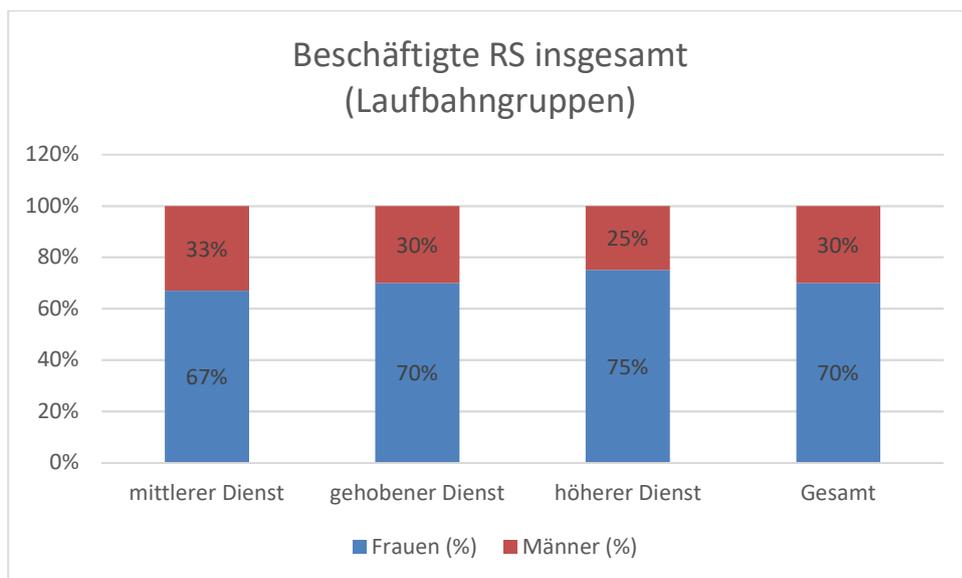


Abb.17: Beschäftigte nach Laufbahngruppen insgesamt (RS) im Bereich des RPT am 30.06.2020

Bei den Beschäftigten der Realschulen entspricht das Verhältnis in allen Laufbahngruppen ungefähr 1/3 Männer zu 2/3 Frauen.

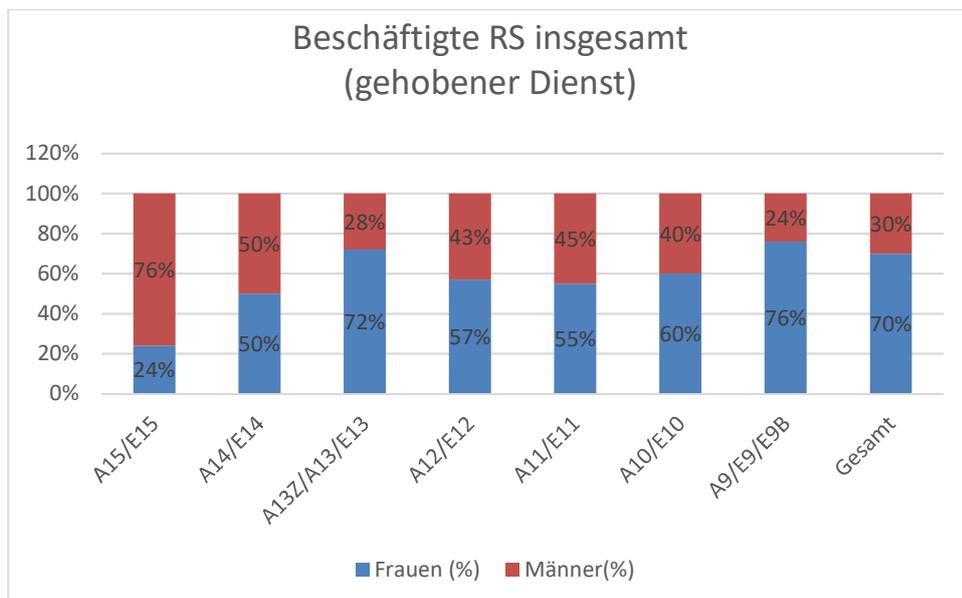


Abb.18: Beschäftigte insgesamt (RS) im Bereich des RPT im gehobenen Dienst

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei den Laufbahngruppen von A9 bzw. E9 bei 72%, in den Laufbahngruppen A10/E10 bei 60% sowie in den Laufbahngruppen A11/E11 bei 55% bzw. in den Laufbahngruppen A13(Z)/E13 bei 57%. In der Laufbahngruppe A14/E14 ist der Frauen- bzw. Männeranteil mit jeweils 50% gleichwertig. Bei A15/E15 liegt der Frauenanteil mit 24% deutlich unter den geforderten 50%.

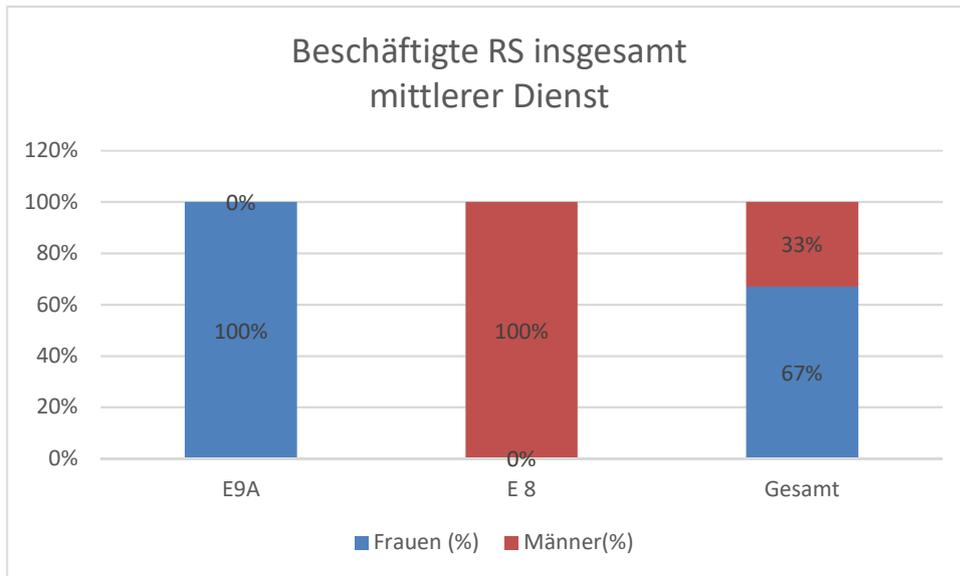


Abb19.: Beschäftigte insgesamt (RS) im Bereich des RPT im mittleren Dienst

Von den Beschäftigten im mittleren Dienst, sind die 67% Anteile der Frauen zu 100% in E9A eingruppiert, die 33% Anteile der Männer werden zu 100% nach E8 beschäftigt.

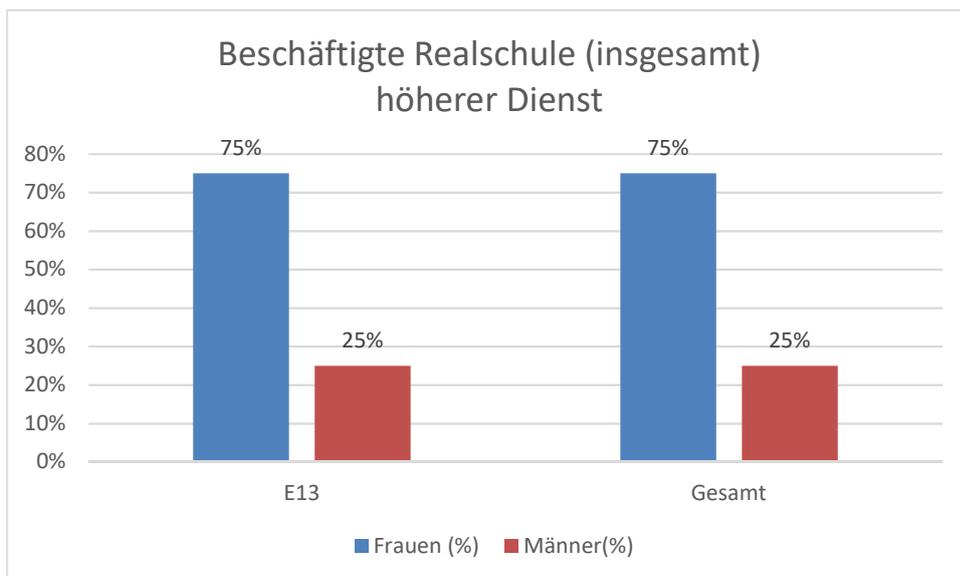
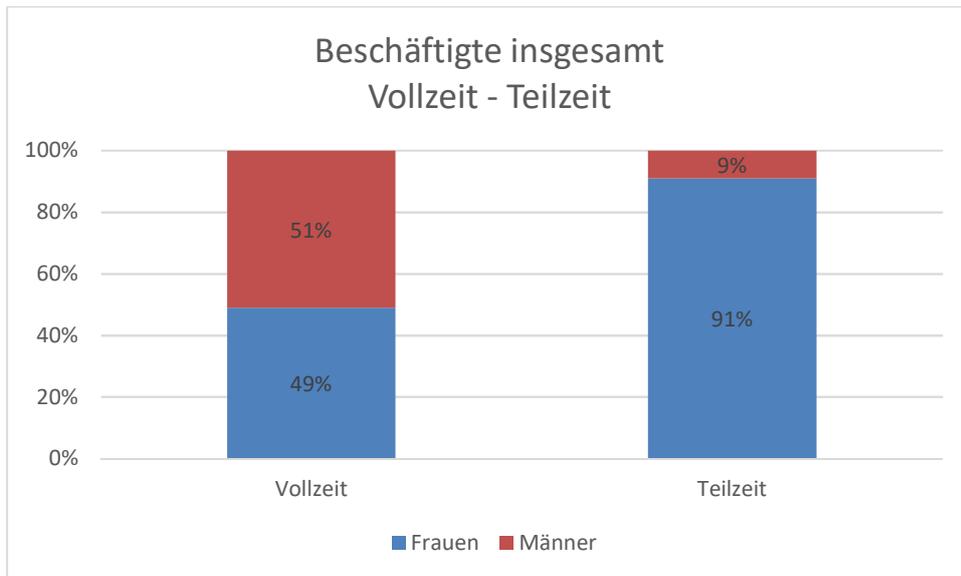


Abb. 20: Beschäftigte insgesamt (RS) im Bereich des RPT im höheren Dienst

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil bei den Realschulen doppelt so hoch wie der Männeranteil.

c. Teilzeitbeschäftigungen



**Abb. 21: Beschäftigte Lehrkräfte (RS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020
Vergleich Vollzeit – Teilzeit**

Während 91% der in Teilzeit Arbeitenden an den Realschulen Frauen sind, ist das Beschäftigungsverhältnis von Frauen und Männern, welche Vollzeit arbeiten, mit 49% zu 51% ausgewogen.

d. Beurlaubungen

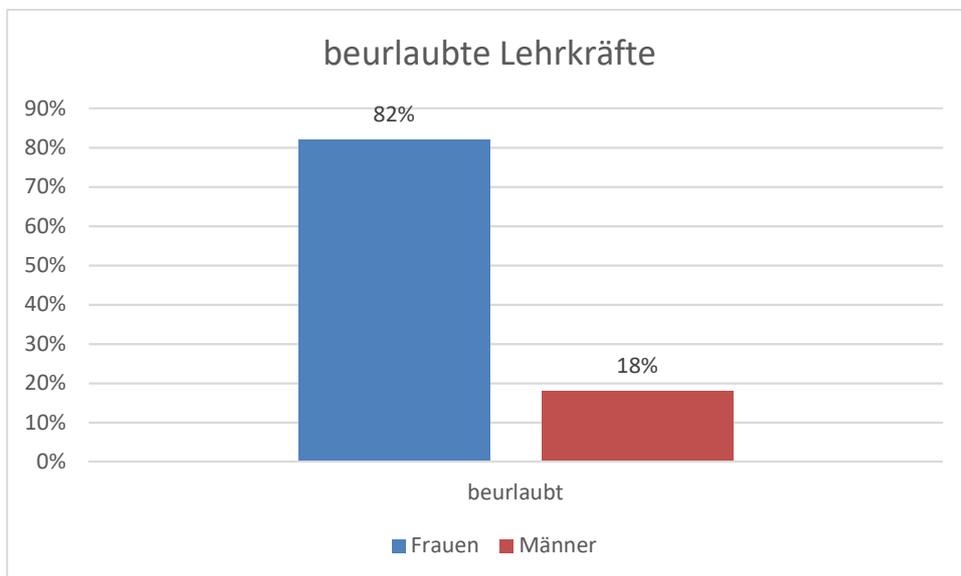


Abb. 22: Beurlaubte Lehrkräfte (RS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Beurlaubte Lehrkräfte sind mit 82% Frauen. Eine Differenzierung nach Gründen ist hierbei nicht erfolgt.

e. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

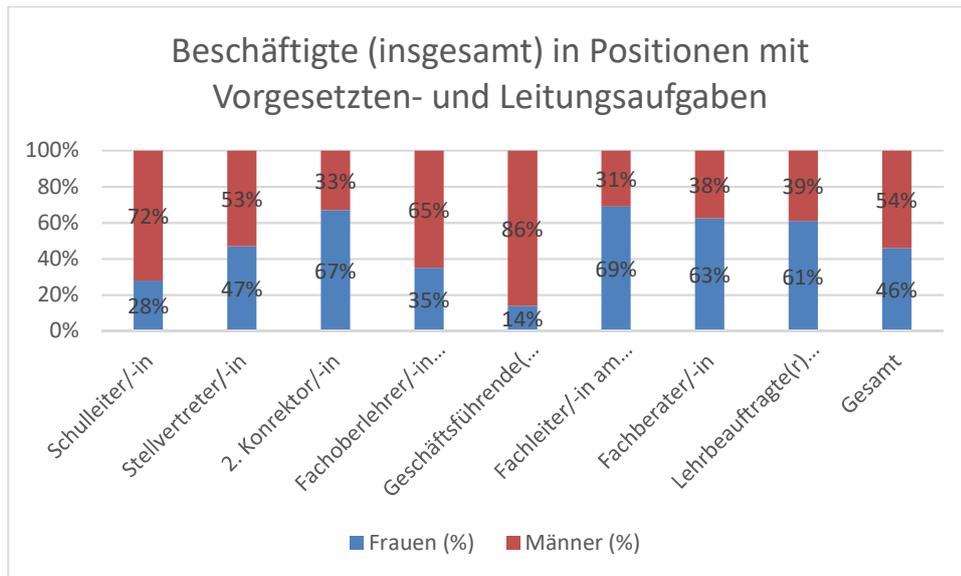


Abb. 23: Beschäftigte insgesamt (RS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

Bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt der Anteil der Frauen in der Position der Schulleitung (28%) deutlich unter dem Männeranteil. In den Bereichen der Stellvertretung (47%) bzw. bei den 2. Konrektoraten (67%) ist der Anteil deutlich höher als bei den Schulleitungen. Wie im GHWRS Bereich, üben Frauen mehrheitlich Fachleiterungs-, Fachberatungs- und Lehrbeauftragtenfunktionen aus.

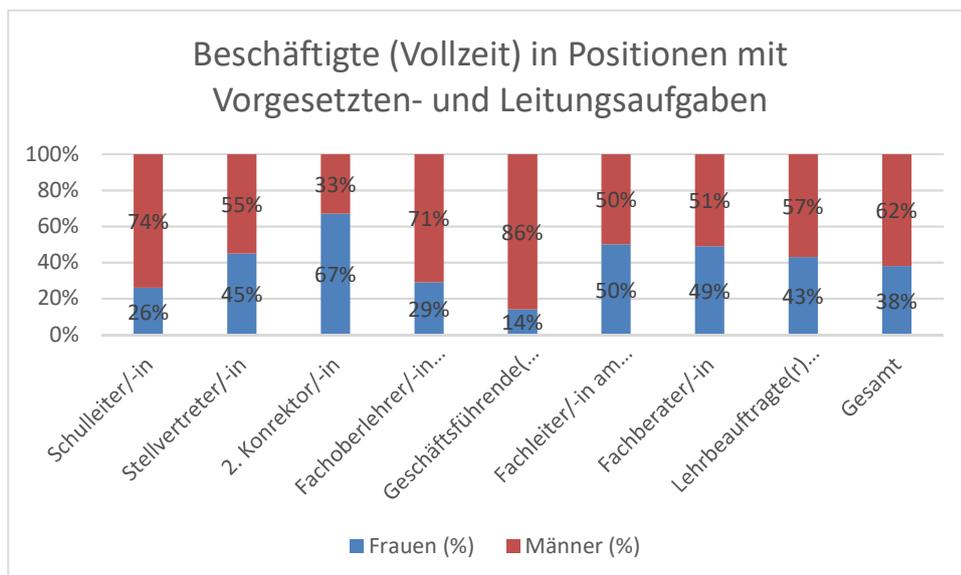


Abb. 24: Beschäftigte Vollzeit (RS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

Bei den Vollzeitlehrkräften dominieren die Männeranteile bis auf zwei Bereiche deutlich. Grund könnte hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein, denn...

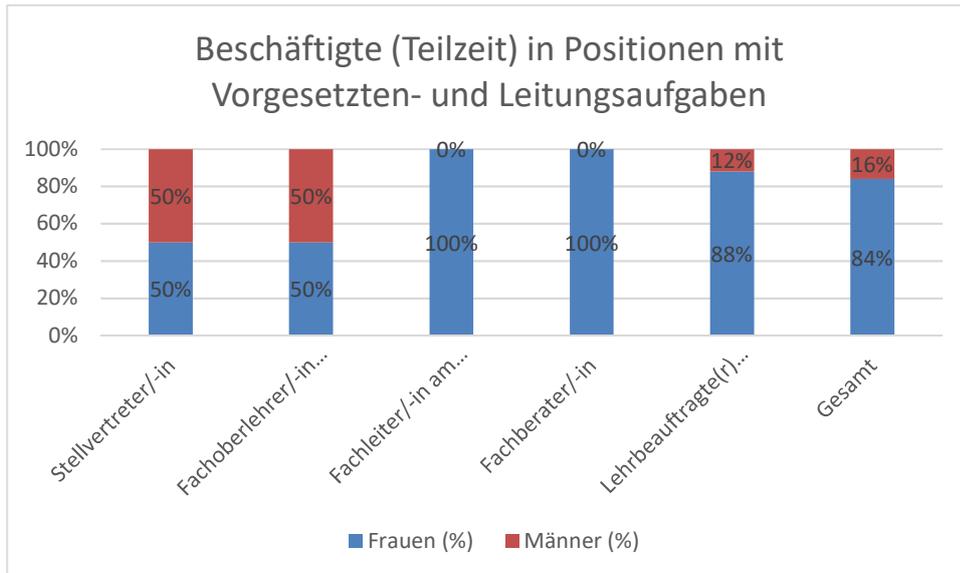


Abb. 25: Beschäftigte Teilzeit (RS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

... bei den Teilzeitkräften dominieren die Frauenanteile in drei von fünf Positionen oder sind mit den Männeranteilen paritätisch. Fachberatungs- und Fachleitungspositionen sind durch Männer in Teilzeitbeschäftigung nicht besetzt.

f. Einstellungen

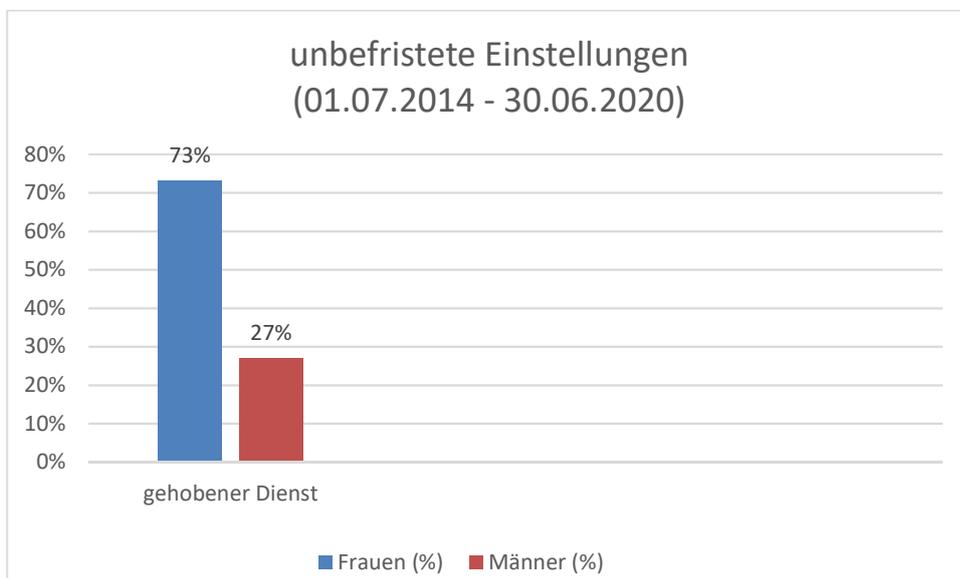


Abb. 26: Unbefristete Einstellungen gehobener Dienst (RS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

Im gehobenen Dienst wurden mit 73% unbefristeten Einstellungen 46 Prozentpunkte mehr Frauen wie Männer berücksichtigt.

