



Andrea Scheuring
Anke Burkhardt

Schullaufbahn und Geschlecht

Beschäftigungssituation und
Karriereverlauf an
allgemeinbildenden Schulen
in Deutschland aus
gleichstellungspolitischer Sicht

Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht. Oktober 2006 (HoF-Arbeitsberichte 4'06). Hrsg. von HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Vorstandsbereich Frauenpolitik. Wittenberg 2006. 93 S. ISSN 1436-3550.

Die Ergebnisse der international vergleichenden PISA- und IGLU-Studien haben der bildungspolitischen Diskussion in Deutschland eine neue Richtung gegeben. Thematisiert wird insbesondere eine Benachteiligung von Jungen, wobei in den Erklärungsansätzen nicht selten kritisch auf die „Feminisierung“ des Lehrerberufs verwiesen wird. Frauenförderung scheint sich angesichts des hohen Lehrerinnenanteils erübrigt zu haben. Um zu ermitteln, wie es um die Geschlechtergerechtigkeit am Lernort Schule tatsächlich bestellt ist, wurde mittels statistischer Analyse Erscheinungsformen der horizontalen und vertikalen Segregation der Lehrerschaft nach Geschlecht unter besonderer Beachtung der Wahrnehmung von Führungsfunktionen und der Präsenz in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen nachgegangen. Trotz heterogener Datenbereitstellung durch die Bundesländer sind die Befunde eindeutig. Frauen sind als Führungskräfte nach wie vor unterrepräsentiert – an Gymnasien stärker als an Grundschulen, an der Spitze der Schulleitung spürbarer als auf Stellvertreterposten. Auch die Einkommenssituation ist durch eine ausgeprägte Geschlechterasymmetrie gekennzeichnet. Je höher die Besoldungs- und Vergütungsgruppe desto kleiner fällt der Frauenanteil aus. Eingebettet werden die statistischen Aussagen in eine sekundäranalytische Auswertung aktueller Forschungsbefunde zu Berufswahl, -motivation und -biographie von (angehenden) Lehrerinnen und Lehrern im Kontext gesellschaftlicher Normen und Rahmenbedingungen.

The results of the international comparative PISA and IGLU studies have triggered a new direction in German educational policy debates. Attention is drawn especially to the discrimination of boys. More often than not, explanations point critically to the “feminization” of the teacher profession. Facing the high proportion of female teachers, affirmative action for women seems to have come to an end. This report aims to determine the actual state of gender equity in the learning environment school. It does so by statistical analysis of phenomena of horizontal and vertical gender segregation in faculties, and pays special attention to the presence of women in leadership functions and higher salary ranks. Despite heterogeneous data provision by the *Länder*, the results are non-ambiguous: Women are underrepresented in leadership positions. This is more the case for high schools than for elementary schools, with effects being more drastic for principals than for deputy positions. Also, the income situation is characterized by distinct gender asymmetries: the higher the salary rank, the lower the proportion of women. These statistical claims are linked to a secondary analysis of current research on occupational choice, motivation, and biography of female as well as male teachers in the context of social norms and conditions.

Inhalt

1. In eigener Sache	5
2. Problemaufriss und zentrale Befunde	7
3. Bildungspolitischer Kontext: Feminisierung versus Segregation	11
4. Professionsdiskurs	13
5. Altersstruktur	16
6. Berufsverständnis und Rollenstereotype	18
7. Wer lehrt was? Wer lernt wie?	20
8. Teilzeitarbeit als Karrierehemmnis	24
9. Frauen in Führungspositionen	29
9.1. Besetzung von Funktionsstellen	29
9.2. Besoldungs- und Vergütungsstruktur.....	34
9.3. Bewerbungssituation.....	39
10. Ermutigung und Sensibilisierung	45

Tabellenanhang

Literaturverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Anlage 1 Ergänzende Bibliographie

Anlage 2 Linkliste

Anlage 3 Liste der Kontaktstellen und Ansprechpartner/innen

Anlage 4 Bundesbesoldungsgesetz: Auszüge zur Eingruppierung von Lehrpersonal (an allgemeinbildenden Schulen)

Anlage 5 Landesbesoldungsgesetz Rheinland-Pfalz: Auszüge zur Eingruppierung von Lehrpersonal (an allgemeinbildenden Schulen)

Anlage 6 Zuordnung von BAT-Vergütungsgruppen

1. In eigener Sache

Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF Wittenberg) stellt im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit Ende der 1990er Jahre regelmäßig ausgewählte statistische Daten zur Situation Lernender und Lehrender im Bildungswesen – von der Kindertageseinrichtung bis zur Hochschule – zusammen. Dabei gilt das spezielle Interesse der Entwicklung der Genderstruktur im Bundesmaßstab und im Zeitverlauf. 2003 war der Genderreport erstmals als Online-Datenbank auf der GEW-Homepage verfügbar. Ergänzend zu dem statistischen Überblick wird jeweils eine Fragestellung wechselnder Thematik einer vertiefenden Analyse unterzogen, so z.B. die Bildungsverläufe von Mädchen und Jungen (Burkhardt 2004 a und b).

2006 wurde der Gender-Report¹ um einen zweiten Teil erweitert, in dem ein Vergleich der Bundesländer und Länderporträts geboten wird. Mit Blick auf Umfang und Handhabbarkeit machte sich hierbei die Auswahl eines Teilkomplexes erforderlich. Die Entscheidung fiel zu Gunsten einer näheren Beleuchtung des Lehrpersonals an Schulen und Hochschulen. Folgerichtig bestimmte dieses Thema auch die inhaltliche Ausrichtung der flankierenden Forschungsarbeit. Das Hauptaugenmerk sollte den Erscheinungsformen der horizontalen und vertikalen Segregation der Lehrerschaft an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht unter besonderer Beachtung der Wahrnehmung von Führungsfunktionen gelten. Erste Ergebnisse dazu hatte die GEW bereits vorgelegt (Horak 2004). Obwohl diese Studie einige Leerstellen aufwies, die auf einen problematischen Informationszugang schließen ließen, war das tatsächliche Ausmaß der Schwierigkeiten, zu einer gesicherten bundesweiten Aussage zu kommen, dann doch überraschend. Es erforderte Spürsinn und Hartnäckigkeit, um die erforderlichen Quellen zu lokalisieren. Ohne Hilfe eines weit verzweigten gleichstellungspolitischen Netzwerks, dessen Vertreterinnen uns unbürokratisch und oft unter zusätzlichem Arbeitsaufwand unterstützten, wäre dieser Untersuchung kaum ein Erfolg beschieden gewesen. Dank gilt auch den Statistischen Landesämtern und den Kultusministerien. Weitere Informationen über Kontaktstellen und Ansprechpartner/innen können Anlage 3 entnommen werden.

Leider erlaubt es die Heterogenität der Länderangaben zu Besoldungsgruppen und Leitungspositionen (betr. Aggregationsebene, Bezugsgrößen, Berichtszeitraum, Detailliertheit) nicht, diese zu Bundesangaben zu verdichten. Viele dieser Daten bedürfen der Erklärung, so dass die Länge der Fußnoten in manchen Fällen die der Tabelle übertrifft. Trotzdem konnten mittels der Statistik länderübergreifende Trends identifiziert werden. Um Kenntnis über deren Hintergründe und Rahmenbedingungen zu erlangen, wurde eine Sekundäranalyse einschlägiger Publikationen und Dokumente – mit Konzentration auf den Zeitraum ab Erscheinungsjahr 2000 – durchgeführt. Da nicht alle Veröffentlichungen sowohl aus inhaltlichen Erwägungen als auch aus Aufwandsgründen direkt Eingang in den Text finden konnten, wird in Anlage 1 zur Unterstützung weiterer Forschungsarbeit eine ergänzende Bibliographie angeboten. Als Service für Interessierte ist auch die Linkliste (Anlage 2) gedacht. Diese beschränkt sich nicht auf den Untersuchungsgegenstand im

¹ Die im Internet in Kürze abrufbare Datei stellt neben dem Tabellenwerk zahlreiche grafische Darstellungen bereit, darunter zur Struktur des Lehrkörpers nach Beschäftigungsumfang und Schultyp. Aus diesem Grund wurde im vorliegenden Bericht auf entsprechende Grafiken verzichtet.

engeren Sinne, sondern bietet auch Querverweise zu angrenzenden Themen. Ein Beispiel hierfür liefert <http://www.kmk.org/doc/beschl/SchulgesetzeInternet.pdf> – eine Adresse der KMK, unter der man sich zu den aktuellen Schulgesetzen kundig machen kann. Gerne hätten wir etwas Vergleichbares für das Besoldungsrecht angeboten, aber hier blieb die Internetrecherche erfolglos. Ersatzweise wurden in den Anhang Auszüge zur Eingruppierung von Lehrer/innen aus dem Bundesbesoldungsgesetz aufgenommen (Anlage 4). Zur Illustration eigenständiger Landesgesetzgebung sind exemplarisch die entsprechenden Auszüge aus der Landesbesoldungsverordnung Rheinland-Pfalz angefügt (Anlage 5). Aus Anlage 6 geht die aus dem Beamtenrecht abgeleitete Eingruppierung der angestellten Lehrer/innen nach dem Bundesangestelltentarif (BAT) hervor. Ab 1. November 2006 tritt ein neues Tarifrecht in Kraft (TV-L), das einerseits den Ländern größeren Entscheidungsfreiraum eröffnet, andererseits diese aber auch zur tariflichen Verhandlung der Eingruppierung verpflichtet.

Hingewiesen sei an dieser Stelle darauf, dass der Schulbereich eine hohe Regeldichte aufweist. Als relevant für die derzeitige Beschäftigungssituation sind – neben Besoldungs- und Tarifrecht – in erster Linie noch die Pflichtstundenverordnungen und die Lehrerrichtlinien zu nennen, ohne dass jedoch im folgenden näher darauf eingegangen werden kann.

Die vorliegende Studie will in erster Linie Argumente und Anregungen für die bildungs- und gleichstellungspolitische Reformdiskussion bieten. Außerdem verweist sie auf Informationslücken und weiteren Forschungsbedarf. Nicht zuletzt nimmt sie vorweg, mit welchen Problemen man bei der Erstellung bundesweiter Analysen im Zuge der Föderalismusreform künftig konfrontiert sein dürfte. Die Variationsbreite der Länderdaten zum Schulbereich setzt sowohl der Vergleichbarkeit als auch der Aggregation enge Grenzen. Ähnliches könnte in absehbarer Zeit auch den Hochschulbereich treffen.

Der Komplexität und Vielschichtigkeit des Themas konnte angesichts des vorgegebenen Finanz- und Zeitrahmens nur bedingt Genüge getan werden. Nicht in jedem Fall wird es gelungen sein, den Länderspezifika vollständig gerecht zu werden. Hinweise und Ergänzungen – insbesondere von Vertreter/innen der Schulpraxis und der Schuladministration – sind aus diesem Grund notwendig und willkommen.

2. Problemaufriss und zentrale Befunde

Seit Veröffentlichung der PISA- und IGLU-Studien und dem Bekanntwerden der dort dokumentierten Schwächen von Jungen in grundlegenden Bildungs- und Lesekompetenzen wird in Deutschland der Vorwurf der „Feminisierung“ des Lehrberufs lauter: Durch die – insbesondere im Vorschul- und Primarbereich – mehrheitlich lehrenden Frauen würde der Entwicklung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen von Jungen nicht ausreichend Rechnung getragen, was zu Leistungsdifferenzen zugunsten der Mädchen führen würde. Die Thematik erfuhr zunehmende Aufmerksamkeit in der Forschung.² Bildungsministerien mussten sich fragen lassen, in wie weit jungenspezifische Belange in ihrer Arbeit Berücksichtigung finden (MANNdat 2006). Schnell wurde der Ruf nach der Gewinnung junger Männer für den Grundschullehrerberuf laut. (Forum Bildung 2001). Dass man mit Pauschalurteilen der Problematik nicht gerecht wird, zeigt eine nach Schulformen und Fächern differenzierte Betrachtung. So geben eine Reihe von Studien Anlass zur Vermutung, dass es sich bei der Herausbildung geschlechtsstereotyper Unterschiede um ein Phänomen der Sekundarstufe I handelt. (Koch-Priewe 2006) Der geschlechterspezifische Schereneffekt bei den Leseleistungen zu Ungunsten von Jungen tritt in der Grundschule – der Schulform mit dem höchsten Lehrerinnenanteil – weit weniger in Erscheinung als in den folgenden Klassenstufen. Außerdem holen Jungen leistungsmäßig spürbar auf, wenn es um Mathematik und Naturwissenschaften geht. Insbesondere in Physik liegen sie vorn.³ Der aktuelle „Paradigmenwechsel in der Schulforschung“ (Cornelißen 2004) von der Benachteiligung der Mädchen auf das neue „Problemgeschlecht Junge“ muss auch vor dem Hintergrund kritisch betrachtet werden, dass der vermeintliche Bildungsvorsprung der Mädchen in deren weiterem Bildungsverlauf keine adäquate Entsprechung findet. Trotz gleichwertiger Qualifikationen geraten Frauen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und im Verlauf der beruflichen Karriere – auch aufgrund der familiären Doppelbelastung – gegenüber ihren männlichen Konkurrenten ins Hintertreffen. In der Debatte um Geschlechtergerechtigkeit am Lernort Schule dürfen die Beschäftigungsverhältnisse der Lehrerschaft nicht aus dem Blick gelassen werden, denn nach wie vor werden tradierte Geschlechterstrukturen reproduziert. Die bestehende Geschlechtersegregation (Geschlechtsspezifik der Verteilung der Lehrkräfte auf verschiedene Schulformen, Fächer etc.) sowie Geschlechterhierarchien innerhalb des Lehrkörpers (Lehrerin vs. Schulleiter) machen – ungeachtet oder gerade wegen der Feminisierungsdebatte – auch fürderhin eine geschlechterdifferenzierte Bildungs- und diskriminierungsfreie Personalpolitik im Schulbereich notwendig. Eine moderne Ausbildung sollte Lehrer/innen in die Lage versetzen, sowohl überholte Geschlechterstereotype in Frage zu stellen und deren Verqui-

² Eine auf Sachsen-Anhalt bezogene Studie wies einen Zusammenhang zwischen der Ungleichverteilung der Geschlechter auf Seiten des Lehrpersonals mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten des Schulerfolgs auf Seiten der Schülerinnen und Schüler nach, ohne dass allerdings Aussagen über die Wirkungsrichtung dieses Zusammenhangs getroffen werden konnten. (Gender-Institut) Deutlicher formulieren es Diefenbach und Klein (2002), die es für den Grundschulbereich als erwiesen ansehen, dass mit steigendem Lehrerinnenanteil die Nachteile für Jungen wachsen.