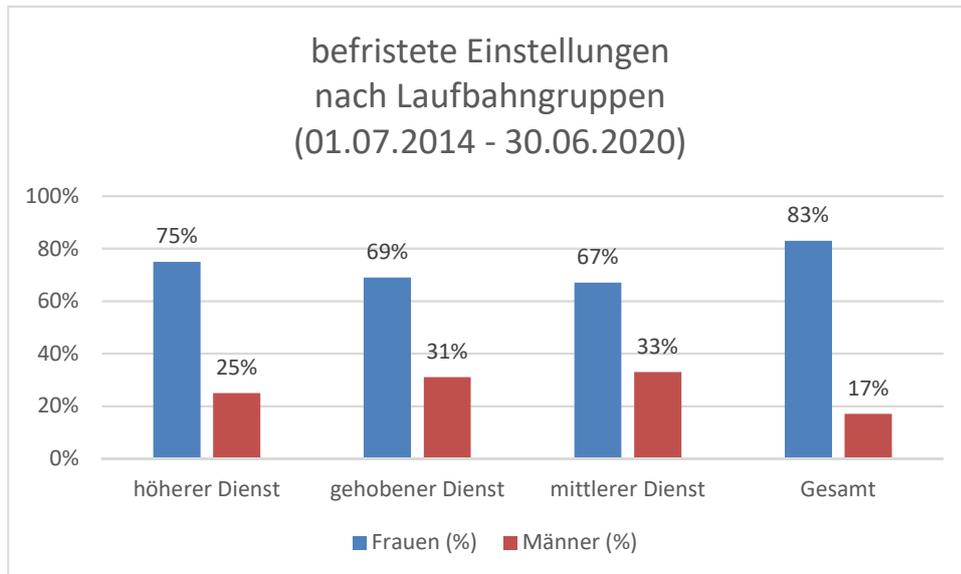


Abb. 27: Befristete Einstellungen nach Laufbahngruppen (RS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

Auch bei den befristeten Einstellungen im mittleren, gehobenen und höheren Dienst liegen die Frauenanteile mit 83 % insgesamt um 66 Prozentpunkte höher. Mit 83% ist die befristete Einstellung von Frauen deutlich über den geforderten 50%.

g. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

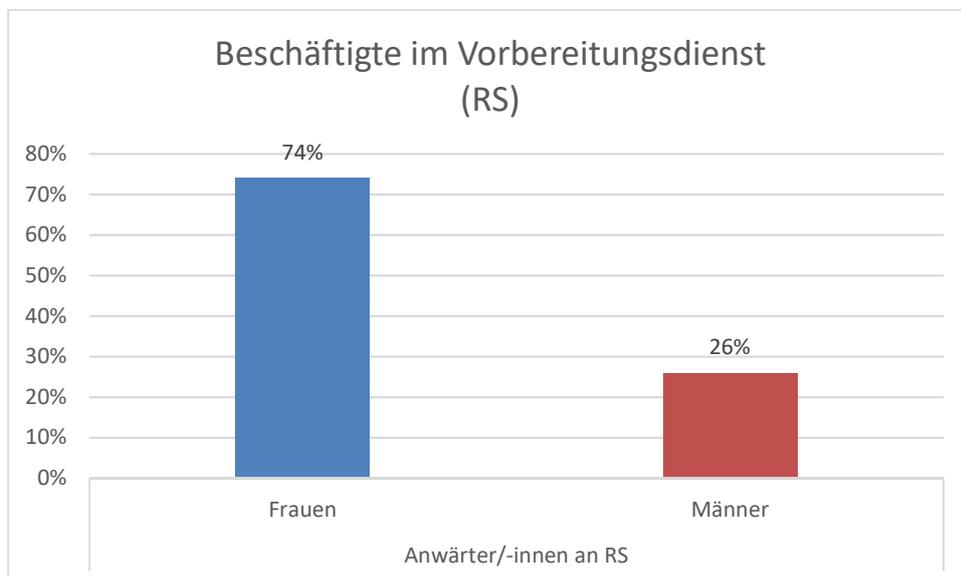


Abb. 28: Beschäftigte im Vorbereitungsdienst (RS) im RPT am 30.06.2020

Betrachtet man die Beschäftigungszahlen im Vorbereitungsdienst der Realschulen, wo das Verhältnis Frauen (74%) zu Männern (26%) ebenfalls um 46 Prozentpunkte differiert, es wird deutlich, dass der Studiengang der Sekundarstufe I in den letzten Jahren v. a. Frauen anspricht. Im Vergleich zu den Zahlen aus dem Chancengleichheitsplan 2014 ist der Anteil der Beschäftigtenzahlen im Vorbereitungsdienst an Realschulen um einen Prozentpunkt gestiegen.

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

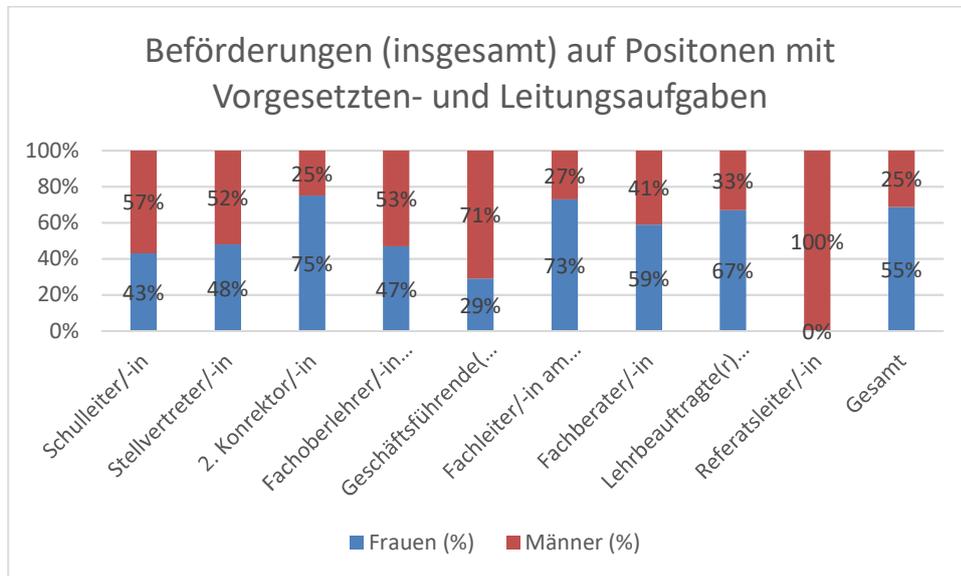


Abb. 29: Beförderungen insgesamt (RS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

In den Positionen Schulleitung (57%) und Stellvertretende Schulleitung (52%), Geschäftsführende Schulleitung (71%) sowie Referatsleitung (100%) dominiert bei den Beförderungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Männeranteil. Dennoch haben bei den gesamten Beförderungen / Bestellungen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Frauen mit 55% einen um 30 Prozentpunkte deutlich höheren Anteil. Mit der Umsetzung des Konzepts zur Stärkung von Schulleitungen, wurden weitere 2. Konrektoratsstellen geschaffen. Diese werden mit 75% von Frauen besetzt. Es bietet sich für diesen Personenkreis die Chance mit Führungsaufgaben in Kontakt zu kommen und perspektivisch für Bewerbungen auf Schulleitungsstellen zu motivieren.

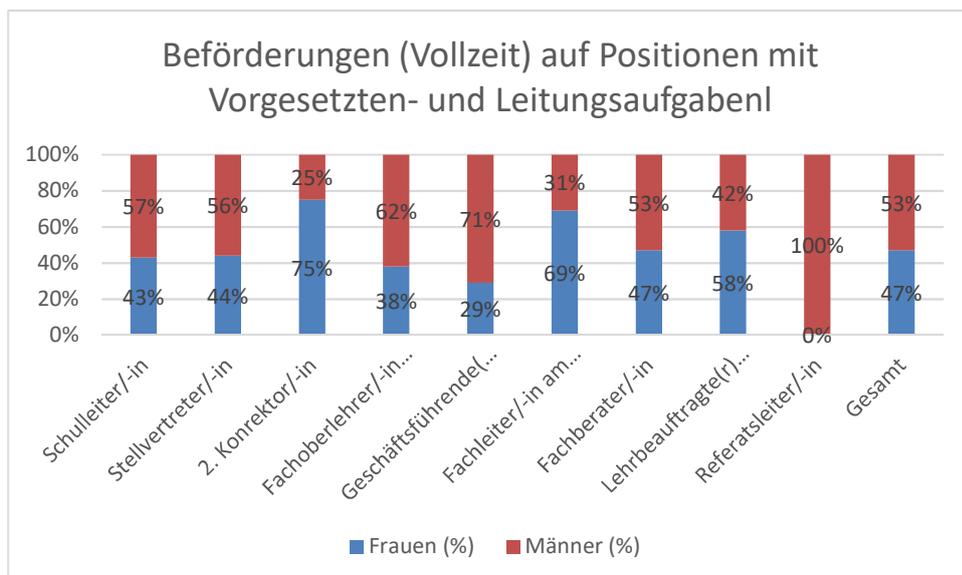


Abb. 30: Beförderungen Vollzeit (RS) auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

Der Beförderungsanteil von Frauen in Vollzeit in den Realschulen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt mit Ausnahme bei den 2. Konrektoraten, Fachleiter/-innen und Lehrbeauftragten weniger als 50%.

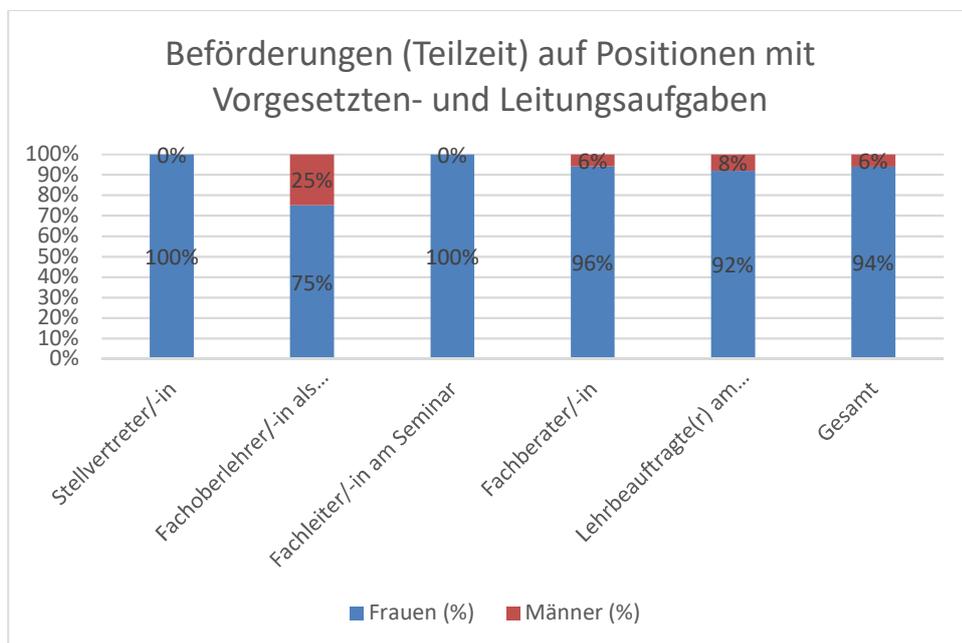


Abb. 31: Beförderungen Teilzeit (RS) auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

Die Möglichkeit Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeit (an Realschulen) zu besetzen, wird in 94% der Fälle von Frauen genutzt.

4. Gemeinschaftsschulen

a. Personalbestand

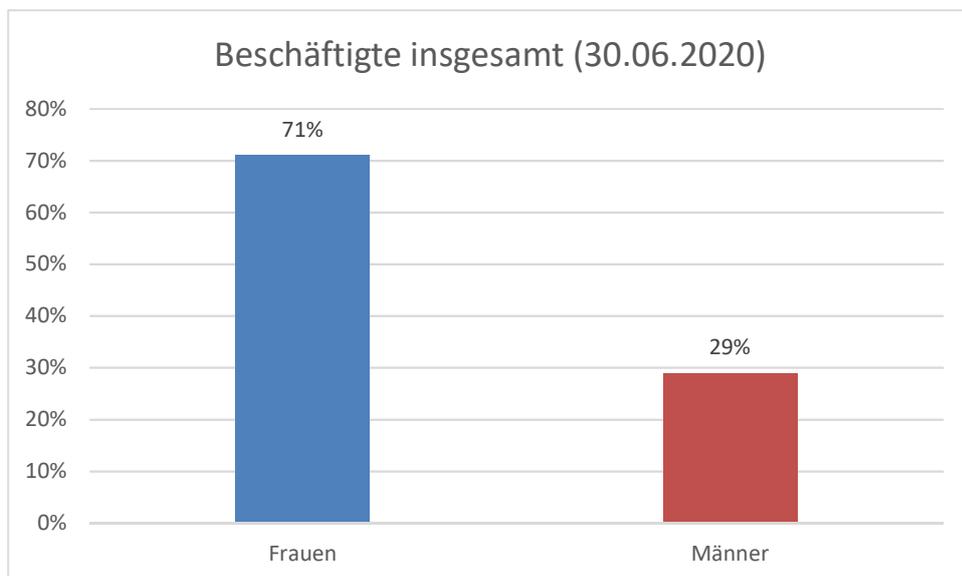


Abb. 32: Beschäftigte Lehrkräfte (GMS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Frauenanteil in den GMS lag am Stichtag um 42 Prozentpunkte höher als der Anteil von 29% der beschäftigten Männer.

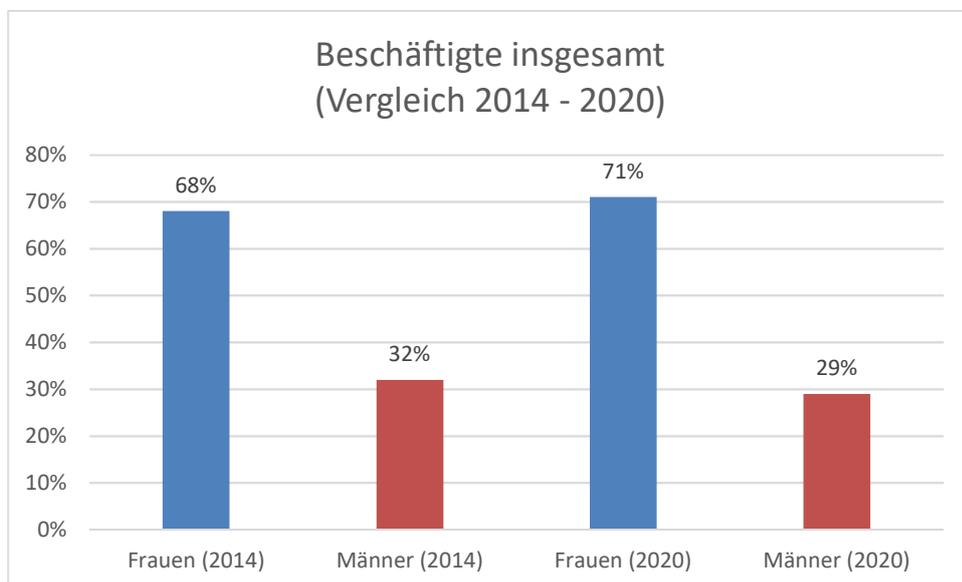


Abb. 33: Vergleich beschäftigte Lehrkräfte (GMS) im RPT zwischen 30.06.2014 und 30.06.2020

Seit 2014 haben sich die Anteile von Männern nur um 3 Prozentpunkte verändert. Im Vergleich entspricht dies auch den Prozentanteilen der Männer in den RS.

b. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

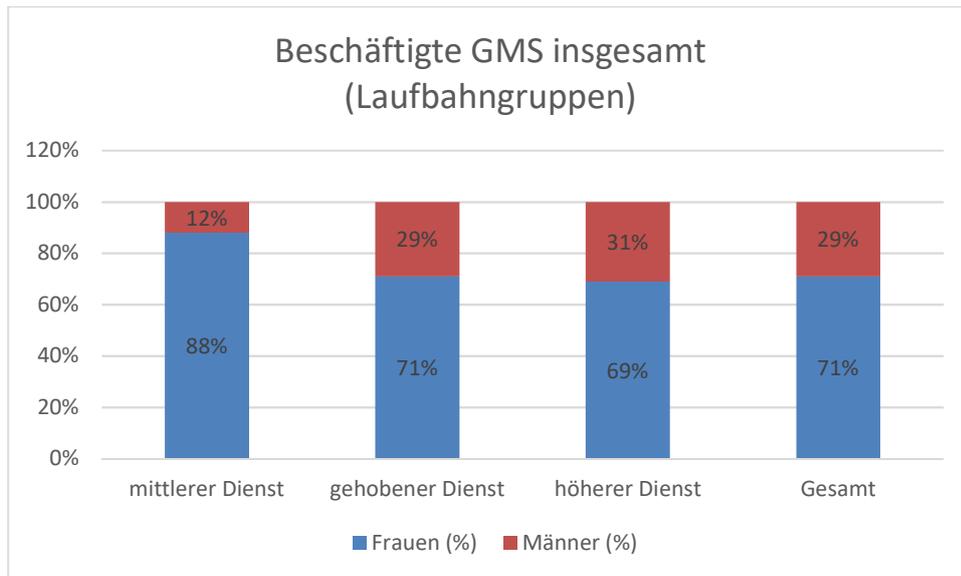


Abb. 34: Beschäftigte nach Laufbahngruppen insgesamt (GMS) im Bereich des RPT zum Stichtag 30.06.2020

Entsprechend den Beschäftigtenzahlen dominiert der Anteil von Frauen in allen Laufbahngruppen.