³ Näheres unter:

www.learn-line.nrw.de/angebote/gendermainstreaming/reader/ii_handlungsfelder/ii_5_kessels.pdf;

<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung/1-4-Schulische-bildung/1-4-2-schulleistungen.html>

ckung mit spezifischen Lern- und Lebensbereichen aufzulösen als auch diese veränderten Geschlechterbilder an die Schülerschaft zu vermitteln.

Über zwei Drittel der hauptberuflich tätigen Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland sind Frauen. Auf den ersten Blick scheint es also keinen Grund zu geben, die Beschäftigungssituation von Lehrerinnen aus gleichstellungspolitischer Sicht zu thematisieren. Anders sieht es aus, wenn man sich die vom Durchschnittswert verdeckte Differenzierung nach Schulformen, Beschäftigungsumfang, Fächern, Funktionen und Besoldung vor Augen führt. Ausschlaggebend für den hohen Frauenanteil sind in erster Linie Anteil und Anzahl von Frauen in **Teilzeitbeschäftigung** und an **Grundschulen**. Frauen finden sich in der Mehrzahl in jenen Schul- und Beschäftigungsformen wieder, die häufig mit kürzeren Ausbildungszeiten, geringerer Bezahlung, nachgeordnetem Prestige etc. sowie vordergründig erzieherischen Aspekten assoziiert werden, die eben diese Schul- und Beschäftigungsformen für Männer eher unattraktiv erscheinen lassen. Lehrer finden sich stärker in Lehrpositionen, in denen der fachliche Anspruch betont wird.

Anteilig mehr Frauen als Männer bezeichnen den Lehrberuf als ihren Wunschberuf. Dies schlägt sich unter anderem in einer größeren Berufszufriedenheit und überdurchschnittlichen Berufsmotivation nieder; darf zugleich aber nicht über die in den letzten Jahren extrem angestiegene Arbeitsbelastung hinwegtäuschen, die Lehrkräfte zu 'Schwerstarbeitern im Klassenzimmer' mit nachhaltiger Gesundheitsgefährdung werden lässt. In diesem Kontext könnte das Ausweichen in Teilzeitarbeit auch als individuelle Strategie der Stressbewältigung gedeutet werden. Neben den aus gesellschaftlichen Problemkonstellationen resultierenden Belastungen ist dabei u.a. auch die unausgewogene Alterstruktur der deutschen Lehrerschaft hervorzuheben, die innerhalb der einzelnen Kollegien zu Diskrepanzen hinsichtlich des Erfahrungsaustausches, des Innovationsvermögens und der Unterrichtskultur führen kann.

Frauen finden sich eher in den unteren Rängen der Schulhierarchie und – über geschlechtsspezifisch ausdifferenzierte Interessen und eine entsprechende Studienfächerwahl – auch in geschlechtstypischen Lehrämtern und Fächerkombinationen wieder. Dies birgt die Gefahr in sich, dass Lehrerinnen (und im Umkehrschluss auch Lehrer) qua Vorbildfunktion unbewusst Rollenstereotype bei Schülerinnen und Schülern tradieren. Dies wird durch die unterschiedliche Akzeptanz von Schulerfolgen, unterschiedliche Fähigkeitszuschreibungen und Aufmerksamkeitsverteilungen gegenüber Mädchen und Jungen am Sozialisationsort Schule verstärkt. Das Wahrnehmen und Bewusstmachen dieser subtilen Mechanismen muss der Ansatzpunkt für eine geschlechtersensible Bildung sein, die Unterrichtsinhalte und -organisation, aber auch Kommunikations- und Führungsformen in der Schule inkludiert.

Teilzeitarbeit ist eine Domäne der Frauen: Etwa die Hälfte der Lehrerinnen in Ost und West arbeiten mit einem bis zu 50 Prozent ermäßigtem Pflichtstundendeputat, was allerdings nicht gleichbedeutend mit einem in gleicher Größenordnung reduzierten Arbeitsaufwand sein muss. Insbesondere hinsichtlich der auf den Unterricht bezogenen sowie sonstigen Aufgaben bestehen – gegenüber den vollbeschäftigten Lehrkräften – erhebliche Belastungen, die oft nicht entsprechend honoriert werden. Teilzeitarbeit führt in der Regel bei den betroffenen Lehrer/innen einerseits zu Einkommenseinbußen, sinkenden Karrierechancen – nicht zuletzt auf Grund beschränkter Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten – und Reduzierung der Pensionsansprüche führen, andererseits zu unbezahlter Mehrarbeit im Rahmen der schulischen Tätigkeit. In

der unterschiedlichen Wertigkeit von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer spiegeln sich tradierte Rollenstereotype wider. Aus dem 7. Familienbericht der Bundesregierung geht hervor, dass in Deutschland im Unterschied zum europäischen Ausland immer noch der männliche Lebensentwurf (Alleinverdiener / Hausfrauenehe bzw. Teilzeittätigkeit der Frau) die Norm ist. „Obwohl die zeitliche Identität von Mutter- und Frauenrolle, die über Jahrhunderte gegolten hat, heute faktisch nicht mehr gilt und von der jungen Frauengeneration auch nicht mehr akzeptiert wird, bleibt vielen deutschen Müttern gar nichts anderes übrig, als sich in die traditionelle Rolle zu fügen.“ (Zukunft: Familie 2005)

Obgleich es in den vergangenen Jahren Fortschritte zu verzeichnen gab, sind Frauen als Führungskräfte im allgemeinbildenden Schulbereich noch immer unterrepräsentiert. Innerhalb der Schulformen ist der Frauenanteil an Funktionsstellen in Grund- und Sonderschulen am höchsten und nimmt mit aufsteigender Schulstufe kontinuierlich ab. Allerdings lässt sich hier ein deutlicher Unterschied zwischen neuen und alten Bundesländern ausmachen.

Werden die Anteile der Frauen an den Schulleitungspositionen (Schulleiter/in, stellvertretende/r Schulleiter/in, Konrektor/in etc.) in Relation zu ihrem Anteil an allen Funktionsstellen gesetzt, wird offensichtlich, dass diese Anteile durchgängig geringer ausfallen. Wenn Frauen Schulleitungspositionen einnehmen, dann findet man sie häufiger auf den niedriger dotierten Stellen. In allen Schulformen sind Frauen auf Stellvertreterstellen stärker vertreten als an der Spitze der Schulleitung.

Von einigen Ausnahmen abgesehen gilt generell: je höher die Besoldungs-/Vergütungsgruppe desto geringer fällt der Frauenanteil aus. In den obersten Gruppen sind Frauen flächendeckend weitaus seltener anzutreffen als es ihrem Anteil an der Lehrerschaft entsprechen würde. Diese Befunde wurden für alle Schulformen erhoben. Nicht selten kommt es im Vergleich zur nächst höheren Gruppe – speziell wenn es sich um die Spitzengruppe der betreffenden Schulform handelt – zu einer Halbierung des Frauenanteils. An Grundschulen, die sich durch einen hohen Prozentsatz an Lehrerinnen auszeichnen, fällt das Besoldungs-/Vergütungsniveau wesentlich geringer aus als an dem von Männern präferierten Gymnasialbereich. Diese Einkommensbenachteiligung verschärft sich dadurch, dass der Frauenanteil in den Spitzenverdienstgruppen an Gymnasien besonders gering ausfällt. In den neuen Bundesländern findet sich ein ähnliches Muster der Abstufung nach Schulformen und Funktionsstellen, jedoch mit einem bis in die Spitze der Hierarchie durchgängig höheren Frauenanteil als in den alten Bundesländern.

Wenn Frauen sich um Leitungspositionen bewerben, scheinen sie relativ gute Aussichten auf Erfolg zu haben. Ihre Bewerbungen dürften im Durchschnitt prozentual ebenso häufig oder sogar etwas häufiger in eine Besetzung einmünden wie die ihrer männlichen Kollegen. Die nur vereinzelt zur Verfügung stehenden Daten bieten allerdings kein eindeutiges Bild. Gemessen an Anzahl und Anteil der Bewerberinnen ist eine gewisse Bevorzugung von Stellvertreterpositionen auszumachen. Die hier erzielten Besetzungsquoten sind offensichtlich auch höher als die auf Schulleiterpositionen. Es zeichnet sich ab, dass Bewerbungen von Frauen an Gymnasien auf weniger Resonanz stoßen als an Grundschulen. Das könnte mit der geringen Anzahl von entsprechenden Bewerbungen zusammenhängen, die nur ein sehr eingeschränktes Auswahlpotenzial darstellt.

Auf jeden Fall steht das Ungleichgewicht zwischen dem hohen Anteil von Frauen an den Lehrkräften einerseits und dem deutlich kleineren Schulleiterinnenanteil andererseits im Zusam-

menhang mit einer zu geringen Bewerbungsaktivität von Frauen. Weder die vorhandene Familien-, noch die angeblich fehlende Karriereorientierung von Frauen können diesen Fakt hinreichend erklären. Vielmehr scheint die Asymmetrie in der Ausübung schulischer Führungspositionen auch auf Unterschiede in der Kompetenzeinschätzung und Selbstwirksamkeitserwartung von Frauen und Männern zurückzuführen zu sein. Eine solche Argumentation muss jedoch hinsichtlich noch immer männlich stereotypisierter Führungsmodelle und tradiert, inflexibler Beschäftigungsbedingungen kritisch hinterfragt werden. So führen u.a. ein nach wie vor favorisiertes Vollzeitarbeitsmodell in Leitungspositionen sowie die mangelnde Berücksichtigung frauenspezifischer Kompetenzen für Führungsaufgaben zu einer Beschränkung der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Gesellschaftliches Umfeld und Kollegien reagieren nicht selten mit Unverständnis oder gar Ablehnung auf Führungsansprüche von Frauen. Speziell an Gymnasien können sie einer besonders kritischen Beobachtung ihrer Leistungen gegenwärtig sein, was dem Karrierestreben von vornherein Grenzen setzen dürfte. Lehrerinnen zeigen dennoch verstärkt Interesse und Bereitschaft, eine schulische Leitungsfunktion zu übernehmen, insbesondere wenn dafür eine entsprechende Motivation und Unterstützung – z.B. in Form von Qualifizierungen und Orientierungskursen – gegeben ist.

3. Bildungspolitischer Kontext: Feminisierung versus Segregation

Der Begriff der „Feminisierung“ des Lehrberufs kursiert seit den 60er Jahren und beschreibt bis heute den „relativen Anstieg an weiblichen Lehrkräften bzw., dass der Lehrerinnenanteil den der Lehrer übersteigt“. (Roisch 2003) Tatsächlich weist die Statistik seit vielen Jahren einen Frauenanteil von weit über 50 Prozent aus. Im Schuljahr 2004/05 waren 55 Prozent der hauptberuflichen Vollzeit-Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen weiblich.⁴ Noch ausgeprägter fällt die Mehrheitsposition von Frauen bei den Teilzeitkräften aus: Der Frauenanteil lag hier bei 86 Prozent. (Statistisches Bundesamt 2005) Ist der Lehrberuf also tatsächlich ein reiner „Frauenberuf“ – nicht nur quantitativ, sondern auch im Sinne der Prägung des Berufsfeldes durch Frauen? Dies scheint bei genauerer Betrachtung der Zahlen zumindest fraglich, denn die weiblichen Lehrkräfte sind nicht nur „horizontal“ höchst ungleich nach den unterschiedlichen Schulformen, Unterrichtsfächern und Beschäftigungsumfang verteilt, sondern auch „vertikal“ nach Positionen in der Schulhierarchie.

Im Vergleich der **Schulformen** wird die Primarstufe in besonderem Maße von Frauen getragen. An der Spitze steht der Grundschulbereich mit einem rd. 86prozentigen Frauenanteil, gefolgt von den Sonderschulen (74 %). Auch in allen anderen hier zu betrachtenden Schulformen – den Haupt- (57 %), Real- (62 %) und Gesamtschulen (59 %) sowie Gymnasien (51 %) – arbeiten mehr hauptberuflich tätige Frauen als Männer. Für die Bundesrepublik als Ganzes gilt, dass der Frauenanteil am Lehrpersonal mit ansteigendem Altersjahrgang bzw. höherem Bildungsgrad der Schüler/innen stetig abnimmt, „das heißt je stärker die sozialen und emotionalen Komponenten der pädagogischen Tätigkeit zurücktreten, je wichtiger die Wissensvermittlung wird und je länger die Ausbildung der Lehrer dauert“ (Schümer 1992).

Wird die Statistik hinsichtlich des **Beschäftigungsumfangs** der Lehrkräfte ausgewertet, ergibt sich ein differenzierteres Bild. Nur in den Grundschulen stellen Lehrerinnen die Mehrheit der Vollzeit- **und** Teilzeitkräfte (75 % bzw. 96 %). In den anderen Schulformen sind Lehrerinnen unter den Vollzeitbeschäftigten in der Minderheit (Hauptschulen 45 %, Realschulen 48 %, Gesamtschulen 49 %, Gymnasien 38 %). Unterrepräsentiert sind vollbeschäftigte Frauen vor allem an den Gymnasien, und das trotz steigender Absolutzahlen. Die Chance, den Personalzuwachs über gezielte Einstellung von Frauen mit einem Gleichstellungsfortschritt zu verbinden, wurde offensichtlich nicht genutzt. Eine Besonderheit lässt sich in den neuen Bundesländern feststellen. Hier sind Gymnasiallehrerinnen nicht nur als Teilzeitbeschäftigte, sondern auch als Vollzeitkräfte stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen. Dies sowie der insgesamt höhere Lehrerinnenanteil in den neuen Bundesländern lassen sich auf die DDR-Beschäftigungsstruktur zurückführen, die durch eine noch stärkere Beteiligung von Frauen im pädagogischen Berufsfeld gekennzeichnet war.

Fazit: Hinter dem im Gesamtdurchschnitt hohen Lehrerinnenanteil an allgemeinbildenden Schulen verbirgt sich eine differenzierte Beschäftigungsstruktur. Ausschlaggebend sind der hohe

⁴ Hauptberufliche Lehrer/innen unterscheiden sich nach ihrer Pflichtstundenzahl in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Das Pflichtstundendeputat bei Letzteren ist bis zu 50 Prozent ermäßigt.

Prozentsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen, der sich in den Absolutgrößen niederschlägt, und die große Anzahl vollzeitbeschäftigter Grundschullehrerinnen.

Tab. 1: Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang, Schulform und Geschlecht im Schuljahr 2004/05

Hauptberuflich tätige Lehrkräfte								
Schulform	Vollzeitkräfte				Teilzeitkräfte			
	Anzahl (in Pers.)		Anteil (in %)		Anzahl (in Pers.)		Anteil (in %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschulen	66.037	21.505	75,4	24,6	97.104	4.356	95,7	4,4
Hauptschulen	22.831	28.351	44,6	55,4	20.081	3.833	84,0	16,0
Realschulen	22.802	24.676	48,0	52,0	26.375	5.039	84,0	16,0
Int. Gesamtschulen	12.993	13.550	49,0	51,0	11.555	3.256	78,0	22,0
Gymnasien	39.414	63.110	38,4	61,6	43.104	15.530	73,5	26,5
Insgesamt	215.399	177.559	54,8	45,2	239.179	39.828	85,7	14,3

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt 2005

4. Professionsdiskurs

Die Überrepräsentanz von Frauen in der Primarstufe, ihre deutlich höhere Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und die Unterrepräsentanz in schulischen Führungspositionen – auf die an dieser Stelle später eingegangen werden soll – lassen darauf schließen, dass der Lehrberuf „eine geschlechtersegregierte, hierarchische Struktur aufweist, [...] in der Frauen jeweils auf den ‚niederen‘ Bereich zu begrenzen versucht wurden“ (Hänsel 1997). Kritisch ist dabei zu berücksichtigen, dass ein hoher Frauenanteil in der Professionsforschung traditionell eher negativ besetzt und häufig mit kürzerer bzw. schlechterer Ausbildung, geringerer Bezahlung, weniger Prestige usw. assoziiert wird. Feminisierungstheoretiker gehen sogar soweit zu behaupten, dass „das zunehmende Eindringen von Frauen in den Lehrberuf [...] den zunehmenden Verfall seiner Professionalität bzw. die Hemmung seiner Professionalität zur Folge“ (zitiert nach Hänsel 1997) hat. Sogenannte männliche Professionalität wird einer angeblich von Natur aus gegebenen Mütterlichkeit von Frauen, einer natürlichen weiblichen Neigung zur Kindererziehung gegenübergestellt: „Das Geschlecht des Lehrberufs wird männlich bestimmt, wenn auf seinen Charakter als Profession abgehoben wird, und er gilt als weiblich, wenn er als ‚hausarbeitsnaher‘ Beruf begriffen wird.“ (ebenda) Idealtypisch findet diese erklärte Arbeitsteilung, die zugleich Ausdruck der nach wie vor nicht nachhaltig aufgebrochenen hierarchischen Differenz zwischen den Geschlechtern ist, in Person der Grundschullehrerin und des Gymnasiallehrers seine Entsprechung.

Hinsichtlich der Feminisierung der Grundschule führt die Professionsforschung ins Feld, dass „die Wahl des Berufes über geschlechtsspezifisch ausdifferenzierte Interessen und als Ausdruck einer Akzeptanz bestehender gesellschaftlicher Strukturen, die für Frauen eine Doppelrolle vorsehen, erfolgt“ (Richter 1994). Neben einer „natürlichen Neigung“ zum Lehrberuf (Freunde am Umgang mit Kindern und am Unterrichten) nennen Studien zur Studienwahlentscheidung „Lehramtsstudium“ von Volksschul- bzw. Grund- und Hauptschullehrerinnen unter anderem folgende Gründe:

1. „Vererbung“ des Berufs durch Lehrer-Eltern
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. ökonomische Absicherung
4. politisch-emanzipatorische oder bildungsreformerische Motive
5. Interesse an bestimmten Schulfächern
6. Scheu vor längerer Ausbildung oder Studium
7. eine Entscheidung in Ermangelung attraktiver Alternativen (nach Glumpler 1993).

Steht die „Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ auch bei männlichen Lehramtsstudenten an erster Stelle, werden hinsichtlich weiterer Berufswahlmotive erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich: Frauen betonen wesentlich häufiger als Männer die günstige Verbindung von beruflichen und familiären Verpflichtungen; Studenten nennen eher extrinsische Motive (Einteilung der Arbeitszeit, Gehalt, Beamtenstatus, Ferien etc.) (Ulich 1998).

Die Hoffnung angehender Lehrer/innen auf „ökonomische Absicherung“ ist tatsächlich nicht unbegründet, wenn sie sich auch für Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße bewahrheiten wird. Untersuchungen zeigen, dass „sich der Lehrberuf für Frauen in deutlich höheren finanziellen

Vorteilen niederschlägt als für Männer, im Vergleich zu allen anderen Berufen mit gleicher Ausbildungsvoraussetzung. Frauen können damit rechnen, dass sich eine Ausbildung, die zum Beruf 'Lehrerin' führt, ihnen über das Leben gesehen zwischen 17 und 26 Prozent mehr Lebenseinkommen beschert. Für Männer schneidet zwar der Lehrberuf im Durchschnitt auch immer besser ab als alle anderen Berufe, nur sind die Differenzen viel geringer und gerade für Primarlehrer im nicht-signifikanten, d.h. im vernachlässigbaren Bereich.“ (Wolter/Denzler 2003). Der finanzielle Vorteil den Frauen im Schulwesen erzielen, ist allerdings nur ein relativer. Ein Blick auf die Besoldung (vgl. Pkt. 10) lässt ihre deutliche Unterrepräsentanz in den oberen Besoldungsgruppen erkennen. Im Durchschnitt dürfte die Differenz zum höheren Einkommen ihrer Kollegen aber geringer ausfallen als es im Durchschnitt bezogen auf die Gesamtheit sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen mit Universitätsabschluss in Vollzeit der Fall ist. Diese erzielten 1997 nur 72 Prozent des vergleichbaren Einkommens von Männern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001)

Eine weitere Erklärungshypothese charakterisiert die Grundschule innerhalb des Schulsystems als weniger hierarchischen Raum, ja „fast als Schonraum vor Konkurrenz und beruflicher Aufstiegshoffnung“ (Kaiser 1996), der auf Frauen eine hohe Anziehung ausübt; den Beruf des Grundschullehrers für Männer zugleich weniger attraktiv erscheinen lässt. Sie entscheiden sich – wenn überhaupt für einen pädagogischen Beruf – eher für Schulen der Sekundarstufen, in denen der Erziehungsaspekt hinter den der Wissensvermittlung zurücktritt und entsprechende Karriere-möglichkeiten bestehen. Offensichtlich wird Erziehungsarbeit zum einen eine geringere Wertigkeit im Vergleich zur Vermittlung von Fachwissen beigemessen. Dem entsprechend abgestuft fiel dann auch die Verantwortungszuschreibung innerhalb des Schulsystems aus. Zum anderen wird anscheinend wie selbstverständlich unterstellt, dass mit zunehmender Alterstufe der Schüler/innen der Schwierigkeitsgrad der Berufsausübung steigt, was wiederum einen Prestigegegewinn (und Einkommensvorteile) zur Folge hat. Generell fehlt es an über rein formale Kriterien hinausgehenden Anforderungsprofilen und Tätigkeitsbeschreibungen wie sie von Tondorf (2005) als Voraussetzung einer diskriminierungsfreie Personalpolitik beschrieben wurden.