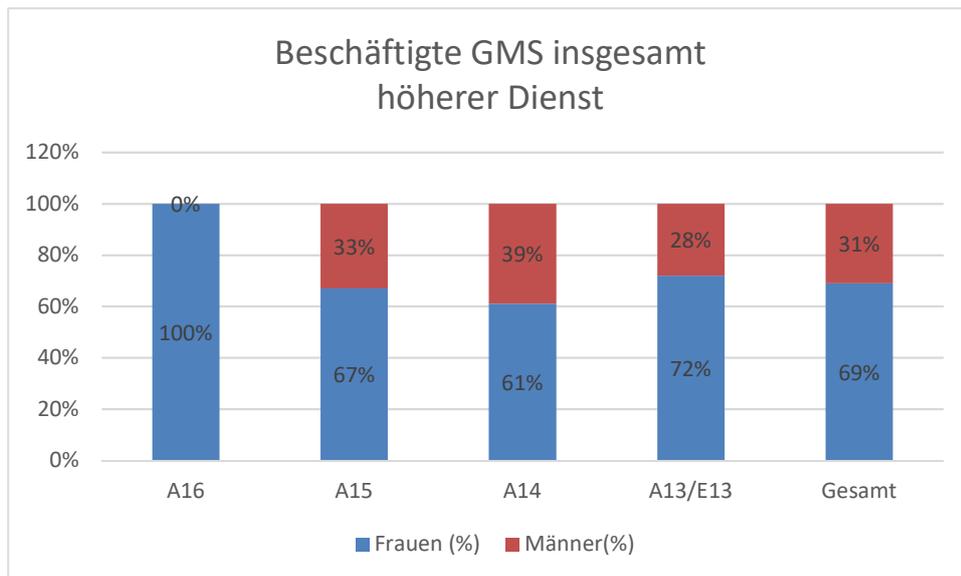


Abb. 35: Beschäftigte im höheren Dienst insgesamt (GMS) im Bereich des RPT

Im höheren Dienst sind in allen Besoldungsgruppen Frauen mehrheitlich zwischen 61% und 100% eingruppiert. Die männlichen Beschäftigten arbeiten in den Besoldungsgruppen A13/E13, A14 bzw. A15 anteilig zwischen 28% und 39%. Die Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 16 wurde an eine Frau vergeben.

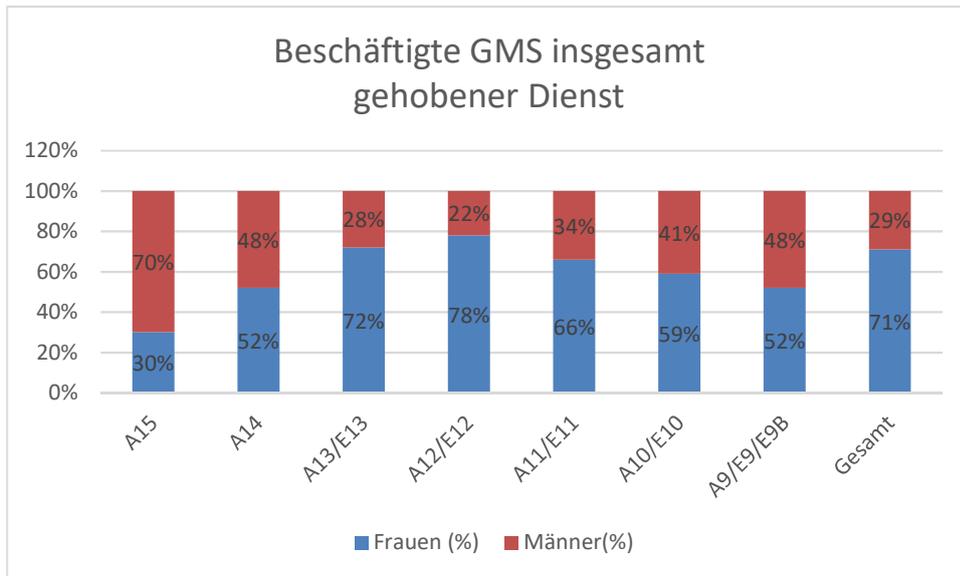


Abb. 36: Beschäftigte gehobener Dienst insgesamt (GMS) Im Bereich des RPT

Im gehobenen Dienst liegen die Frauenanteile in sieben von acht Besoldungsgruppen über 50%, anteilig in den Besoldungsgruppen A9/E9 (52%), A10/E10 (59%), A11/E11 (66%), A12/E12 (78%), A13/E13 (72%) sowie A14 (52%).

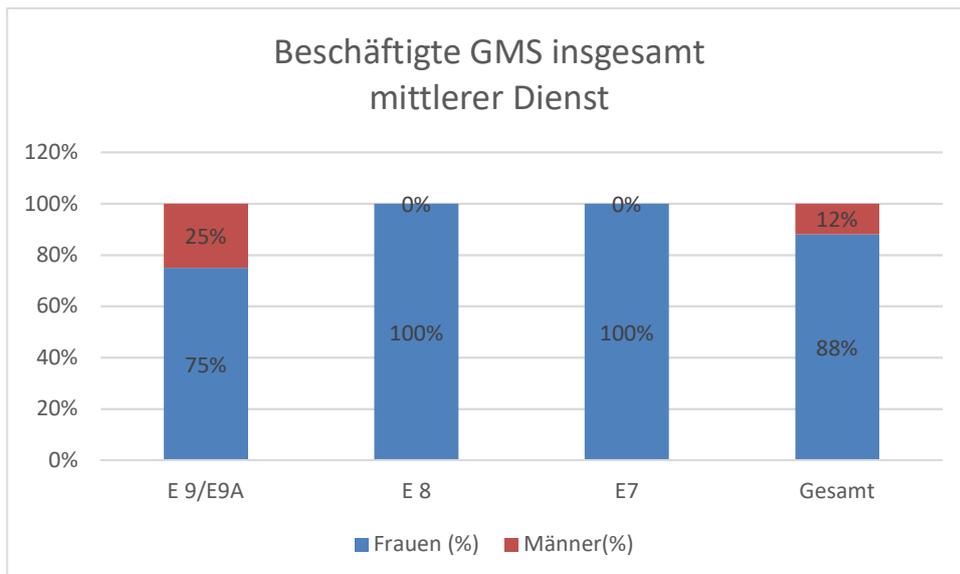


Abb. 37: Beschäftigte mittlerer Dienst insgesamt (GMS) Im Bereich des RPT

Im mittleren Dienst sind in den Besoldungsgruppen E7/E8 ausschließlich Frauen beschäftigt. In E9/E9a bildet der Anteil der Frauen mit 75% den Großteil der Beschäftigten ab.

c. Teilzeitbeschäftigungen

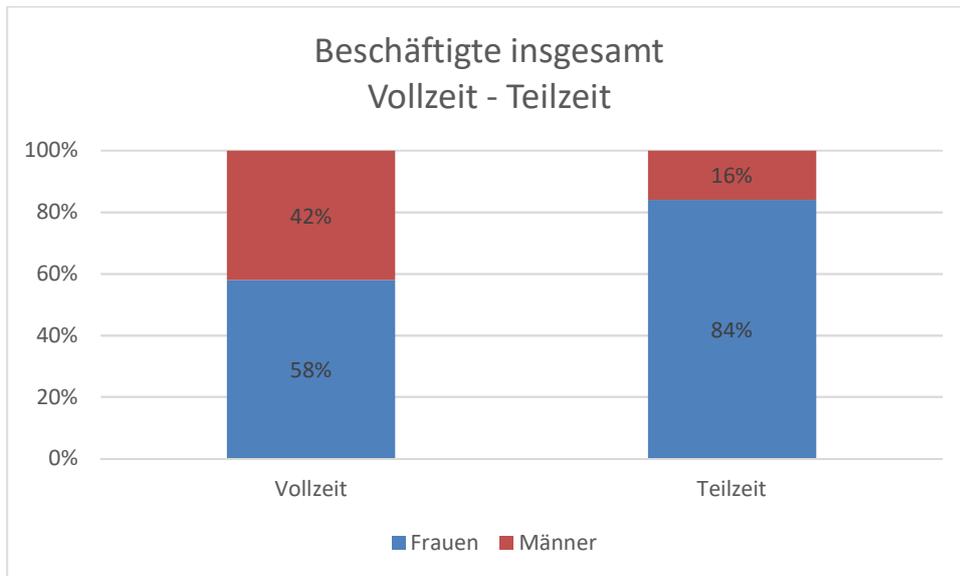


Abb. 38: Vergleich Beschäftigte Lehrkräfte Vollzeit-Teilzeit (GMS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Frauenanteil liegt bei den Vollzeitbeschäftigten an Gemeinschaftsschulen bei 58% und bei den Teilzeitbeschäftigten bei 84%. In Voll- und Teilzeitbeschäftigungen liegen die Anteile der Frauen an den Gemeinschaftsschulen jeweils bei über 50%.

d. Beurlaubungen

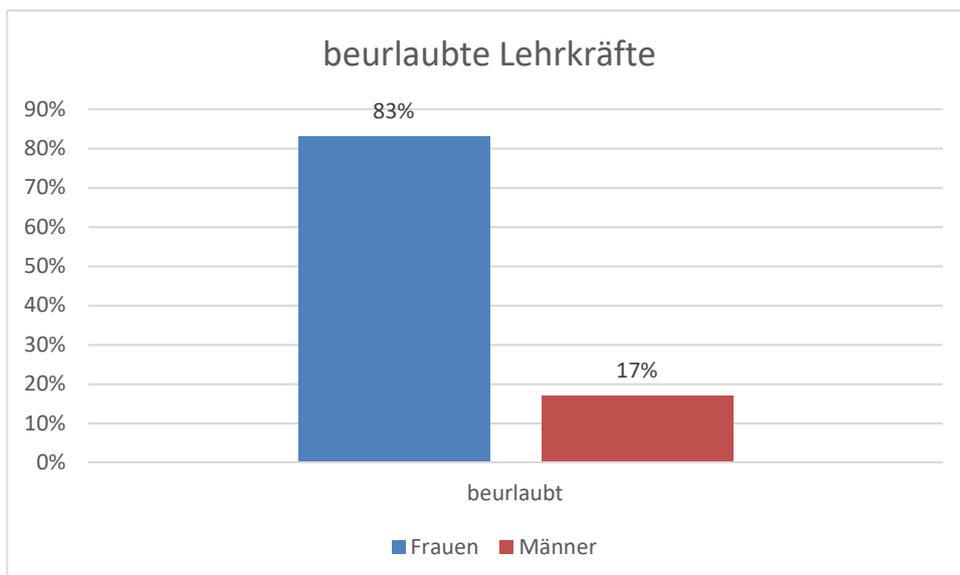


Abb. 39: Beurlaubte Lehrkräfte (GMS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Anteil der Frauen bei den beurlaubten Lehrkräften an Gemeinschaftsschulen liegt bei 83%.

e. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

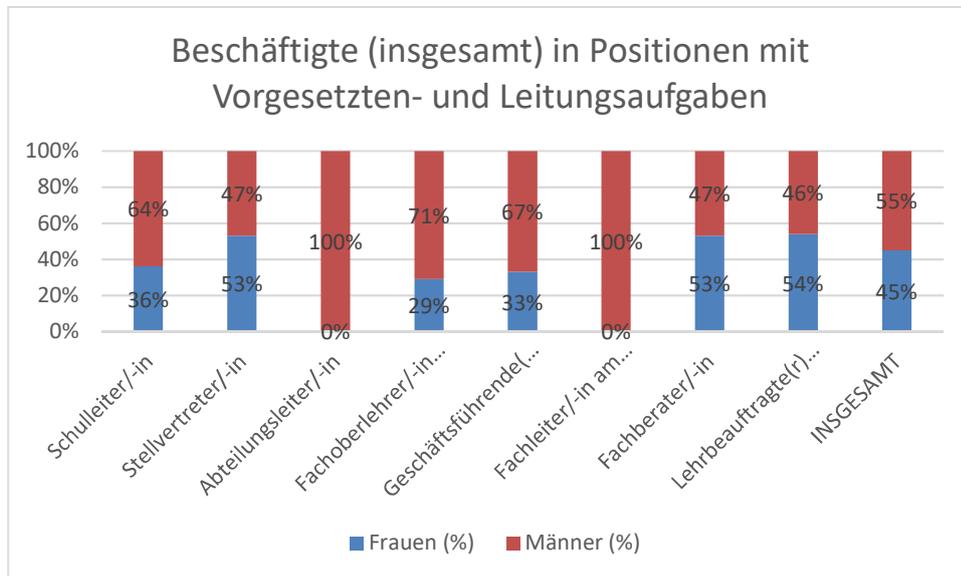


Abb. 40: Beschäftigte insgesamt (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT zum Stichtag 30.06.2020

In den Abteilungsleitungen sowie den Fachleitungen an den Gemeinschaftsschulen liegt der Anteil der Frauen bei 0%.

Als Fachberater/-innen und Lehrbeauftragte sind mit 53% bzw. 54% mehr Frauen als Männer beschäftigt. Einen vergleichbaren Anteil haben die Frauen bei den stellvertretenden Schulleitungen (53%). 36% aller Schulleitungsstellen sind von Frauen besetzt.

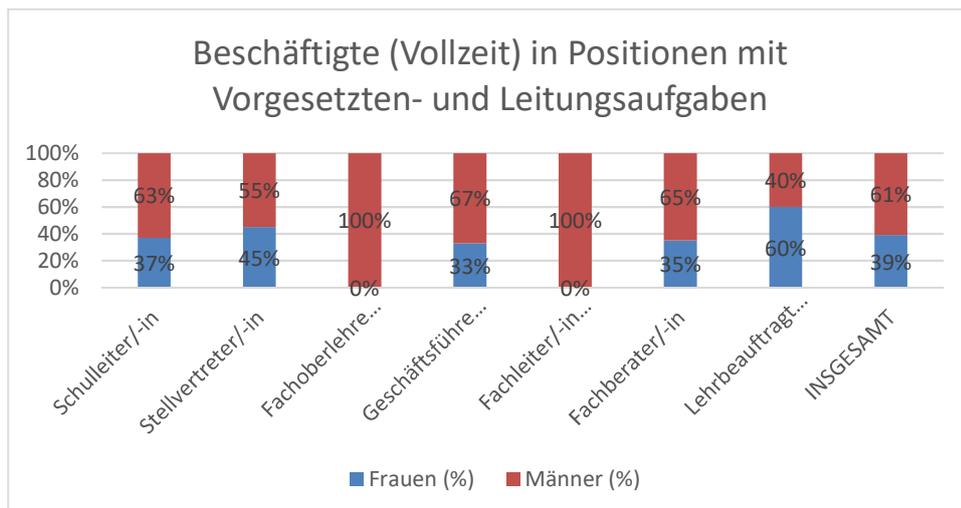


Abb. 41: Beschäftigte Vollzeit (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT am 30.06.2020

Bei den Vollzeitbeschäftigten an den Gemeinschaftsschulen sind in sieben von acht Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anteilig weniger Frauen als Männer

beschäftigt. Der Anteil an Frauen bei den Fachleitungen und Fachoberlehrkräften liegt bei 0%.

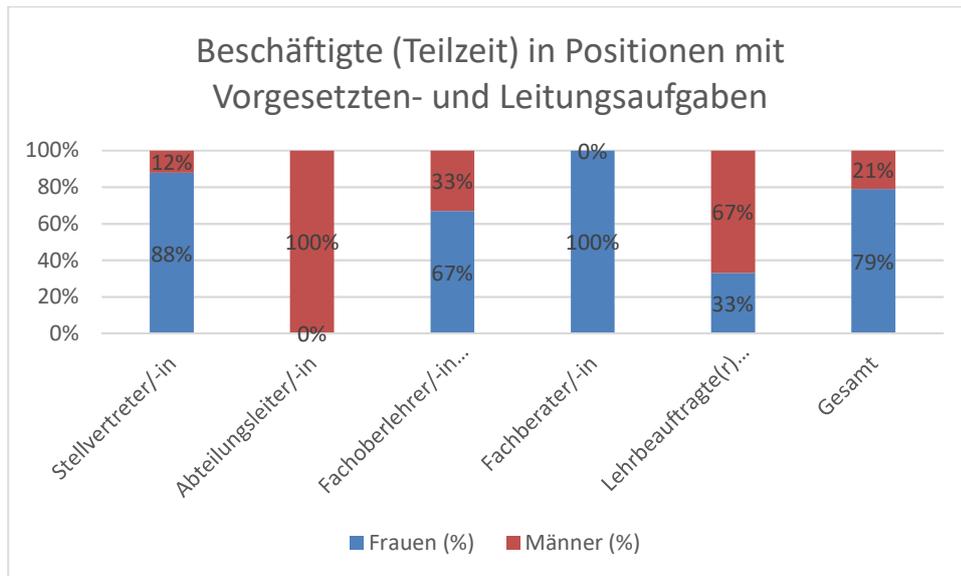


Abb. 42: Beschäftigte Teilzeit (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen Stellvertreter/-in (88%), Fachberater/-in (100%) sowie Fachoberlehrer/-in (67%) sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. In den Abteilungsleitungen sind zu 0% Frauen (Teilzeit) und als Lehrbeauftragte zu 33% (Teilzeit) beschäftigt.

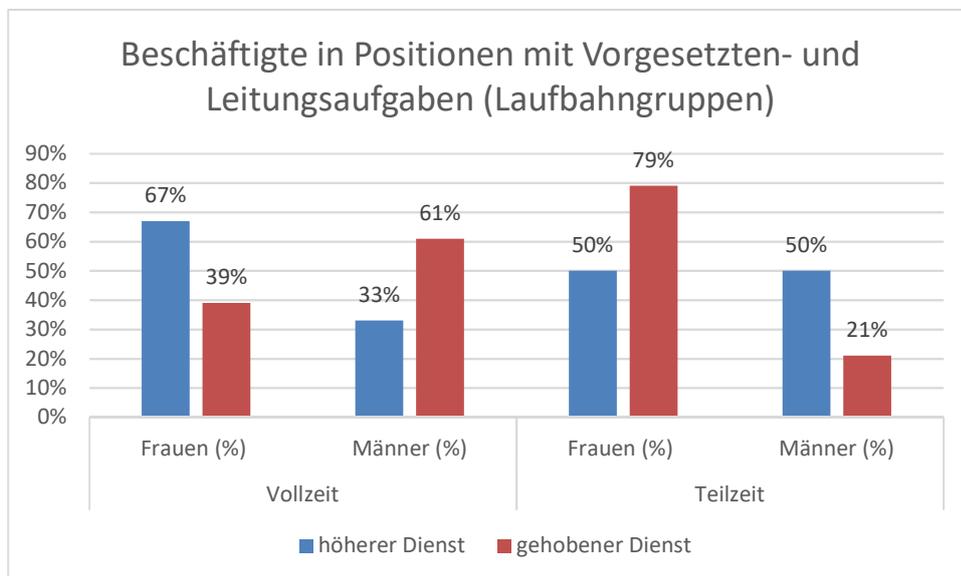


Abb. 43: Beschäftigte nach Laufbahngruppen (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Vergleich Vollzeit - Teilzeit im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Im Bereich der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil im höheren Dienst (Vollzeit) bei 67% sowie im

gehobenen Dienst (Vollzeit) bei 39%. Im Teilzeitbereich liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 50% sowie im gehobenen Dienst bei 79%.