Empirische Studien belegen, dass Lehrerinnen ihre pädagogische Arbeit anders wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen und diese auch anders ausgestalten. Frauen, die an Grundschulen tätig werden, haben eine überdurchschnittliche Berufsmotivation (Kaiser 1996). Lehrerinnen identifizieren sich eher als ihre männlichen Kollegen mit ihrem Lehrberuf. Zwar würden auch Lehrerinnen die aus gesellschaftlichen Problemkonstellationen resultierenden Belastungen im Schullalltag empfinden, zugleich aber über kompetente Bewältigungsstrategien verfügen (soziale Unterstützung durch Supervision, Austausch im Kollegium, Freundes- und Familienkreis), und weniger Burnout-Syndrome zeigen als Männer (Horstkemper 1999), was auch eine größere Berufszufriedenheit impliziert.

Widerstreitend zeigen sich in diesem Punkt allerdings Befunde, nach denen Frauen trotzdem früher wegen Dienstinfähigkeit aus dem Schuldienst ausscheiden (Jehle 1997). Als Gründe für die in den vergangenen Jahren extrem angestiegene Arbeitsbelastung in der Schule, die Lehrer/innen zu „Schwerstarbeitern im Klassenzimmer“ (Unterstützung 2005) mit nachhaltiger Gefährdung ihrer psychischen wie physischen Gesundheit werden lässt, können vor allem die hohen Klassenstärken, der wachsende Anteil verhaltensauffälliger Schüler/innen, die hohe Unterrichtsver-

pflichtung und der Umfang der unterrichtsbezogenen und sonstigen Tätigkeiten, allgemeine Erziehungsdefizite in den Familien sowie die ungünstige Altersstruktur der Lehrerschaft diagnostiziert werden. In der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitsschutz sind bundesweit gravierende Defizite auszumachen.

5. Altersstruktur

Deutsche Kollegien gehören nach einem internationalen OECD-Ländervergleich (2003) zu den ältesten. Besonders betroffen ist die männliche Lehrerschaft. Im Schuljahr 2004/05 waren immerhin 59 Prozent aller hauptberuflichen Lehrer, aber nur 43 Prozent der Lehrerinnen älter als 50 Jahre. Frauen waren stärker in der Altersgruppe der 40- bis 50jährigen (Männer 22 %, Frauen 31 %) und in der Gruppe der unter 40jährigen (Männer 19 %, Frauen 27 %) vertreten (Statistisches Bundesamt 2005/eigene Berechnung).

Tab. 2: Hauptberuflich tätige Lehrkräfte insgesamt an allgemeinbildenden Schulen nach Bundesgebiet und Altersgruppen im Schuljahr 2004/05

	Davon im Alter von... bis ... Jahren						
	Gesamt (in Pers.)	unter 40		40 bis 50		50 und älter**	
		Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)
Alte Bundesländer	532.637	134.688	25,3	134.139	25,2	263.810	49,5
Neue Bundesländer*	139.328	26.115	18,7	52.776	37,9	60.437	43,4
Deutschland	671.965	160.803	23,9	186.915	27,8	324.247	48,3

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt 2005

* einschließlich Berlin

** einschließlich der Lehrkräfte ohne Angabe

Tab. 3: Alterstruktur des hauptberuflich tätigen Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen nach Region, Altersgruppen und Geschlecht im Schuljahr 2004/05

		Davon im Alter von... bis ... Jahren						
		Gesamt (in Pers.)	unter 40		40 bis 50		50 und älter**	
			Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)
Alte Bundesländer	Frauen	344.989	98.411	28,5	96.508	28,0	150.070	43,5
	Männer	187.648	36.277	19,3	37.631	20,1	113.740	60,6
Neue Bundesländer*	Frauen	109.589	21.737	19,8	42.271	38,6	45.581	41,6
	Männer	29.739	4.418	14,8	10.505	35,3	14.856	49,9
Deutschland	Frauen	454.578	120.148	26,5	138.779	30,5	195.651	43,0
	Männer	217.387	40.655	18,7	48.136	22,1	128.596	59,2

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt 2005

* einschließlich Berlin / ** einschließlich der Lehrkräfte ohne Angabe

Ausgehend vom „Bildungsbericht für Deutschland“ der Kultusministerkonferenz (Ständige Konferenz 2003 a) ist dabei auszumachen, dass sich die Kollegien in den alten Bundesländern aufgrund relativ hoher Pensionierungs- und Einstellungszahlen in den letzten Jahren deutlich verjüngt; die in den neuen Bundesländern (mit Berlin) hingegen aufgrund geringer Pensionierungs- und infolge stark sinkender Schülerzahlen und entsprechend geringerer Einstellungszahlen im

Durchschnitt gealtert sind. Dabei stellt der Bildungsbericht vornehmlich die zyklischen Prozesse von Lehrermangel und -überschuss heraus, an denen das deutsche Bildungssystem „leide“: „In Folge der aktuell eher geringen Berufsaussichten und der wahrgenommenen unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung vieler Lehrer und Lehrerinnen entscheiden sich die jungen studienberechtigten Schulabsolventen derzeit jedoch nur in sehr geringem Umfang für ein Lehramtsstudium, so dass erwartet werden muss, dass dann, wenn wieder junge Lehrer und Lehrerinnen gesucht werden, zu wenig ausgebildete Absolventen der Lehrerausbildung zur Verfügung stehen.“ Klemm (2002) spricht in diesem Zusammenhang von „Wechselbädern“ der Beschäftigungsperspektiven. Die Einstellungssituation variiert stark nach Fach und Region (Ständige Konferenz 2003 b).

Ergänzend soll an dieser Stelle kritisch darauf hingewiesen werden, dass Schulkollegien durch die mangelnde Mobilität in ihrer Besetzung Gefahr laufen, „im eigenen Saft zu schmoren“ (Naegeler/Warm 1996). Innovationen - zum Beispiel in Bezug auf die Nutzung sog. Neuer Medien - durch junge, neu ausgebildete Lehrer/innen (beklagt wird in diesem Zusammenhang auch häufig der späte Berufseintritt von Lehramtsabsolvent/innen) können die Kollegien nicht erreichen; die verschiedenen Erfahrungshorizonte von jüngeren und älteren Lehrkräften hinsichtlich ihrer fachlichen und pädagogischen Arbeit nicht gegenseitig ausgeschöpft und erweitert werden.

6. Berufsverständnis und Rollenstereotype

Studien belegen, dass Frauen unter den Lehrkräften überrepräsentiert sind, „die ihren Unterricht lebendig und abwechslungsreich gestalten und sich in besonderem Maße darum bemühen, die Motivation von Schüler/innen zu wecken und zu selbständigem Lernen anzuregen“ (zitiert nach Gottschalk 2003). Die Forschung weist hier auf das besondere weibliche Innovationspotential hin, was vor allem der Primarstufe innewohnt. Insbesondere Grundschullehrerinnen haben erkannt, dass sie „den neuen Anforderungen an Schule mit herkömmlichen Unterrichtsmethoden nicht gewachsen [sind - d.A.], dass Schlüsselqualifikationen wie Kreativität, Offenheit, Kooperationsfähigkeit und Selbständigkeit in einer Belehrungsschule nicht in ausreichendem Maße vermittelt werden können“ (ebenda). Die große Reformorientierung der Grundschullehrerinnen wird mit der „Doppelqualifizierungsthese“ (vgl. auch Fischer 1996 / Kannsteiner-Schänzlin 2006) begründet, wonach Frauen ihre sozialisationsbedingten weiblichen Intentionen (Hausfrau und Mutter) besonders wirksam in einem (Frauen)Beruf weiterentwickeln können. Diese veränderte Sichtweise sollte aber nicht den Begriff der Doppelbelastung verdrängen; sind Frauen im unveränderten System geschlechtsspezifischer Rollenverteilung doch noch immer für Familienarbeit und Kinderbetreuung hauptverantwortlich.

Im Vergleich zu männlichen Lehrkräften verstehen Lehrerinnen ihre berufliche Arbeit „insgesamt mehr im Sinne von Beziehungsarbeit, die eigene Person als Bezugsperson für die Schülerinnen und Schüler und als Mittlerin zwischen harten Institutionsansprüchen und den Lernenden“ (Kaiser 1996). Kritisch angemerkt wird, dass die pädagogische und emotionale Nähe der Lehrerinnen im Schulalltag mitunter – wie etwa bei der Notengebung – einen Druck persönlicher Entscheidungen, Verantwortung und Konflikte aufbaut (Kannsteiner-Schänzlin 2002). Es wird die Gefahr beschrieben, „mit der Sehnsucht nach emotionaler Nähe die Illusion ständiger Verfügbarkeit zu erzeugen und sich damit in omnipotente Vorstellungen zu verstricken, welche dazu führen, dass in Konfliktsituationen nur das Ausmaß des persönlichen Einsatzes allein für den Erfolg bzw. den Misserfolg verantwortlich gemacht wird“ (zitiert nach Gottschalk 2003). Allerdings ist es nicht notwendig, dass Lehrerinnen zum Selbstschutz nun eine als männlich typisierte Dominanz- und Distanzposition einnehmen. Favorisiert wird vielmehr ein Beziehungsmuster der „abgegrenzten Mütterlichkeit“ (Flaake 1989), welches die Forschung in der Gruppe jener Lehrerinnen verwirklicht sieht, die sich in der letzten Phase ihres Berufslebens befindet: „Ältere Lehrerinnen legen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine stärkere Haltung prinzipieller Einfühlungs- und Verständnisbereitschaft gegenüber den Schülerinnen an den Tag. Anders als die jüngeren Lehrerinnen verbinden sie fürsorgliche Seiten jedoch mit ihrer institutionellen Rolle als Lehrerin. Verständnis und Strenge oder Autorität werden von ihnen nicht als Widerspruch empfunden“ (zitiert nach Gottschalk 2003).

Wird die strukturelle Geschlechterverteilung im Schulsystem betrachtet, muss – anknüpfend an den letzten Punkt – auch deren Bedeutung für die Stabilisierung von **Rollenstereotypen** hinterfragt werden, schlussendlich haben die „Rollenstereotype der Lehrenden eine Vorbildfunktion für Lernende“ (Richter 1994). Zur Diskussion steht ein Prozess, der einerseits durch die Wahrnehmung von weiblichen und männlichen Lehrkräften durch die Schüler/innen; andererseits durch

das Lehrer/innen-Verhalten gegenüber Schülerinnen und Schülern gekennzeichnet ist. Zwar war die Sichtweise der Lernenden nur selten Gegenstand von Untersuchungen – nach Hartmut Ditton nehmen Schülerinnen weibliche Lehrkräfte und Schüler männliche Lehrkräfte positiver wahr (siehe Roisch 2003) – aber wie bereits festgestellt wurde, erleben Kinder bereits im Grundschulbereich im Durchschnitt mehr Frauen als Männer im Lehrberuf: Sie sind zahlenmäßig in der Mehrheit und haben damit einen großen Anteil an der schulischen Erziehung; sie unterrichten mehr als die Hälfte aller Unterrichtsstunden (im Schuljahr 2004/05 hielten voll- und teilzeitbeschäftigte hauptberufliche Lehrerinnen 67 % aller wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden ab) und sie befinden sich in der Schulhierarchie häufiger auf den unteren Positionen. Der Lehrerin zur Seite steht sehr oft ein Korrektiv in Person eines Schulleiters. Es ist also fast unausweichlich, dass Schüler/innen Führungsanspruch und Entscheidungskompetenz mit Männlichkeit assoziieren.

7. Wer lehrt was? Wer lernt wie?

Besonderes Augenmerk verdient die Geschlechterverteilung der Lehrkräfte auf die verschiedenen **Unterrichtsfächer**. Allerdings wird eine solche Betrachtung dadurch erschwert, dass in den einzelnen Bundesländern anscheinend keine neuen Zahlen erhoben wurden bzw. entsprechende schulstatistische Daten nicht zur Verfügung gestellt werden. In einschlägigen Veröffentlichungen der KMK scheint dem Kriterium Geschlecht überhaupt keine Bedeutung zuzukommen (z.B. Ständige Konferenz 2003b, 2004, 2005).

Ersatzweise sollen die Zahlen der Teilnehmer/innen mit bestandener 2. Staatsprüfung nach fächerspezifischen Lehrbefähigungen (Mehrfachzählung) für das Schuljahr 2004/05 (Statistisches Bundesamt 2005) herangezogen werden. Im zahlenmäßig besonders stark vertretenen Fach Deutsch liegt der Frauenanteil an den Lehrbefähigungen bei knapp 80 Prozent. Noch höher fällt der Prozentsatz in der quantitativ ebenfalls bedeutsamen Sonderpädagogik aus (83 %). In den Fächern Mathematik, Sport, Gemeinschafts- und Sozialkunde und vor allem in den Naturwissenschaften sind Frauen weit seltener zu finden, stellen aber trotzdem die Mehrheit. Eine Ausnahme bildet Physik mit einem knapp 70prozentigen Männeranteil.

Tab. 4: Teilnehmer/innen mit bestandener 2. Staatsprüfung nach ausgewählten fächerspezifischen Lehrbefähigungen und Geschlecht 2004/05

Fächerspezifische Lehrbefähigung	Insgesamt (in Pers.)	Anzahl (in Pers.)		Anteil (in %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Deutsch	6.033	4.763	1.270	78,9	21,1
Mathematik / Statistik	3.682	2.492	1.190	67,7	32,3
Sonderpädagogik	2.738	2.283	455	83,4	16,6
Englisch	2.454	1.836	618	74,8	25,2
Sport	2.220	1.264	956	56,9	43,1
Theologie / Religionslehre	1.854	1.404	450	75,7	24,3
Gemeinschafts-/ Sachkunde	1.804	1.062	742	58,9	41,1
Geschichte	1.360	787	573	57,9	42,1
Französisch	914	771	143	84,4	15,6
Kunst	818	669	149	81,8	18,2
Physik	601	188	413	31,3	68,7
Chemie	594	340	254	57,2	42,8
Insgesamt	35.301	24.519	10.782	69,5	30,5

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt 2005

Dabei sind auch deutliche Unterschiede in der Wahl des Lehramtes auszumachen: Wie nachfolgende Tabelle beispielhaft für **Hessen** zeigt, sind die Frauenanteile bei den Lehrämtern für Grundschule bzw. Primarstufe (und aller oder einzelner Schularten der Sekundarstufe 1) am höchsten.