Nicht immer liegt die Teilzeitbeschäftigung in der familiären Situation begründet. Es gibt auch Lehrkräfte, welche aufgrund der zusätzlichen Aufgaben und Verantwortungen ihre Deputatsstunden reduzieren, um den Arbeitsaufwand bewältigen und eine ausgeglichene work-life Balance haben zu können. Diese Unterscheidung kann aus den vorliegenden Zahlen nicht ersichtlich gemacht werden.

f. Einstellungen

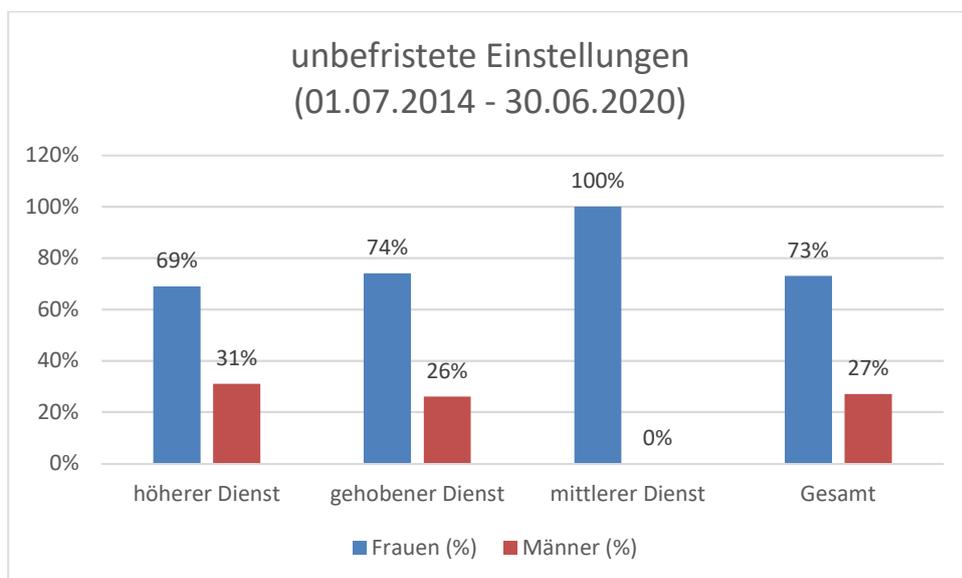


Abb.44: Unbefristete Einstellungen (GMS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum Stichtag 30.06.2020 im RPT

An den Gemeinschaftsschulen wurden seit 2014 im mittleren Dienst 100%, im gehobenen Dienst 74% sowie im höheren Dienst 69% Frauen unbefristet eingestellt.

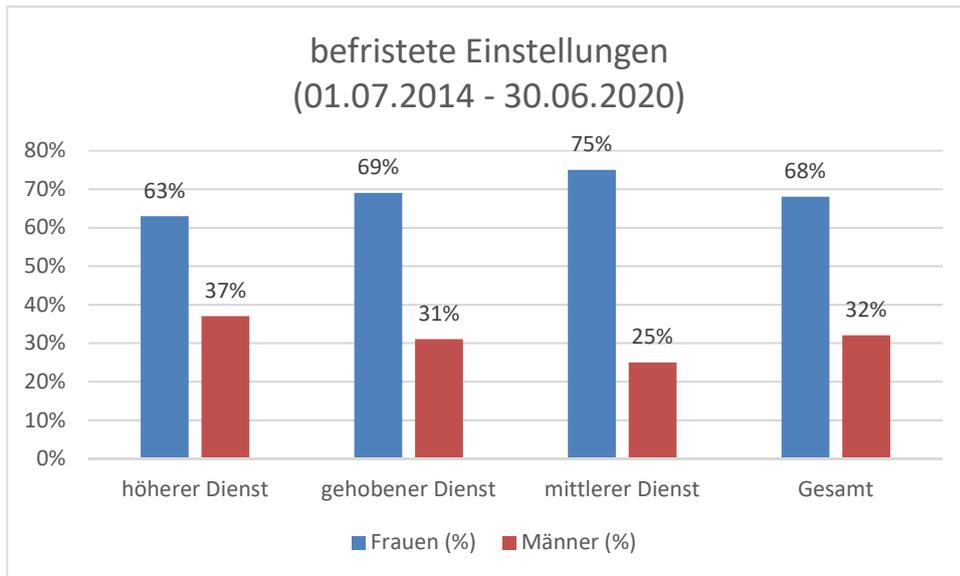


Abb. 45: Befristete Einstellungen (GMS) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

Die Prozentanteile der befristeten Einstellungen von Frauen in den Laufbahngruppen mittlerer (75%), gehobener (69%) sowie höherer Dienst (63%) sind in Schwerpunkt und Verlauf der unbefristeten Einstellungen ähnlich.

g. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

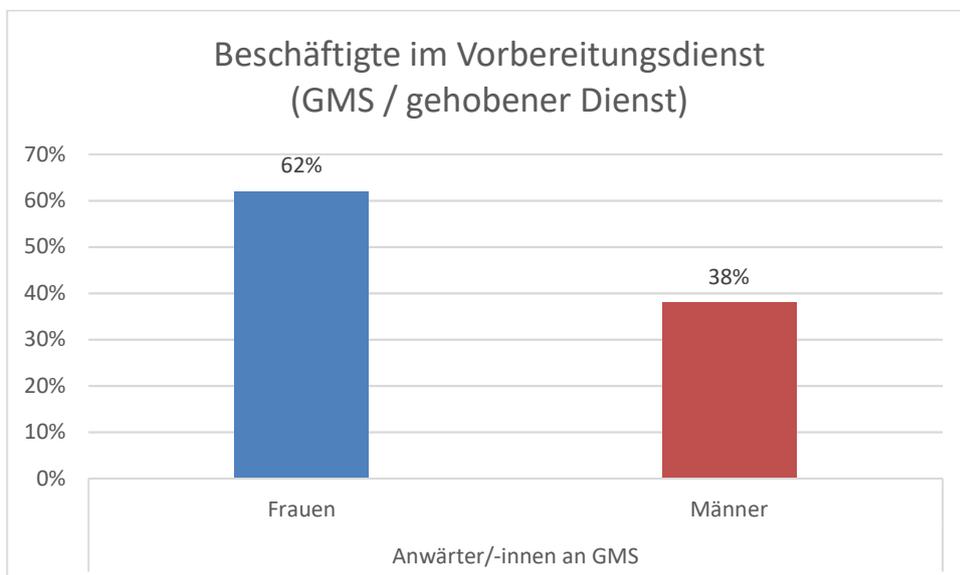


Abb. 46: Frauen- und Männeranteil im Vorbereitungsdienst (GMS) im RPT

Mit 24 Prozentpunkten liegt bei den Beschäftigten im Vorbereitungsdienst der Anteil der Frauen deutlich über dem Anteil der Männer.

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

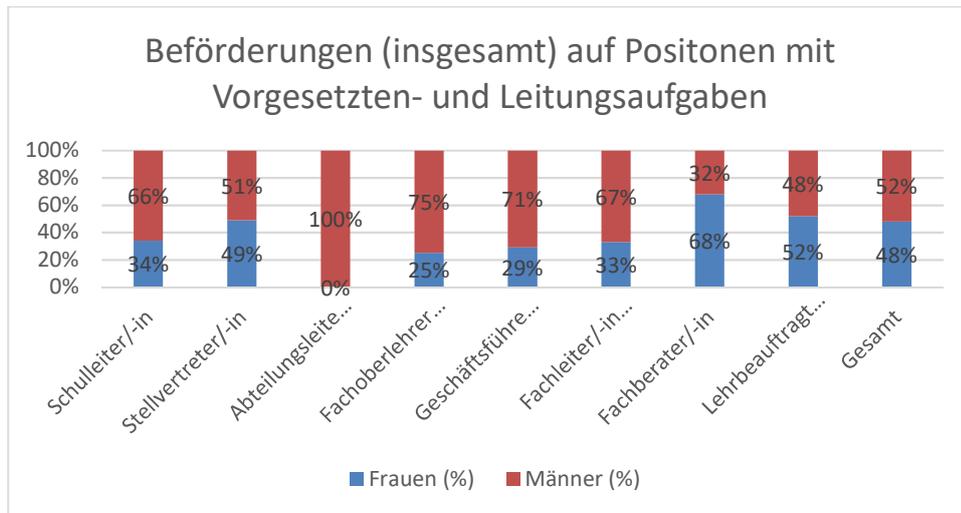


Abb. 47: Beförderungen insgesamt (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Insgesamt wurden, abgesehen von den Fachberater/-innen und Lehrbeauftragten, mehr Männer als Frauen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben befördert.

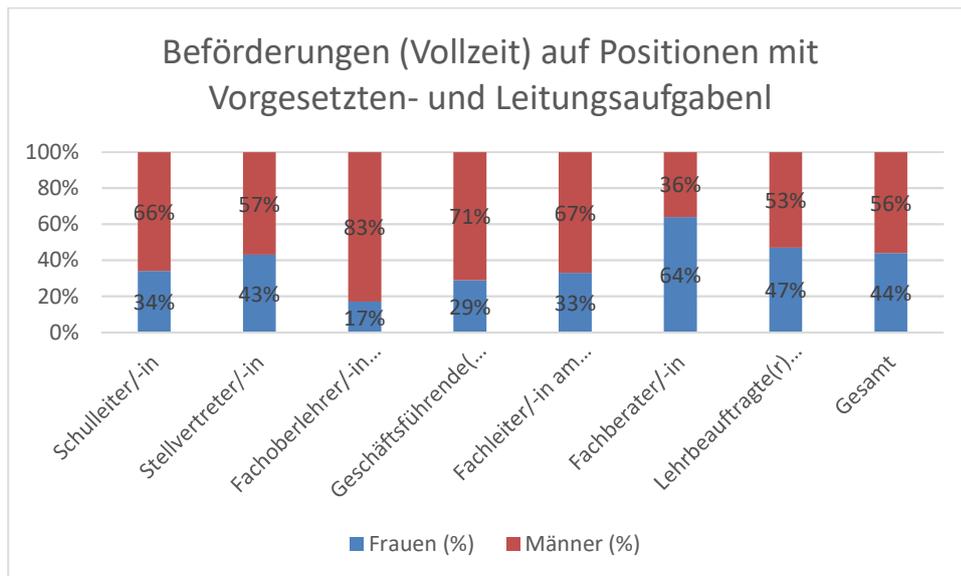


Abb. 48: Beförderungen Vollzeit (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Der Beförderungsanteil von Frauen in Vollzeit in den Gemeinschaftsschulen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt mit Ausnahme der Fachberater/-innen weniger als 50%.

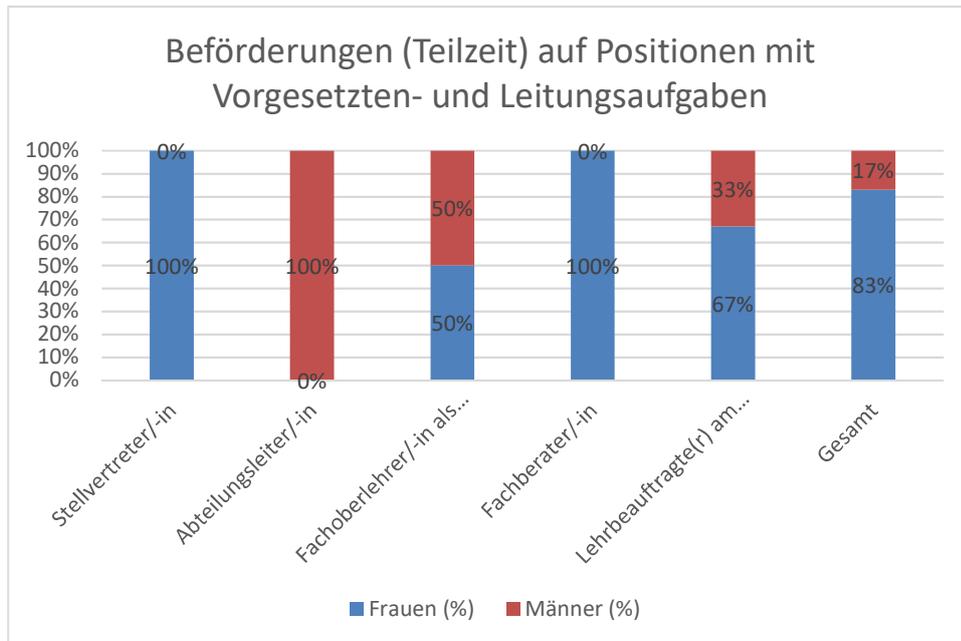


Abb. 49: Beförderungen Teilzeit (GMS) in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im RPT zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Beförderungen im Bereich der Stellvertretungen und Fachberaterpositionen zu 100%, bei den Lehrbeauftragten zu 67% bei den Fachoberlehrer/-innen zu 50% an Frauen erfolgt.

Beförderungen von Abteilungsleiter/-innen in Teilzeit erfolgten zu 100% an Männer.

5. Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

a. Personalbestand

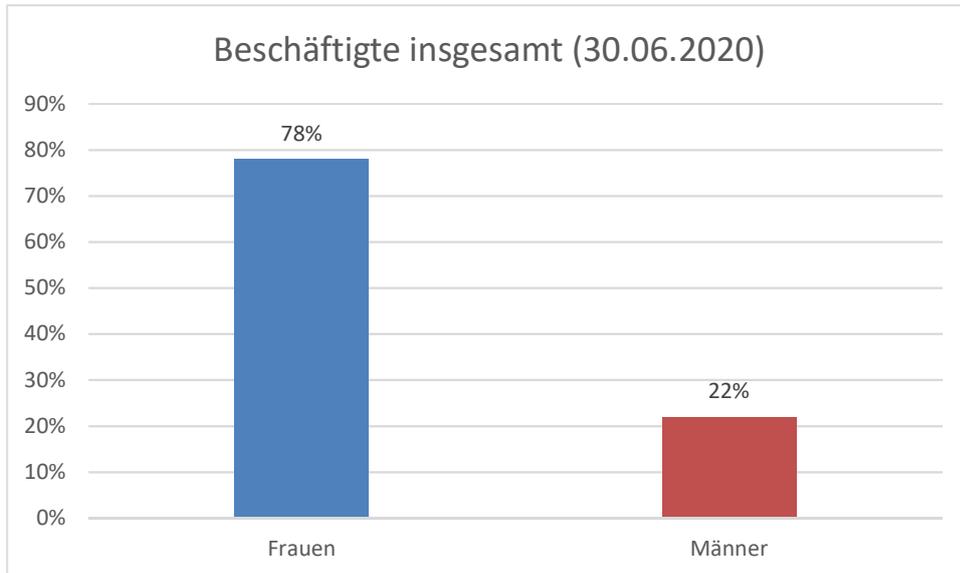


Abb.50: Beschäftigte Lehrkräfte (SBBZ) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

An den SBBZ arbeiten mit 78% um 56 Prozentpunkte mehr weibliche als männliche Beschäftigte.

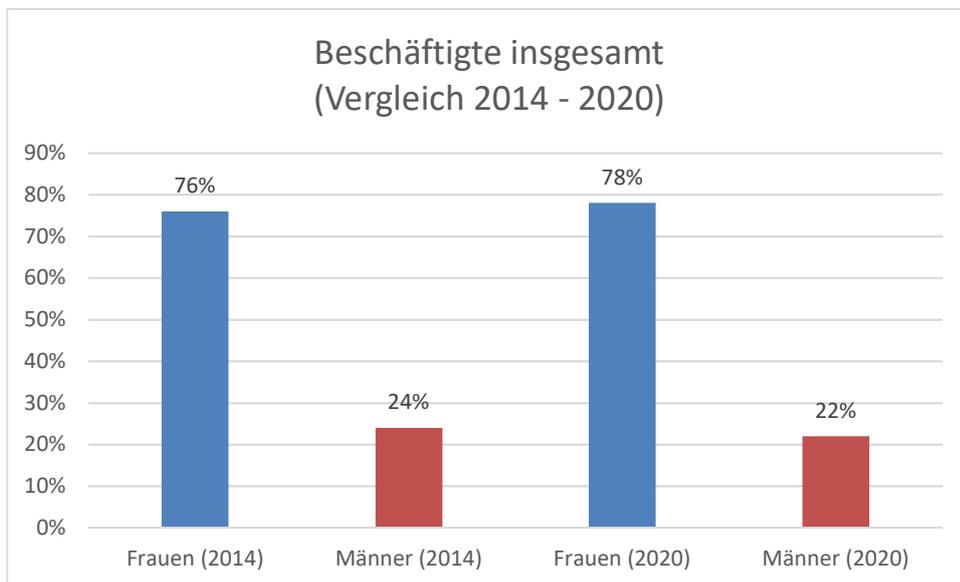


Abb. 51: Vergleich der Frauen- und Männeranteile der Chancengleichheitspläne vom 30.06.2014 und 30.06.2020 (Lehrkräfte SBBZ im RPT)

Seit 2014 haben sich die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern um zwei Prozentpunkte verändert. Der Anteil der Frauen liegt mit 78 % um 56 Prozentpunkte höher als der Anteil der beschäftigten Männer.

b. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

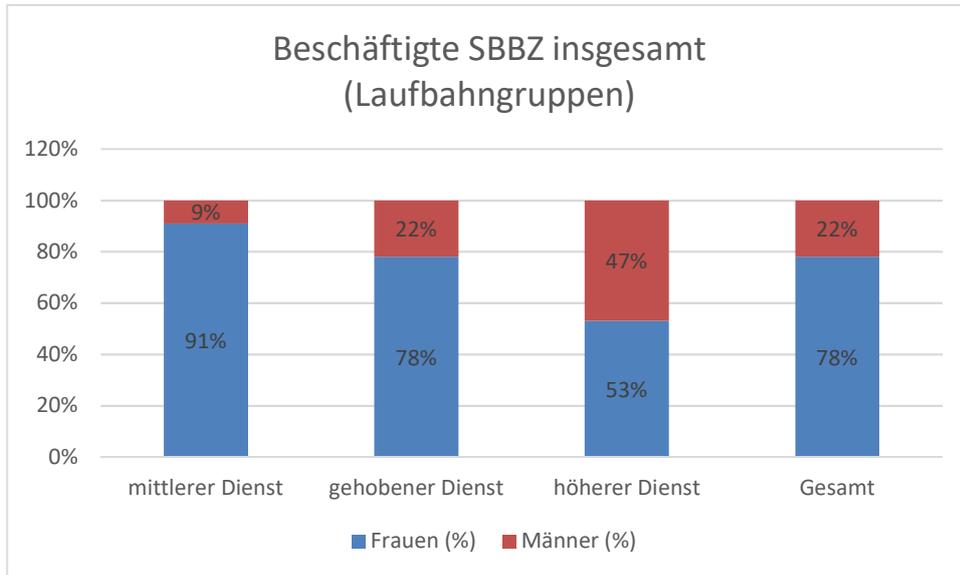


Abb.52: Beschäftigte insgesamt (SBBZ) im Bereich des RPT nach Laufbahngruppen

In allen Laufbahngruppen liegen die Anteile der weiblichen Beschäftigten deutlich über 50%.

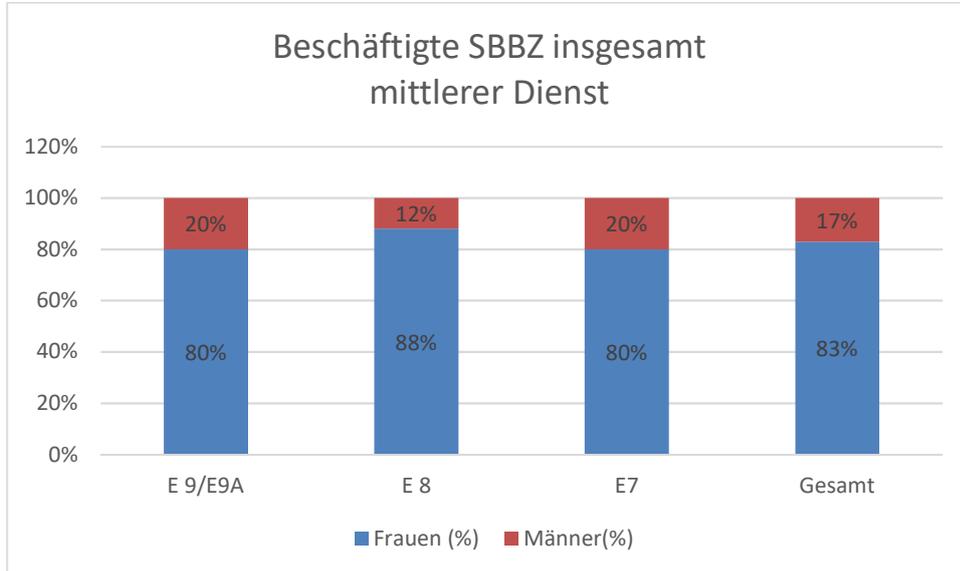


Abb. 53: Beschäftigte insgesamt (SBBZ) Im Bereich des RPT im mittleren Dienst nach Laufbahngruppen

Der Anteil der beschäftigten Männer in den SBBZ verteilt sich im mittleren Dienst mit jeweils 20 % auf die Besoldungsstufen E7 und E9/E9a sowie mit 12% auf die Besoldungsstufe E8. Die Einstufungen liegen bei den beschäftigten Frauen bei 80% (E7 und E9/E9A) bzw. 88% (E8).

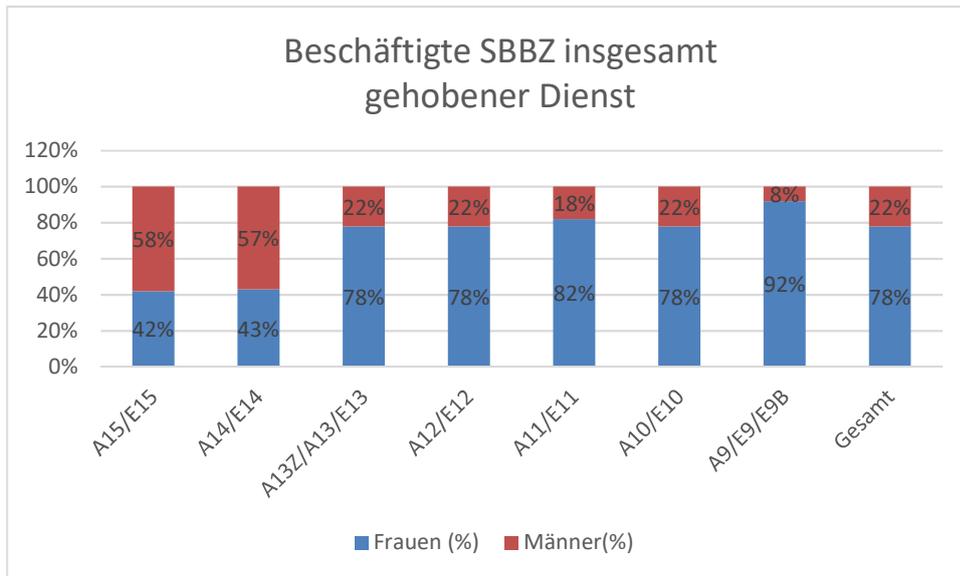


Abb.54: Beschäftigte insgesamt (SBBZ) Im Bereich des RPT im gehobenen Dienst

Im gehobenen Dienst sind derzeit in A15/E15 sowie A14/E14 mit 58% bzw.57% mehrheitlich Männer eingestuft.

Auffallend ist die prozentuale Ähnlichkeit bei den Frauenanteilen zwischen A10/E10, A11/E11, A12/E12 und A13Z/A13/E13 mit um die 80%. 92% der Beschäftigten in A9/E9/E9B sind Frauen.

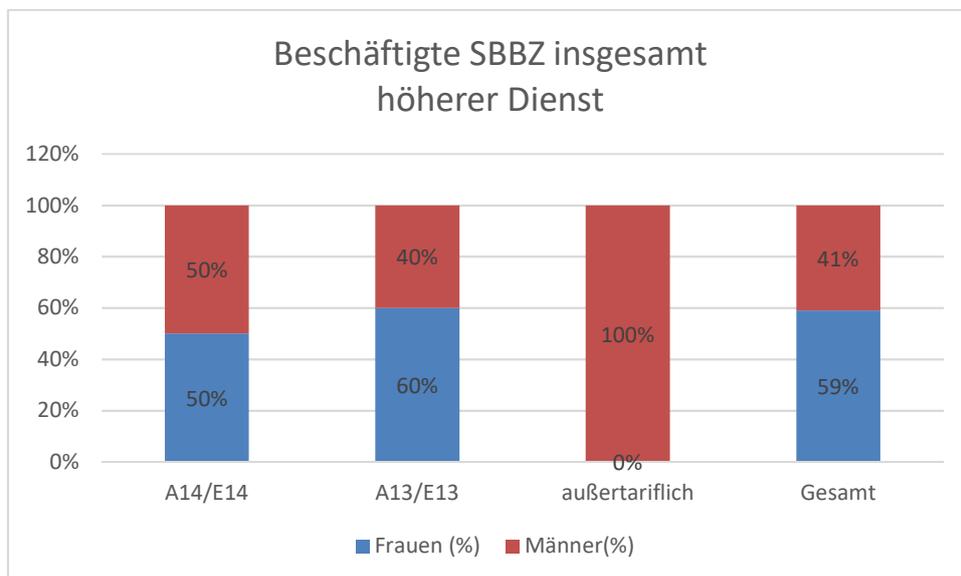
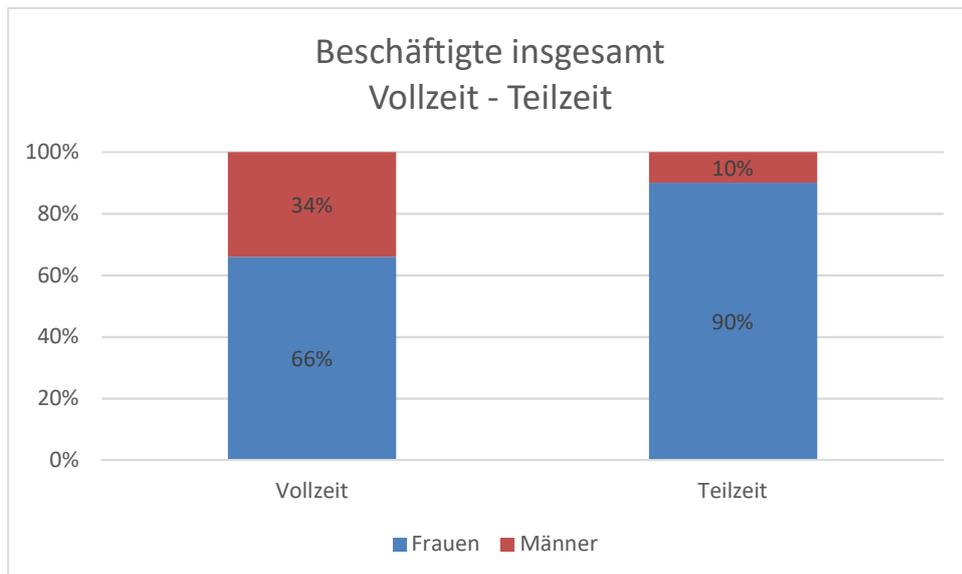


Abb. 55: Beschäftigte insgesamt (SBBZ) Im Bereich des RPT im höheren Dienst nach Laufbahnguppen

Paritätisch sind, im Vergleich zum gehobenen Dienst, die Beschäftigtenanteile im höheren Dienst in A14/E14. In der Besoldungsgruppe A13/E13 ist der Frauenanteil mit 60% um 10 Prozentpunkte höher.

c. Teilzeitbeschäftigungen



**Abb. 56: Beschäftigte Lehrkräfte (GMS) im RPT zum Stichtag 30.06.2020
Vergleich Vollzeit – Teilzeit**

An den SBBZ arbeiten Frauen mit 66% in Voll- sowie mit 90% in Teilzeit. Der Anteil der beschäftigten Männer liegt in Vollzeit bei 34%, in Teilzeit bei 10%.

d. Beurlaubungen

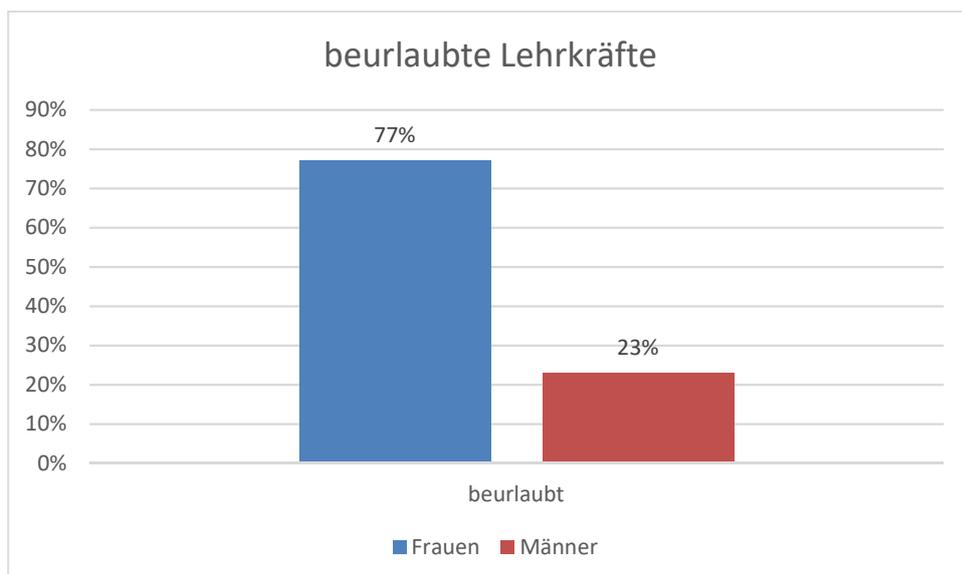


Abb. 57: Beurlaubte Lehrkräfte (SBBZ) im RPT zum Stichtag 30.06.2020

In den SBBZ waren am Stichtag mit 77% um 54 Prozentpunkte mehr weibliche Lehrkräfte beurlaubt als Männer (23%).

e. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

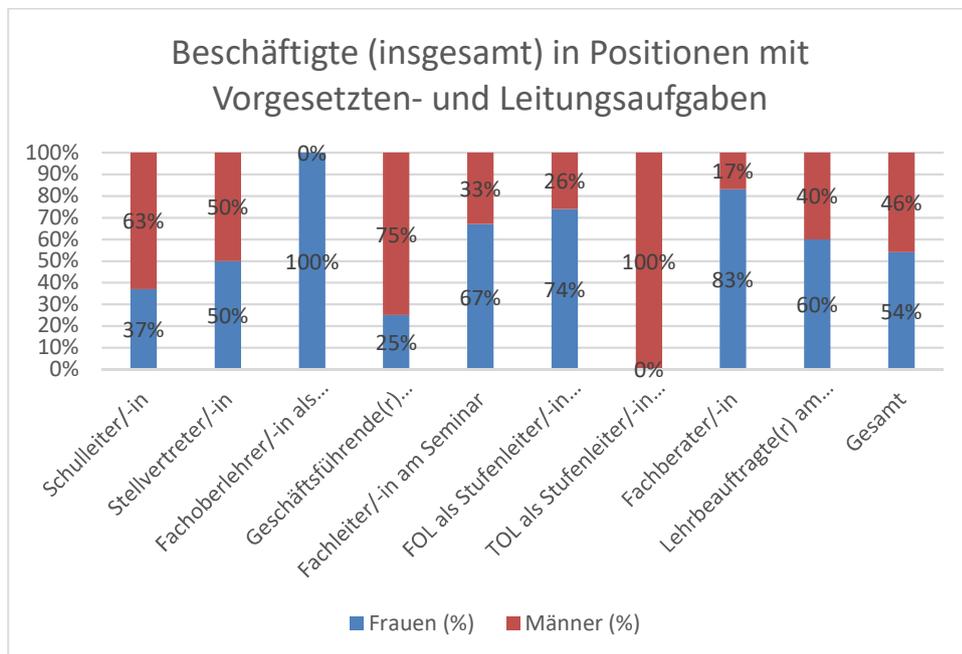


Abb. 58: Beschäftigte insgesamt (SBBZ) Im Bereich des RPT in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020

In den SBBZ arbeiten in sechs von neun Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mehrheitlich Frauen. Bei den stellvertretenden Schulleitungen sind mit jeweils 50% die Beschäftigungsanteile ausgewogen. 37% der Schulleitungspositionen sind mit Frauen besetzt. 100% der Fachoberlehrer/-innen sind Frauen und 100% der Technischen Oberlehrer/-innen sind Männer.

In den Positionen Lehrbeauftragte, Fachleiter/-innen am Seminar, Fachoberlehrer/-innen als Stufenleitungen und Fachberater/-innen liegen die Anteile der Frauen deutlich über den Anteilen der Männer.

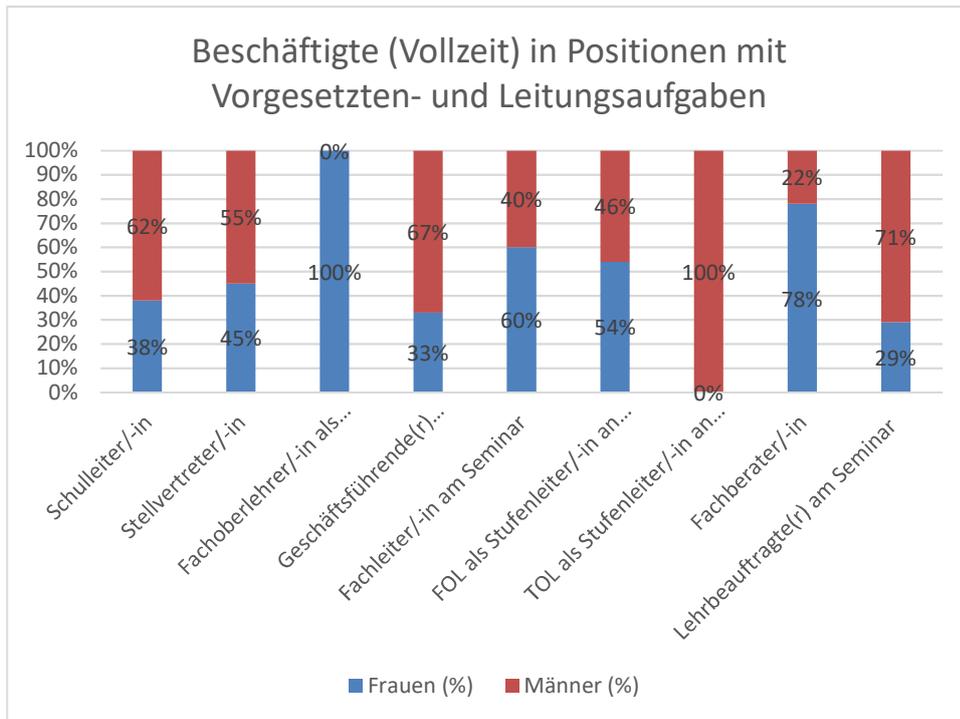


Abb. 59: Beschäftigte Vollzeit (SBBZ) Im Bereich des RPT in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020

Vollzeitbeschäftigte Frauen an den SBBZ sind mit nachfolgenden Anteilen beschäftigt:

Fachoberlehrer/-innen 100%, Fachberater/-innen 78%, Fachleiter/-innen am Seminar 60%,
 Fachoberlehrer/-innen 54%, Geschäftsführende Schulleiter/-innen 33%.

Mit einem Anteil von 38% sind Frauen als Schulleiter/-innen und mit einem Anteil von 45% als stellvertretende Schulleiter/-innen beschäftigt.

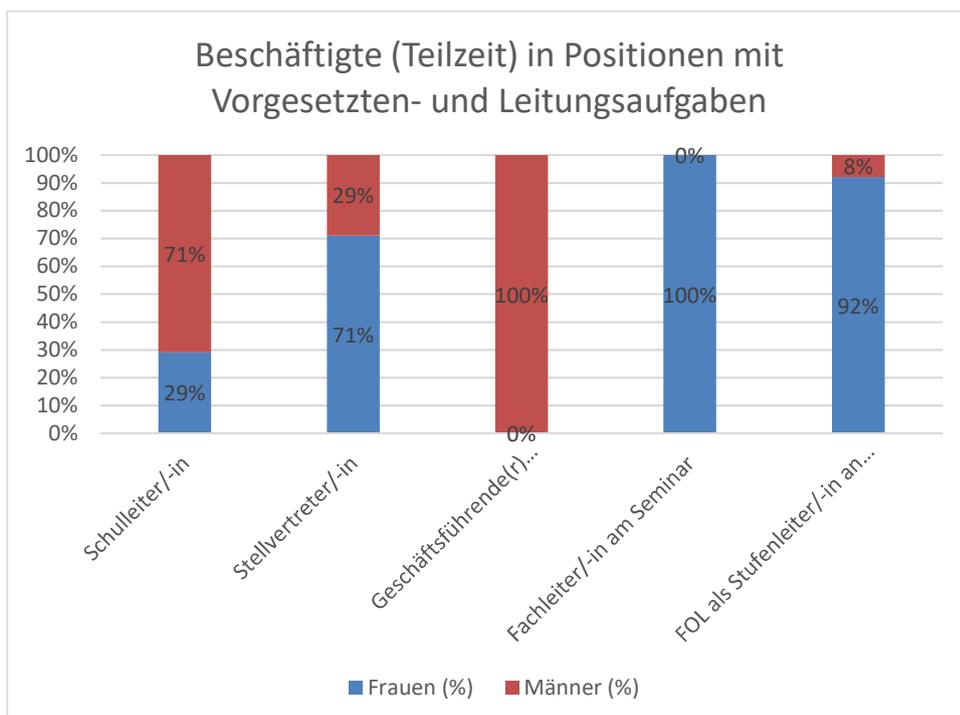


Abb. 60: Beschäftigte Teilzeit (SBBZ) Im Bereich des RPT in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben am 30.06.2020

Mit einem Unterschied von 29 Prozentpunkten sind an den SBBZ mehr Männer als Frauen in Teilzeit als Schulleiter/-in beschäftigt. In der Stellvertretung ist der Frauenanteil mit einem Unterschied von 42 Prozentpunkte deutlich höher. Als geschäftsführende Schulleitungen sind 0% und als Fachleitungen an Seminaren 100% Frauen beschäftigt.

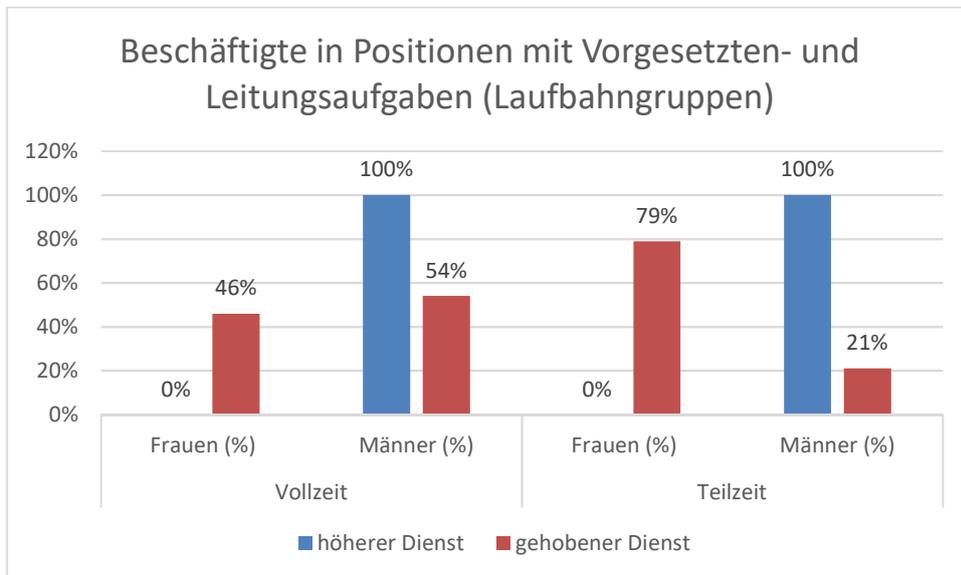


Abb. 61: Beschäftigte nach Laufbahngruppen (SBBZ) Im Bereich des RPT in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020

Im Bereich der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil im höheren Dienst (Vollzeit) bei 0% sowie im gehobenen Dienst (Vollzeit) bei 49%. Im Teilzeitbereich liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 0% sowie im gehobenen Dienst bei 79%.

f. Einstellungen

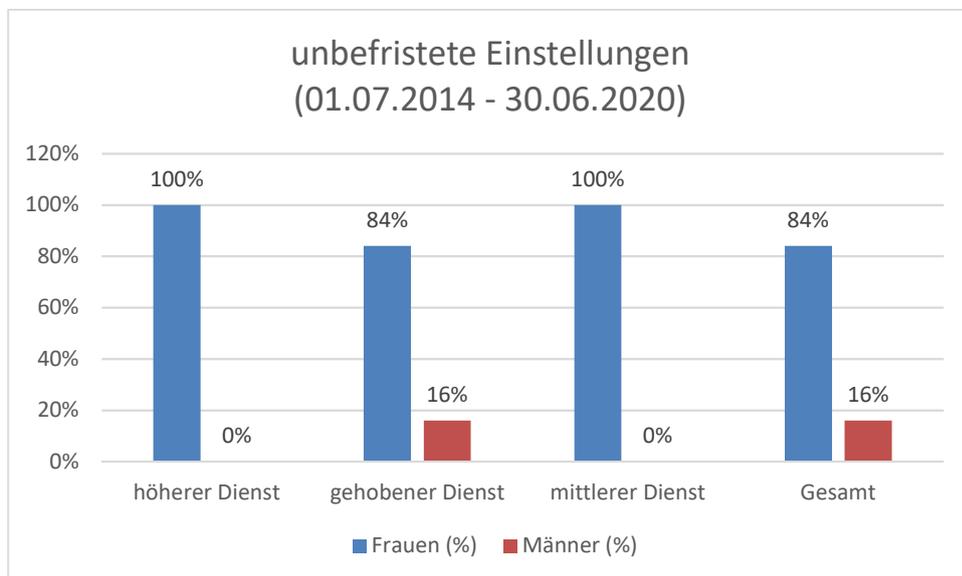


Abb. 62: Unbefristete Einstellungen (SBBZ) im Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020 im RPT

In den Laufbahngruppen des mittleren und höheren Diensts wurden jeweils 100% Frauen, sowie im gehobenen Dienst 84% Frauen eingestellt.

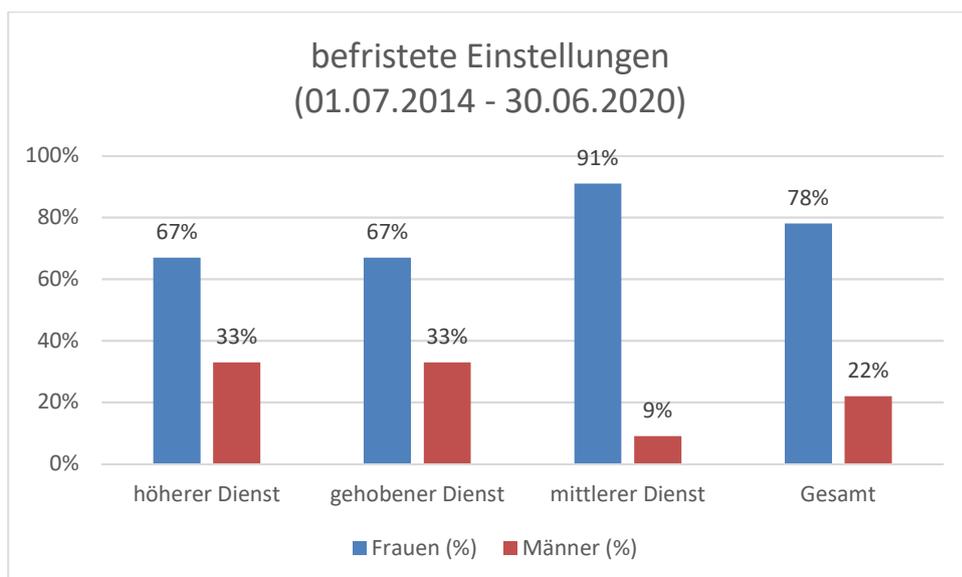


Abb. 63: Befristete Einstellungen (SBBZ) im Zeitraum vom 01.07.2014 zum Stichtag 30.06.2020 im RPT

Seit 2014 wurden in allen Laufbahngruppen der SBBZ, im Bereich der befristeten Einstellungen, mehrheitlich Frauen eingestellt. Der Anteil der befristet eingestellten Frauen

lag im mittleren Dienst bei 91%. Im gehobenen und höheren Dienst wurden jeweils 67% Frauen befristet eingestellt.

Bei den Einstellungszahlen in den SBBZ sind die Anteile an Frauen, im Vergleich zu 2014, in allen Laufbahngruppen sowie bei den unbefristeten bzw. befristeten Einstellungen angestiegen.

g. Beschäftigte im Vorbereitungsdienst

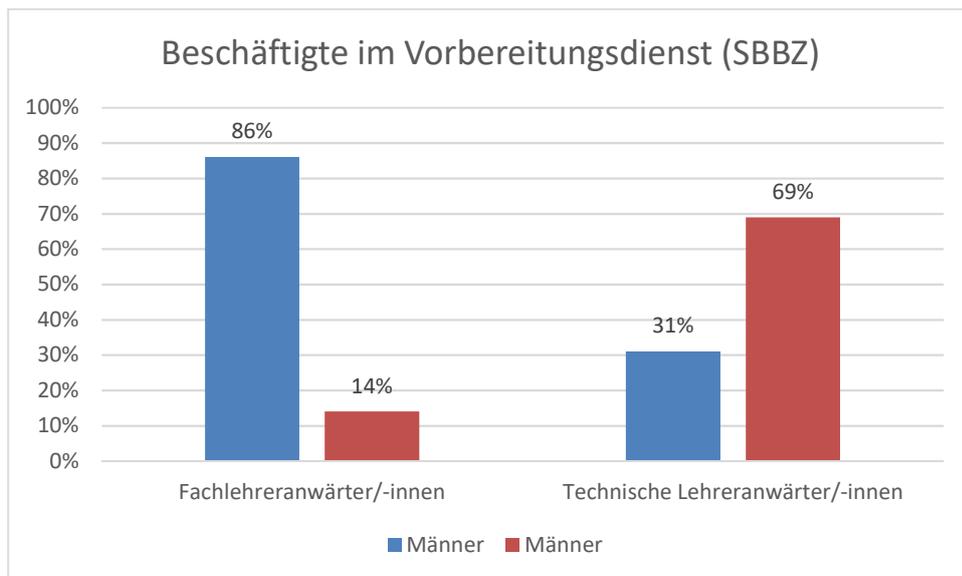


Abb. 64: Frauen- und Männeranteil im Vorbereitungsdienst (SBBZ) im RPT nach Fachlehreranwärter/-innen- und Technischen Lehreranwärter/-innen zum Stichtag 30.06.2020

Im Vorbereitungsdienst für Fachlehreranwärter/-innen wurden mit 86% um 73 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer beschäftigt, während im Bereich der Technischen Lehreranwärter/-innen mit 69% um 38 Prozentpunkte mehr Männer beschäftigt wurden.

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

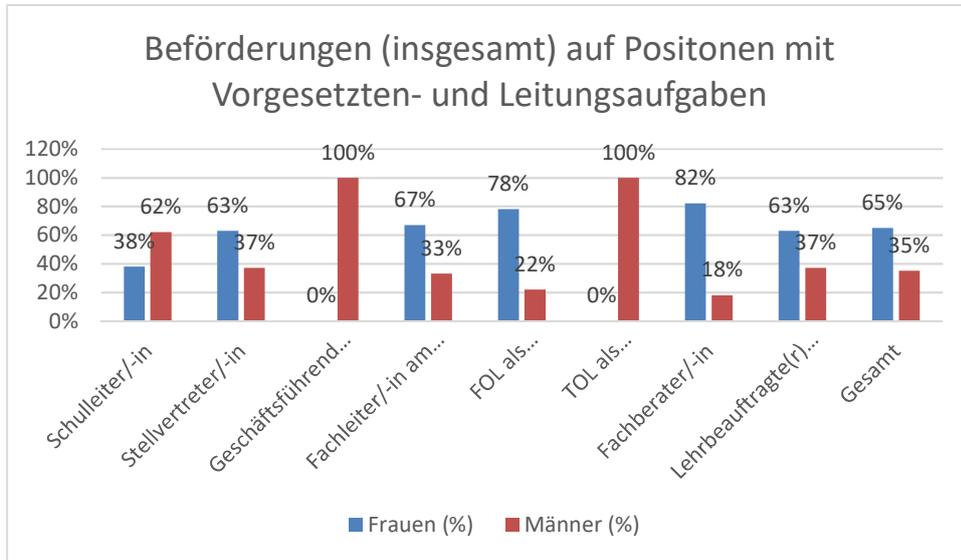


Abb. 65: Beförderungen insgesamt (SBBZ) auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020

Abgesehen von den Schulleiter/-innen, den geschäftsführenden Schulleitungen und den Technischen Oberlehrer/-innen beträgt in allen Bereichen der Anteil an Frauen über 50%.

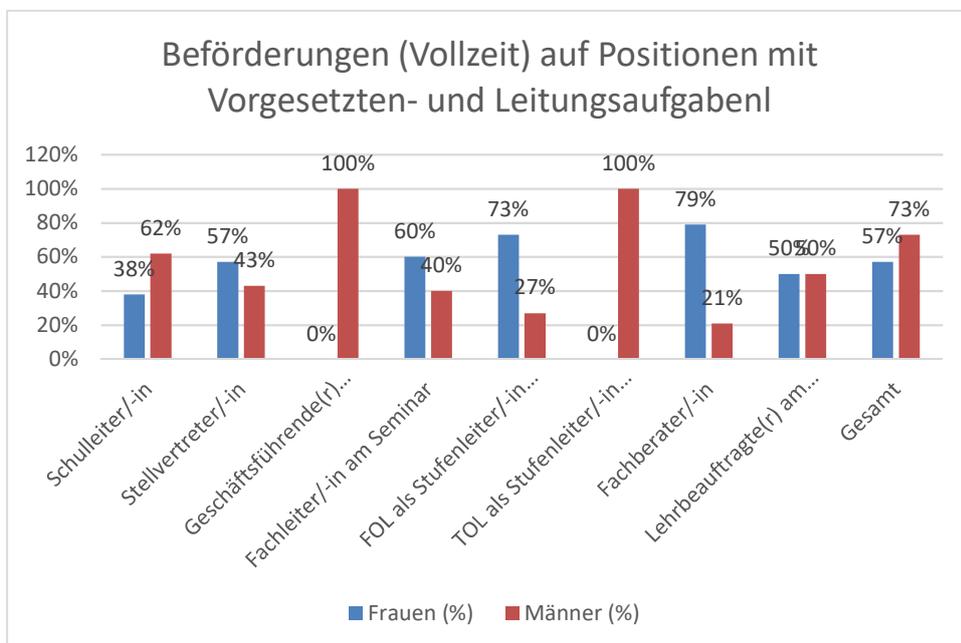


Abb. 66: Beförderungen Vollzeit (SBBZ) auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um Stichtag 30.06.2020

Abgesehen von den Schulleiter/-innen, den geschäftsführenden Schulleitungen und den Technischen Oberlehrer/-innen wurden in allen Bereichen mehrheitlich Frauen befördert.

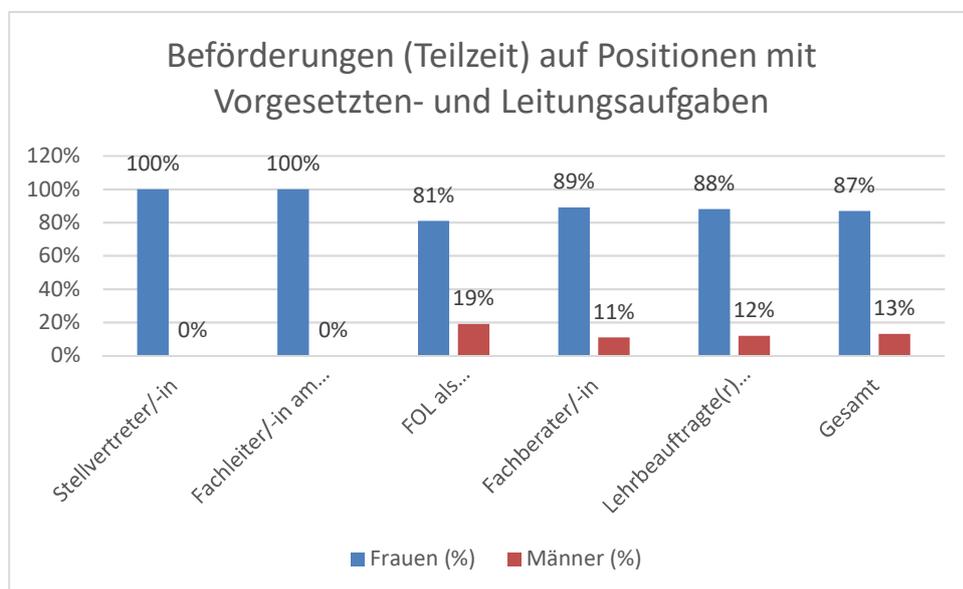


Abb. 67: Beförderungen Teilzeit (SBBZ) auf Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2020

An den SBBZ wurden teilzeitbeschäftigte Frauen in allen Positionen anteilig zwischen 81% und 100% befördert und liegen somit zwischen 31 und 50 Prozentpunkten deutlich über dem angestrebten Beschäftigungsanteil von 50%.

6. Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Darstellung in den folgenden beiden Diagrammen ist der Tatsache geschuldet, dass die Fort- und Weiterbildungen bis zum 30.06.2019 in Zuständigkeit der Referate 77 an den Regierungspräsidien angesiedelt war.

Insgesamt kann beobachtet werden, dass der Anteil der Frauen grundsätzlich über 50% liegt.

a. Im Verantwortungsbereich des Regierungspräsidiums Tübingen

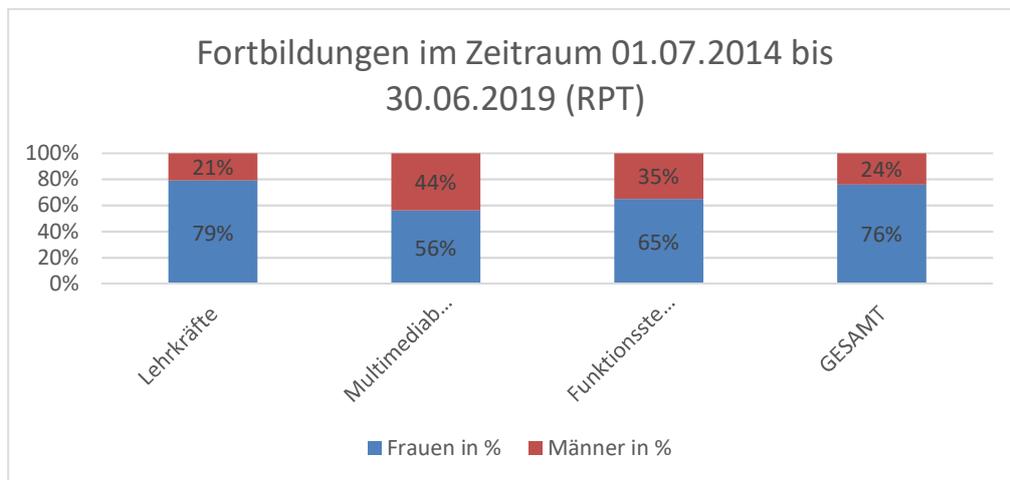


Abb. 68: Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, für Lehrkräfte an GHWS, GMS bzw. SBBZ im Bereich des RPT

b. Im Verantwortungsbereich der Regionalstelle Tübingen des ZSL

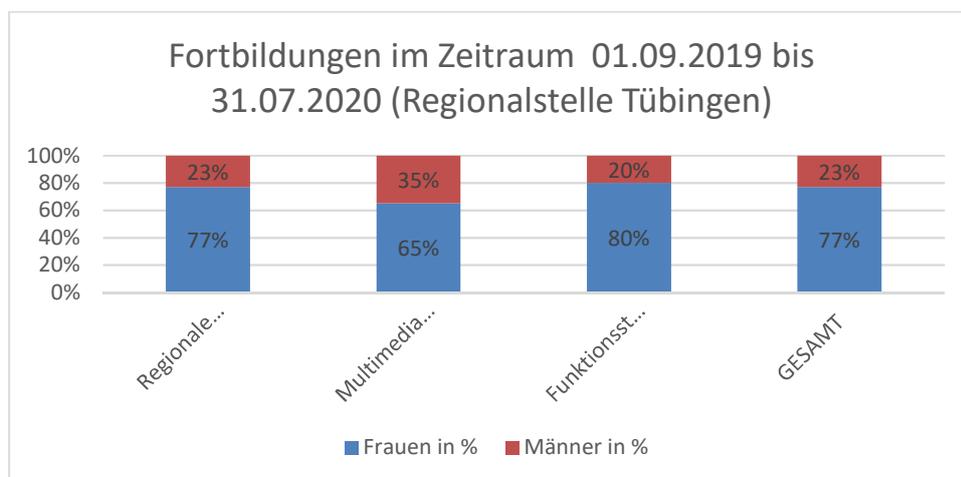


Abb. 69: Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, für Lehrkräfte an GHWS, GMS bzw. SBBZ im Bereich der Regionalstelle des ZSL Tübingen

III. Erfüllung des Chancengleichheitsplans gemäß §8 ChancenG

Mit Einführung des Chancengleichheitsgesetzes wurde, im gemeinsamen Bemühen aller Personalverantwortlichen, bei allen Schularten der Fokus auf die Frauenanteile in Führungspositionen gelegt.

Die Institutionalisierung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) an den Schulen, den jeweiligen Staatlichen Schulämtern sowie der Fachlichen Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit am Regierungspräsidium Tübingen, die sich intensiv für die Gleichberechtigung an Schulen einsetzen, hat zu einer Veränderung und zur Sensibilisierung mit diesem Thema geführt und die Anzahl der Frauenanteile in den entsprechenden Bereichen gefördert und deutlich erhöht.

Zielvorgaben vom 30.06.2014

Nach § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung ist zu beachten.

IV. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß §6 Absatz 2 ChancenG

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen

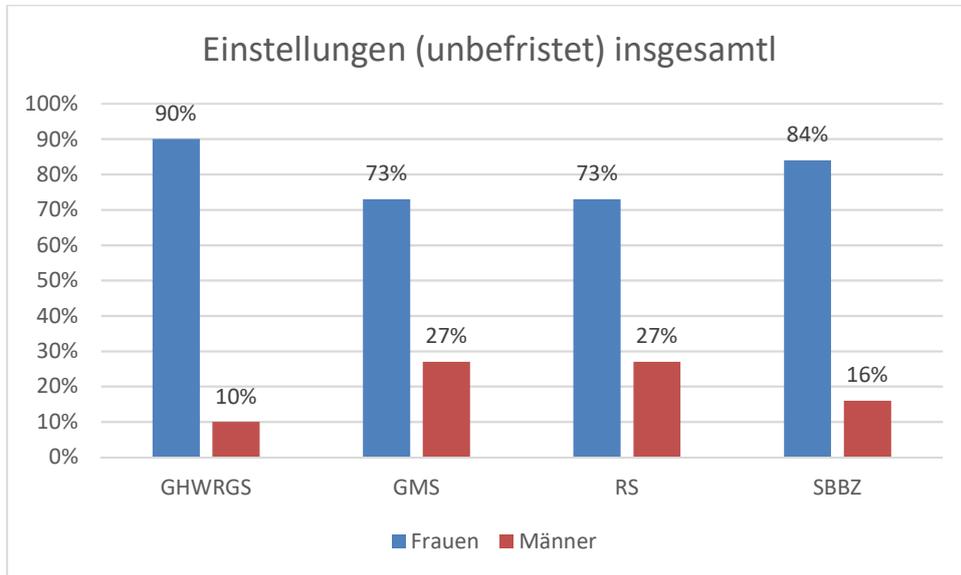


Abb. 70: Vergleich der Schularten bzgl. der Einstellungen insgesamt zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Einstellungen sind in allen Bereichen die Frauenanteile deutlich über den geforderten 50%. Somit sind die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes erfüllt.

2. Zielvorgaben bezüglich der Beschäftigten (insgesamt)

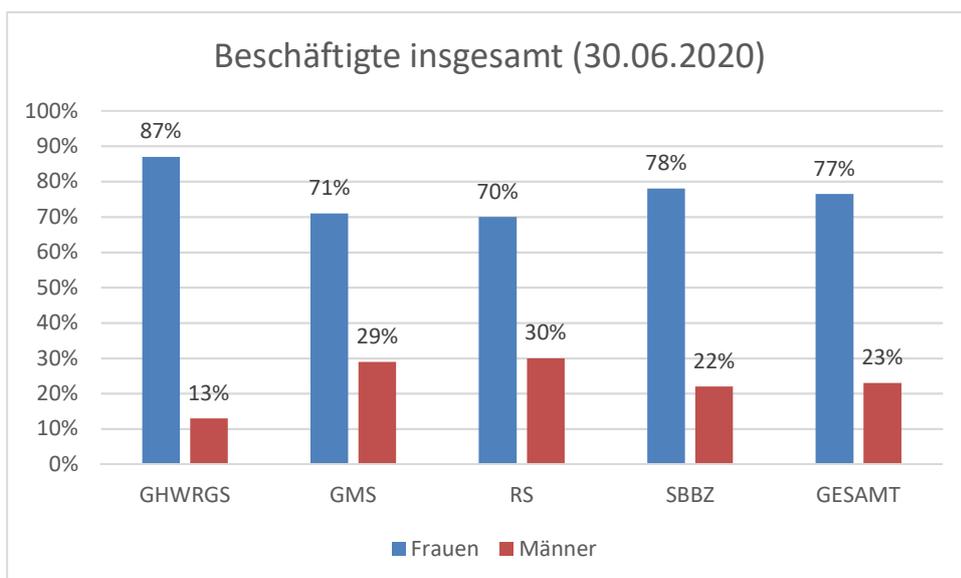


Abb. 71: Vergleich der Schularten bzgl. der Beschäftigten insgesamt zum Stichtag 30.06.2020

Bei den Einstellungen sind in allen Bereichen die Frauenanteile deutlich über den geforderten 50%. Somit sind die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes erfüllt.

3. Zielvorgaben Beschäftigte in Leitungsfunktionen

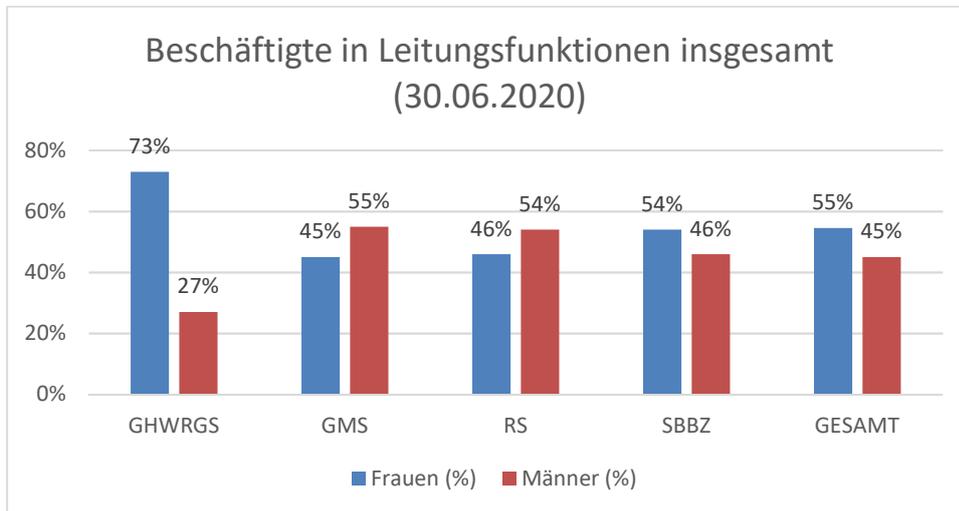


Abb. 72: Vergleich der Schularten bzgl. der Beschäftigten in Leitungsfunktionen insgesamt zum Stichtag 30.06.2020

Im Bereich der GHWRGS ist der Anteil an Frauen deutlich über dem Männeranteil. Somit sind die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes erfüllt. In den anderen drei Bereichen ist das Verhältnis ausgewogen.

4. Zielvorgaben Beschäftigte in Leitungsfunktionen nach Schulart

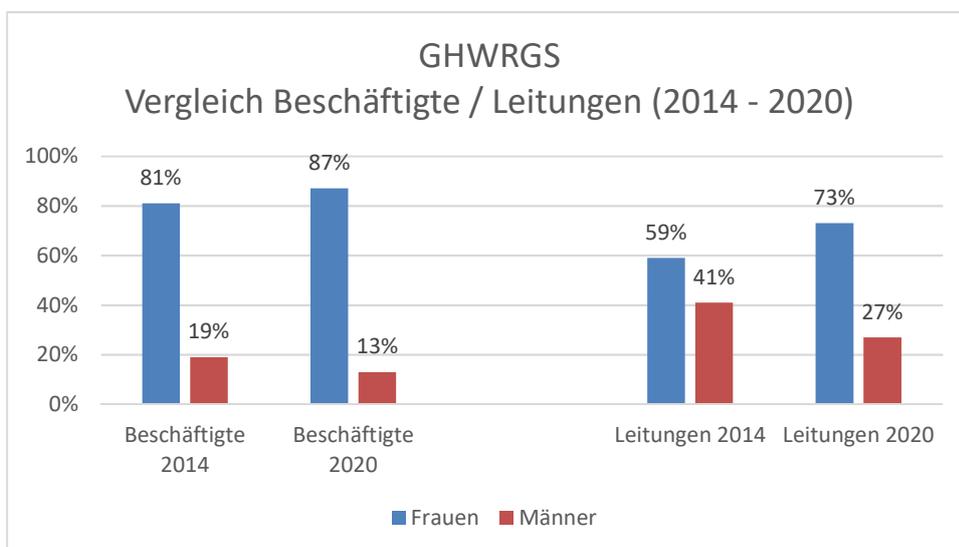


Abb. 73: Vergleich der Beschäftigten sowie der Beschäftigten in Leitungsfunktionen (beide insgesamt) zwischen den Stichtagen 30.06.2014 und 30.06.2020

Der Frauenanteil an den GHWRS-Schulen ist sowohl bei den beschäftigten als auch bei den Leitungen weiter angestiegen.

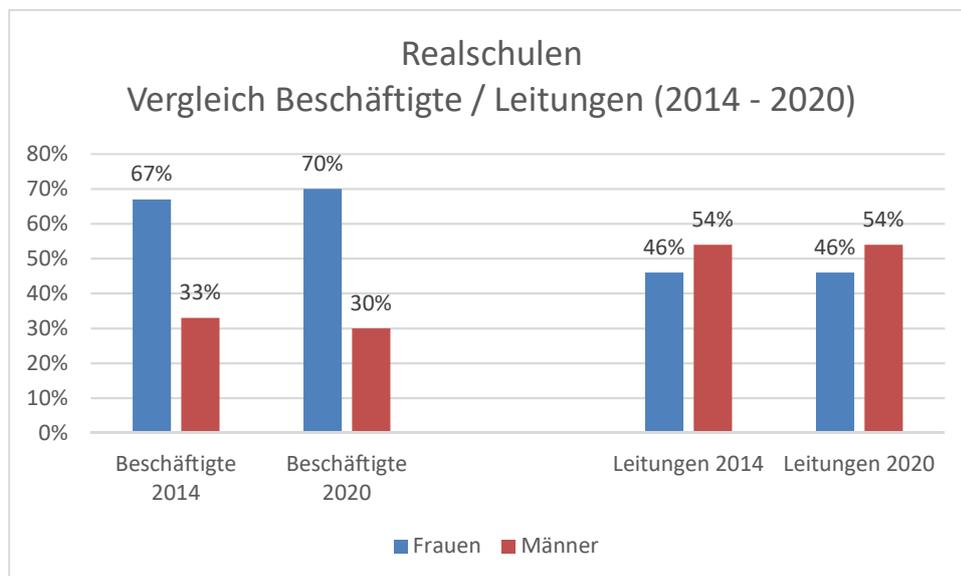


Abb. 74: Vergleich der Beschäftigten sowie der Beschäftigten in Leitungsfunktionen an den Realschulen zwischen den Stichtagen 30.06.2014 und 30.06.2020

Obwohl der Männeranteil bei den Beschäftigten an den Realschulen leicht zurückging, ist der Anteil bei den Leitungen gleichgeblieben.

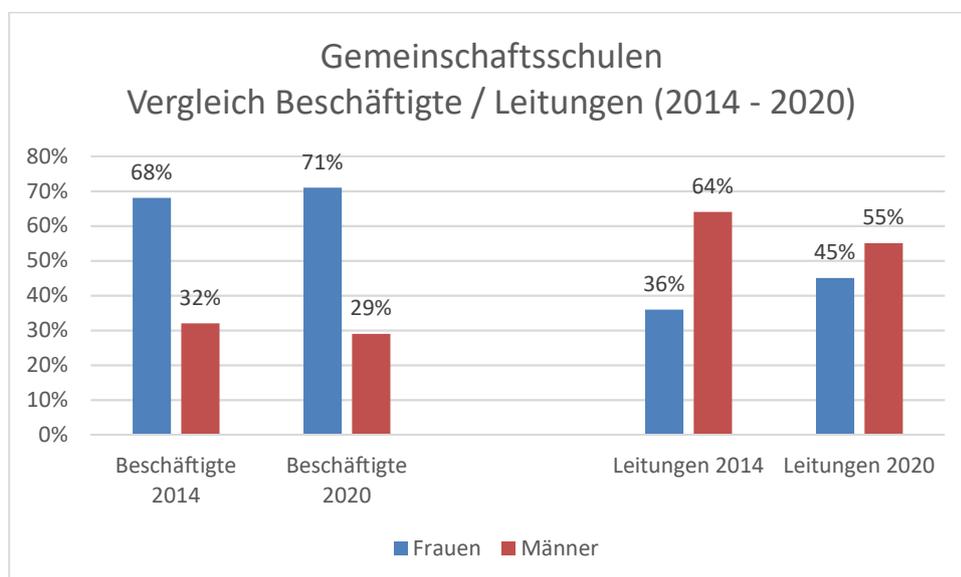


Abb. 75: Vergleich der Beschäftigten sowie der Beschäftigten in Leitungsfunktionen an den Gemeinschaftsschulen zwischen den Stichtagen 30.06.2014 und 30.06.2020

Der Männeranteil bei den Beschäftigten an den Gemeinschaftsschulen ging sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Leitungen zurück. Dennoch ist der Frauenanteil im Bereich der Leitungen noch leicht unterrepräsentiert.

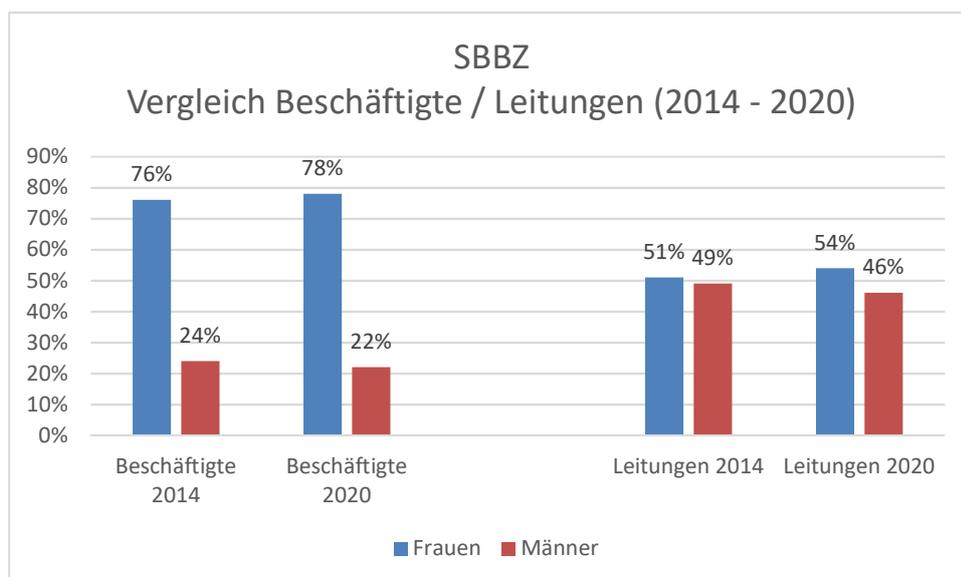


Abb. 76: Vergleich der Beschäftigten sowie der Beschäftigten in Leitungsfunktionen an den SBBZ zwischen den Stichtagen 30.06.2014 und 30.06.2020

Sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Leitungen ist der Frauenanteil nahezu gleichgeblieben.

Im Vergleich der Beschäftigungsanteile von Frauen und Männer bei der Übernahme von Leitungsfunktionen lassen sich in den vier Schularten nachfolgende Erkenntnisse ableiten:

Chancengleichheitsplan (Fassung)	Schularten	Anteil Frauen an Anzahl der Beschäftigten	Anteil Frauen an Anzahl der Beschäftigten in Leitungsfunktionen
30.06.2014	GHWS	81%	59 %
30.06.2020		87%	73%
Differenz		+ 6 Prozentpunkte	+ 14 Prozentpunkte
30.06.2014	Realschulen	67%	46%
30.06.2020		70%	46%
Differenz		+ 3 Prozentpunkte	unverändert
30.06.2014	Gemeinschaftsschulen	68%	36 %
30.06.2020		71%	45%
Differenz		+ 3 Prozentpunkte	+ 9 Prozentpunkte
30.06.2014	SBBZ	76%	51%
30.06.2020		78%	54%
Differenz		+ 2 Prozentpunkte	+ 3 Prozentpunkte

5. Zielvorgaben nach Analyse des ChancenG vom 30.06.2020

Zukünftig ist nach § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz dafür Sorge zu tragen, dass mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, paritätisch mit Frauen bzw. Männern besetzt werden. Dieser Grundsatz gilt auch bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung ist zu beachten.

V. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen

1. Reflexion bisheriger Maßnahmen

a. GHWRS

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist, je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe, unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, wobei nur noch in der höchsten Gruppe A15 mit 42% eine Unterrepräsentanz besteht.

b. Realschulen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, wobei in der höchsten Besoldungsgruppe A15 eine deutliche Unterrepräsentanz von 24% besteht. In der Besoldungsgruppe A14 wurden die angestrebten 50% genau erreicht.

c. Gemeinschaftsschulen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Sowohl im höheren als auch im mittleren Dienst gibt es in keiner Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen, wohingegen Frauen in der Besoldungsgruppe A15 (gehobener Dienst) mit 30% unterrepräsentiert sind.

d. Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Geltungszeitraum des letzten Chancengleichheitsplanes weiter angestiegen und ist je nach Führungsposition und Besoldungsgruppe unterschiedlich. Er nimmt mit steigender Besoldungs- oder Entgeltgruppe ab, wobei nur noch in der höchsten Besoldungsgruppe A15 eine Unterrepräsentanz mit 42% besteht, in der Besoldungsgruppe A14 sind die angestrebten 50% genau erreicht.

In allen genannten Schularten zeigt sich, dass die Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen generell wirksam sind und eine anhaltende positive Entwicklung zu verzeichnen

ist. Um dieses Ergebnis nachhaltig zu gewährleisten, besteht auch weiterhin die Notwendigkeit von unterstützenden Maßnahmen.

e. Zwischenefflexion

Hier soll eine Reflexion vorangestellt werden, worin Gründe für das Missverhältnis gerade im Bereich der GHWS zwischen Frauen im Eingangsamts und Frauen in Führungspositionen liegen könnten. Die statistisch nachgewiesene ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen Männern und Frauen begünstigt nach wie vor die traditionelle Rollenverteilung. Frauen leisten grundsätzlich mehr Fürsorgearbeit in heterosexuellen Beziehungen, unabhängig von der Anzahl der Kinder. Mit der Anzahl der Kinder steigt sowohl der Umfang der von Frauen übernommenen Fürsorgearbeit als auch der Umfang von Erwerbsarbeit von Männern (vgl. z.B. www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294). So kommt es zur überwiegenden Teilzeittätigkeit von Frauen und Vollzeittätigkeit von Männern. Diesem empirischen Befund soll durch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entgegengewirkt werden. Somit soll Fürsorgearbeit einerseits mit Erwerbsarbeit besser kombinierbar werden und andererseits eine vermehrte Übernahme der Fürsorgearbeit durch Männer und deren gesellschaftliche Akzeptanz gefördert werden. Erst durch die gesellschaftliche Wertschätzung von Fürsorgearbeit, die sich in deren Übernahme sowohl von Männern als auch von Frauen spiegelt, wird eine tatsächliche individuelle Entscheidung über die eigene Erwerbs- und Reproduktionsbiographie möglich.

Ein weiterer empirischer Befund ist, dass Frauen tendenziell schlechter bezahlte Berufe ergreifen als Männer. Berufe, deren Arbeitsinhalt eher der Fürsorgearbeit ähneln, wie etwa soziale oder pflegerische Tätigkeiten, werden sowohl schlechter bezahlt als auch eher von Frauen ergriffen. (vgl. z.B. Frauke Mischler: *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen: Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018*, S. 120f.

https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2021/04/verdienstunterschiede-042021.pdf?__blob=publicationFile)

Die pädagogische Arbeit mit Kindern entspricht eher dem weiblichen Rollenklischee als die Führungsarbeit an einer Schule. Somit wird erklärbar, weshalb der Beruf der Lehrkraft unreflektiert für Frauen näher zu liegen scheint als für Männer.

Darüber hinaus sind Frauen zögerlicher beim Griff nach der Führung. Frauen tendieren dazu, ihre eigenen Kompetenzen zu unterschätzen; im Zweifel bewerben sie sich eher nicht. Hier findet sich bei Männern eine Herangehensweise, die unbekümmerter und selbstbewusster mit noch unbekanntem Herausforderungen umgeht.

Für Frauen spielt darüber hinaus der Imagevorteil, den sie durch eine Funktionsstelle bekommen, eine geringere Rolle als für Männer. Ihnen sind Status und Macht häufig weniger

wichtig, sie legen mehr Gewicht auf Kollegialität und Gemeinschaft. Wenn eine Kollegin in die Schulleitung aufsteigt, verliert sie die persönliche Nähe zum Kollegium und wechselt in eine übergeordnete Position. Sie verlässt somit das Kollegium, was häufig nicht durch den Status des Amtes ausgeglichen wird. (vgl. z.B. Jörg Schmidt / Oliver Stettes: *IW-Report 14/2018: Frauen in Führungspositionen: Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017*, Köln 30.04.2018)

Die beobachtete Tendenz, die weibliche Erwerbsarbeit als nachrangig zur männlichen Erwerbstätigkeit zu betrachten, sowohl von anderen als auch von den Frauen selbst, führt in der Folge dazu, dass die Karriere des Mannes gefördert und die eigene Karriere hintangestellt wird.

Somit hat hier das System Schule mit der Verwaltung gesellschaftspolitische Relevanz.

2. Fortbildung

Mit der Umstrukturierung und Einrichtung des Instituts für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) und des Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) sowie dessen Regionalstellen, wurde die Verantwortlichkeit für die Maßnahmen zur Lehrerfortbildung sowie die Angebote zur Wiedereingliederung an die beiden o.g. Institute übertragen.

Im Rahmen einer zukunftsorientierten Führungskräfteentwicklung sieht sich das Regierungspräsidium Tübingen, in Zusammenarbeit mit den Staatlichen Schulämtern, nach wie vor in der Pflicht und Verantwortung, an den öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg geeignete Personen für die Arbeit in Führungspositionen zu motivieren und diese durch gezielte Unterstützungsangebote zu qualifizieren.

Fortbildungsformate wie „Frauen fit für Führung“ oder die regional angebotenen „Vorqualifizierungsangebote Führungskräfteentwicklung“ bieten interessierten Lehrkräften die Möglichkeit, sich auf eine Führungstätigkeit vorzubereiten und sollten vom ZSL weiterentwickelt und beibehalten werden.

Eine niederschwellige Möglichkeit sind Fortbildungen als SCHiLF oder SCHNnaLF, die z.B. von Beauftragten für Chancengleichheit an den Schulen angestoßen werden können. Dazu gehören Selbstbehauptung, Stimmtraining, Kommunikationstraining speziell für Frauen als Frauenförderung. Hier wäre das ZSL-Querschnittsreferat einzusetzen.

3. Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Schulleitungen und Personalverantwortlichen in den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien bzw. dem Kultusministerium haben die Aufgabe, den Beschäftigten in

Voll- und Teilzeit, nach Beurlaubung, Mutterschutz und Elternzeit Förder- und adäquate Weiterqualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche (Schuljahresgespräche) sowie die Beobachtung der Schulleitung im Schulalltag und das individuelle Fortbildungsportfolio können Interessen geweckt und Kompetenzen gefördert werden.

So müssen auch weiterhin Schulleitungen für das Thema Frauenförderung sensibilisiert und in ihrer Personalentwicklungsaufgabe gestärkt werden. Dies kann im regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Schulaufsicht im Rahmen von Dienstbesprechungen oder bei Schulbesuchen und im jährlichen datenbasierten Statusgespräch geschehen, bei dem das Personaltabelle eingehend beleuchtet wird. Ergänzt werden sollten die Maßnahmen durch Einzel-/Perspektivgespräche der Schulaufsicht mit potenziellen Kandidatinnen und Interessentinnen für Leitungsstellen.

Auch in diesen Gesprächen soll es keine Problematisierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vonseiten der Schulaufsicht bzw. Schulleitung geben. Fragen solcher Art dürfen keine Rolle für die Qualifikation einer Bewerberin spielen. Sofern dieses Thema durch die Interessentin angesprochen wird, sollte es zu einer Ermunterung und Stärkung kommen. Ferner bieten die Positionierung innerhalb der Schulgemeinschaft bzw. im Lehrerkollegium sowie die Aufgeschlossenheit gegenüber pädagogischen Themen und Neuerungen in der Schulentwicklung, aktives und zukunftsorientiertes Handeln z.B. bei Konferenzen, sowie Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft weitere Kriterien, um die entsprechenden Bereiche weiterzuentwickeln.

Aufgabenübertragung und Einbindungsmöglichkeiten erfolgen an den Schulen insbesondere in den Bereichen

- Schulorganisations- und Verwaltungsaufgaben
- Einbindung in die innere Schulentwicklung
- Übernahme von Kooperations- und Repräsentationsverpflichtungen

Diese Aufgaben dürfen jedoch nicht zu einer (zeitlichen) Mehrbelastung führen, vielmehr müssen hierfür entsprechende Leitungszeit bzw. Entlastungskontingentstunden zur Verfügung gestellt werden.

Um diese Maßnahmen nachhaltig wirken lassen zu können, sind Gesprächsbegleitung und ggfs. Unterrichtsbesuche mit Anlassbeurteilungen durch die Schulleitung erforderlich.

Darüber hinaus sind regelmäßige Gespräche für eine gezielte Personalentwicklungskultur, mit individuellem Fortbildungsportfolio und Zielvereinbarungen, unverzichtbar. Dies erfordert wiederum zusätzliche Leitungszeit.

Auf der Ebene der Staatlichen Schulämter im Bereich der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen ist zu beobachten, dass kommissarische Schulleiterinnen durch

diese Erfahrung leichter den Schritt zur Bewerbung auf eine Schulleitungsstelle gehen. Über einen befristeten Zeitraum erproben sich hier unter intensiver Beratung und Betreuung durch die zuständigen Schulpfängerinnen und Schulpfänger Frauen in Führungsaufgaben. Als ähnliches Phänomen haben sich Abordnungen zur Unterstützung der Schulpfängerinnen und Schulpfänger in die Staatlichen Schulämter erwiesen. Hierdurch wird Systemkompetenz erworben, die in Folge dann auch in eine Bewerbung auf eine Leitungsstelle münden.

Ferner können Frauen in der Familienphase erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, wie beispielsweise effektives Zeitmanagement und soziale Kompetenzen in den genannten Bereichen einbringen.

Junge Lehrerinnen sollten schon früh zum Nachdenken über ihren weiteren beruflichen Werdegang angeregt und ausführlich über mögliche berufliche Perspektiven informiert werden. Ebenso ist Lehrerinnen, die eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind, der Aufbau einer attraktiven Berufsbiographie zu ermöglichen. Dazu sollten den Lehrerinnen die verschiedenen Möglichkeiten, Aufgabenbereiche innerhalb der Schule oder im Gesamtsystem Schule zu übernehmen, immer wieder von allen Verantwortlichen aufgezeigt werden. Ergänzend sollen Frauen verstärkt durch gezielte persönliche Ansprache auf Führungspositionen hingewiesen und zu Bewerbungen motiviert werden.

Erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Netzwerkbildung sowie berufliche und nebenberufliche Weiterbildungsmaßnahmen finden auch weiterhin Anwendung. Die Schulaufsichtsbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleitungen auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen.

Neu bestellte Schulleiterinnen und Schulleiter bekommen die Möglichkeit, sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächsterminen mit den Staatlichen Schulämtern mit ihrer neuen Rolle und den damit verbundenen Aufgaben auseinander zu setzen.

Gespräche mit abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern durch die Schulaufsicht werden weitergeführt, um ihnen Hilfestellung für eine etwaige neue Bewerbung zu geben.

Im Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und SBBZ-Bereich mit seinem deutlich höheren Frauenanteil ist die personelle Basis für eine mittelfristig angemessene Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen vorhanden. Ziel ist es, eine größere Anzahl von Frauen zu gewinnen und sie gut auf die Übernahme von Funktionen vorzubereiten

4. Stellenausschreibung und Personalauswahl

Bei Bewerbungsverfahren auf schulbezogene Ausschreibungen und schulbezogene Einstellungsverfahren sind §§9 und 10 des Chancengleichheitsgesetzes zu berücksichtigen, die die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit regeln. So ist zu beachten, dass bei Bewerbungsverfahren die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig, d.h. noch im Entscheidungsprozess, beteiligt wird. Sie hat außerdem das Recht, am Stellenbesetzungsverfahren teilzunehmen. Ferner sind gem. § 11 Chancengleichheitsgesetz in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei der Auswahl unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Absatz 2 GG Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

In § 1 ChancenG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer ein wichtiges Gesetzesziel darstellt.

Dabei geht es inzwischen nicht mehr nur um die Belange von Beschäftigten mit Kindern, sondern aufgrund der demographischen Bevölkerungsentwicklung immer mehr auch um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Die steigende Lebenserwartung, die eine große Zahl an pflegebedürftigen älteren Menschen mit sich bringt, sowie die längere Lebensarbeitszeit führen dazu, dass Pflegeaufgaben immer häufiger zusätzlich zum Beruf übernommen werden.

Nach wie vor besteht in der Praxis großer Optimierungsbedarf für die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden und dieser gilt für Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleichermaßen. Es ist grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege für Teil- und Vollzeitbeschäftigte möglich ist.

Die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Lehrkräften zu erbringenden Leistungen gliedern sich in einen zeitlich festgelegten und einen disponiblen Teil. Beide Teile sind verpflichtend einzuhalten. Die regelmäßige Arbeitszeit wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst.

Eine Sammlung von Good-Practice-Beispielen für die gerechte Verteilung von teilbaren und unteilbaren Aufgaben an Schulen ist am Regierungspräsidium vorhanden. Diese Sammlung

kann über die Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit zugänglich gemacht werden.

Das Klassenlehrerprinzip gibt es in einigen Schularten. Damit verbunden sind vielschichtige, zusätzliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Der Vorbereitungs- bzw.

Nachbereitungsaufwand ist in den Fächern different. In vielen Fällen muss fachfremd unterrichtet werden und es kommen zur Unterrichtszeit weitere Aufgaben hinzu:

- Teilnahme an Konferenzen, Elternabenden, Schulischen Gremien
- Lernentwicklungsgespräche bzw. Lernentwicklungsdokumentationen
- individuelle Wochenpläne, Erstellung von Materialien und Wochenplänen
- Kooperationstermine mit diversen Kooperationspartnern
- Jour fix mit Kollegen, Elternvertretern
- u.v.a.

Ferner sind neben den Stundenplänen, Organisationspläne incl. Zuständigkeiten, Krisen- und Schulentwicklungs-, Bildungs-, Medienkompetenzpläne u.a. zu erstellen und sich durch Fortbildungen weiter zu qualifizieren.

Da die Bedingungen von Ort zu Ort und von Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sind, können familienfreundliche Rahmenbedingungen und Entlastungsmöglichkeiten nicht allgemein gültig festgeschrieben werden.

Hilfreiches Mittel für die jeweiligen Schulleitungen ist die Möglichkeit, die Verpflichtungen in teilbare und unteilbare Aufgaben der jeweiligen Schule aufzuzeigen und Regelungen zur Berücksichtigung und Entlastung über einen Beschluss der Gesamtlehrerkonferenz (GLK) ggfs. zusätzlich im Elternbeirat sowie der Schulkonferenz, gemäß Konferenzordnungen, festzulegen. Diese Beschlüsse sollten in der GLK in einem Protokoll schriftlich festgehalten und für die Kolleginnen und Kollegen im Lehrerzimmer zugänglich gemacht werden. Dafür sind die digitalen Möglichkeiten der Dokumentation ein hilfreiches Mittel.

Im Rahmen des DigitalPakts Schule sowie dessen Zusatzprogramme wurden den Schulen umfangreiche finanzielle Mittel zur Modernisierung der digitalen Infrastruktur und zur Anschaffung mobiler Endgeräte für die Schülerinnen und Schüler sowie für die Lehrkräfte zur Verfügung gestellt. Diese Mittel konnten größtenteils rasch und unkompliziert abgerufen werden.

Eine zeitgemäße Medienausstattung mit entsprechenden Verwaltungs- und Kommunikationsprogrammen ermöglichen eine digitale Vernetzung und erfordern zusätzlich zum Lehrerzimmer die Bereitstellung weiterer Lehrerarbeitsplätze inklusive Medienausstattung.

Es ist Aufgabe der Staatlichen Schulämter die Schulleitungen regelmäßig auf diese Thematiken hinzuweisen und Einsicht in die Stundenpläne und Zuständigkeiten zu erhalten bzw. gegebenenfalls einzufordern. Als praktikable Instrumente bieten sich Dienstbesprechungen (vor Ort oder als Videokonferenz) mit den Schulleitungen, das Jahresgespräch der Schulpfängerinnen und Schulpfänger mit den jeweiligen Schulleitungsteams vor Ort und der an der Schule gewählten Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit, um weiter für Transparenz und Kenntnisnahme innerhalb der Leitung sowie dem Kollegium bezüglich dieser Thematik zu sorgen bzw. hierfür zu sensibilisieren.

Die jährlich stattfindenden Personal-/Mitarbeitendengespräche dienen der individuellen Planung der Lehraufträge in Verbindung mit den Arbeitszeitregelungen, unter Berücksichtigung der familiären Situation der jeweiligen Lehrkraft. Ein verbindliches Gesprächsprotokoll mit Zielvereinbarungen bzw. Absprachen bieten Transparenz und Sicherheit für beide Partner.

In Zusammenarbeit mit den Staatlichen Schulämtern ist am Regierungspräsidium Tübingen dafür Sorge zu tragen, dass die familiäre Situation der Lehrerinnen und Lehrer bei Einstellungen, Versetzungen und Abordnungen weiterhin individuell berücksichtigt werden.

Lehrkräfte, die nachweislich Familienarbeit leisten, können bei der Schulleitung einen Antrag auf eine familiengerechte Gestaltung ihres Stundenplans stellen, sofern dieses nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer/m nachweisärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange diesem nicht entgegenstehen. Diese Regelung besteht für Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie für Frauen und Männer. Beabsichtigt die Schulleitung diesem Antrag nicht zu entsprechen, ist laut § 29 Chancengleichheit die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Sollte eine Umsetzung dieser Regelungen in einem Schuljahr nicht für alle Teilzeitbeschäftigten möglich sein, so muss für eine Berücksichtigung der Wünsche dieser Lehrkräfte im darauffolgenden Schuljahr Sorge getragen werden.

Bei der Gestaltung der Stundenpläne können in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerin Rahmenregelungen getroffen werden, die es teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen darf sich nicht nachteilig für diese Lehrkräfte auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen.

Auch bei der Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungsunterricht ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht zu nehmen bzw. auf eine ausgleichende, kollegiale

Verteilung der Mehrarbeitsstunden zu achten. Der Grundsatz von Transparenz und Gleichbehandlung ist im Bereich der Mehrarbeit zu dokumentieren und dem Kollegium Einblick in diese Dokumentation zu ermöglichen. Sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollbeschäftigten sollte unbezahlte Mehrarbeit vermieden werden.

Außerdem ist auf die rechtzeitige Einladung zu Konferenzen und Informationen zu achten. Als geeignetes Instrument ist eine Schuljahresplanung der Konferenz- und Dienstbesprechungstermine zu Schuljahresbeginn hilfreich. In vielen Schulen wird deshalb ein eigenes Schuljahreskalenderbuch, in gedruckter oder digitaler Ausführung, für Schüler/innen, Eltern und Lehrkräfte zur Verfügung gestellt.

Die Grundsätze des Handelns im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit sowie einer transparenten und verbindlichen Kommunikationsstruktur von Schule und Schulverwaltung ergeben sich aus den nachfolgenden Begrifflichkeiten:

Transparenz – Kommunikation – Wertschätzung – Verlässlichkeit – Fürsorge – Unterstützung - Entlastung

Geklärte Rahmenbedingungen vor Ort führen zu einer größeren Arbeitszufriedenheit für alle Lehrkräfte. Darum ist jeder Schulleitung zu empfehlen, sich ein Konzept in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. Ansprechpartnerin zu erarbeiten, das die dienstlichen Belange und Bedürfnisse aller Lehrkräfte berücksichtigt und einerseits Planungssicherheit gibt und andererseits Spielraum lässt, um auf individuelle Situationen reagieren zu können. Immer vor dem Hintergrund, dass sich diese Rahmenbedingungen nicht nachteilig für Teilzeitbeschäftigte auswirken.

Wünschenswert wäre, wenn die Lehrerinnen und Lehrer ihre Kinder in einer Betreuungseinrichtung an dem Ort anzumelden können, an dem sich ihr Arbeitsplatz befindet. Damit hätten Eltern die Möglichkeit, die häufig mit weiteren Terminen in der außerunterrichtlichen Zeit versehene Arbeitszeit an der Schule besser mit der Unterbringung ihrer Kinder zu vereinbaren.

Im Bedarfsfall muss mit den kommunalen und kirchlichen Trägern der Kindertagesstätten geklärt werden, ob in Zeiten der begrenzten Anzahl von Plätzen und Ressourcen, diese Betreuungsplätze zur Verfügung stehen.

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wird auch zukünftig eine wichtige Thematik innerhalb der schulaufsichtlichen Verantwortung des Regierungspräsidiums Tübingen, in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Schulämtern, dem ZSL, dem IBBW und den Regionalstellen, sowie mit allen weiteren Personalverantwortlichen bleiben.

Aus dieser Verantwortung heraus gilt es, sich für optimale, familienfreundliche sowie gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen auf allen Ebenen einzusetzen, die notwendigen Mittel einzufordern bzw. zur Verfügung zu stellen, sowie den Schulen, den Schulleitungen und Beschäftigten die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten.

Impressum

Herausgeber: Regierungspräsidium Tübingen
Abteilung 7- Schule und Bildung

Druck: Regierungspräsidium Tübingen
Hausdruckerei

Internet: www.rp-tuebingen.de

Auflage: 18 Exemplare

Tübingen, September 2022