Durch die gleichzeitige Ausprägung der Fächerwahl potenziert sich der Konzentrationseffekt. 80 Prozent der Studierenden für das Lehramt an Grundschulen wünschen sich eine Einstellung mit dem Fach Deutsch, lediglich die Hälfte nennt das Fach Mathematik (Hessisches Kultusministerium 2003). In **Bayern** liegt der Anteil der weiblichen Studienanfänger für das Lehramt an Grundschulen bei 85 Prozent (Holzapfel 2005); in **Baden-Württemberg** für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen bei 89 Prozent (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2005). Für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen in **Niedersachsen** haben sich sechsmal so viele Frauen wie Männer beworben (Aus Rechtsschutz und Personalarbeit 2006).

Tab. 5: Lehrernachwuchs für die Lehrämter an allgemeinbildenden Schulen in Hessen nach Geschlecht 2003

Lehramt bzw. Lehrbefähigung für	Referendar/in				
	Insgesamt (in Pers.)	Anzahl (in Pers.)		Anteil (in %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	1.242	1.156	86	93,1	6,9
Haupt- /Realschule	528	354	174	67,0	33,0
Sonderschule	554	434	120	78,3	21,7
Gymnasium	1.363	834	529	61,2	38,8

Quelle/Berechnungsgrundlage: Hessisches Kultusministerium 2003

Anzunehmen ist, dass die dargelegte Wahl und Besetzung geschlechtstypischer Lehrämter und Fächerkombinationen durch Lehrerinnen und Lehrer sowie eine geschlechtsspezifische Interaktionsstruktur des Unterrichts schlussendlich die Vorstellungen der Schüler/innen von Geschlechterrollen prägen – und unter Umständen auch deren Berufswahl beeinflussen. Dies wäre ein Erklärungspunkt dafür, dass Mädchen und Frauen nach wie vor mehrheitlich in Ausbildungsberufen und Studienfächern zu finden sind, die die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes stabilisieren. „So sind zum Beispiel die Leistungen der Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern nicht geringer als die der Jungen wie jüngst erst PISA belegt hat, wohl aber beeinflusst die geschlechterspezifische Stereotypisierung von Fächern durch Lehrpersonen das Interesse und das Selbstwertgefühl der Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern negativ und scheint zur viel beklagten Abwahl dieser Fächer von Seiten der Mädchen [und in der Folge auch zu einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl - d.A.] beizutragen“ (Lemmermöhle 2003) Tatsächlich belegen Untersuchungen eine besonders in den naturwissenschaftlichen Fächern ausgeprägte Ungleichbehandlung von Jungen und Mädchen durch die Lehrkräfte. Kritisiert wird unter anderem, dass sich Unterrichtsthemen und Lernmaterialien wenig an der Lebenswelt und den Interessen von Mädchen orientierten und die Lehrkräfte häufig in dem Bewusstsein agierten, dass Mädchen für diese Fächer eh nicht begabt seien. Hinzu komme, dass Mädchen in den Anweisungen der Lehrkräfte sprachlich häufig gar nicht vorkämen.

Unterschiede im Verhalten von Lehrer/innen gegenüber Jungen und Mädchen wurden aber nicht nur hinsichtlich der Wahrnehmung der individuellen und kollektiven Fähigkeitszuschreibung festgestellt, sondern auch bezüglich der Aufmerksamkeitsverteilung, der Akzeptanz von

Schulerfolgen usw.: „LehrerInnen widmen im Unterricht zwei Drittel ihrer Aufmerksamkeit den Jungen [...]. Jungen werden mehr als Mädchen getadelt, hauptsächlich wegen Disziplinschwierigkeiten. Sie werden aber auch für intellektuelle Leistungen mehr gelobt“ (Kreienbaum 1990). Dabei wurde die Tendenz erkennbar, dass männliche Lehrer den Jungen insgesamt noch stärker Beachtung schenken als ihre Kolleginnen. Lehrer/innen rufen die Jungen im Unterricht öfter auf als Mädchen und geben ihnen insgesamt mehr Raum „und damit die Chance, ein breiteres Verhaltensspektrum auszuprobieren. Neben sozialem Verhalten wird in solchen Kontexten gleichzeitig aber auch Egoismus, Aggressivität und Geringschätzung für weibliche Anforderungen im Sozialverhalten mitgelernt“ (Kreienbaum 1990).

Die unterschiedliche Aufmerksamkeitsverteilung und Fähigkeitszuschreibung sowie die Ungleichbehandlung durch die Lehrerschaft im Unterricht wirkt sich auf die Entwicklung des Lernverhaltens und des Selbstvertrauens von Jungen und Mädchen aus. Der eingangs angesprochene Lernerfolg von Mädchen steht dabei in Diskrepanz zu dem im Vergleich zu Jungen weit weniger entwickelten Selbstbewusstsein und einer geringeren Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten. Diese jedoch sind „wesentliche subjektive Voraussetzungen für beruflichen Erfolg und Durchsetzungsvermögen. Diese subjektiven Voraussetzungen werden Mädchen in der Schule weniger vermittelt als Jungen“ (Nyssen 1990). Wichtig erscheint im Hinblick auf die künftige Schulentwicklung, dass sich Lehrerinnen und Lehrern noch stärker über bestehende geschlechtsspezifische Chancengleichheit in der Schule bewusst werden und aufklärerisch wirken, indem sie „Mädchen und Jungen mit einem nach gängigen Vorstellungen eher untypischen Interessen- und Leistungsprofil auch für ungewöhnliche Berufsperspektiven [...] motivieren und bei entsprechenden Entscheidungen [...] unterstützen“ (Cornelißen 2004). Es geht also um das „Offenhalten von Selbstentwürfen für vielfältige Berufsperspektiven“ (ebenda).

Hingewiesen werden soll in diesem Zusammenhang auf den Diskurs über den Umgang mit ‚Geschlecht‘ im Schulalltag, der u.a. von Faulstich-Wieland als „doing gender“-Prozess beschrieben wird, in dem „Geschlecht und damit Geschlechterdifferenzen ganz wesentlich durch interaktionelle Praktiken aller Beteiligten immer wieder hergestellt werden“ (Faulstich-Wieland 2005). Im Ansetzen an Geschlechterdifferenzen u.a. durch Maßnahmen zur getrennten Mädchen- und Jungenförderung – wie sie vielerorts praktiziert werden – sieht Faulstich-Wieland eine ‚Dramatisierung‘ von Geschlecht, die die Gefahr in sich birgt, Stereotype zu verfestigen anstatt sie aufzubrechen: „Dramatisierungen der Differenzen erschweren durch die klare Unterscheidung der Geschlechter zum einen die Wahrnehmung der Differenzierungen innerhalb der Gendergruppen. Zum anderen erzwingen sie mindestens teilweise ein stereotypes doing gender durch die Schülerinnen und Schüler.“ (ebenda) Sie plädiert deshalb für eine Balance zwischen ‚Dramatisierung‘ und ‚Entdramatisierung‘ von Geschlecht: „Schulentwicklungsprozesse, die Schülerinnen und Schüler miteinbeziehen ohne diese primär als Repräsentanten ihres Geschlechts zu sehen, wären ein Weg, der sich lohnen würde, um eine geschlechtergerechte Schumatmosphäre zu schaffen.“ (ebenda)

In der aktuellen Diskussion über bildungspolitische Reformkonzepte – in der auch die starke Fragmentierung des Schulsystems in der Bundesrepublik und die damit verbundene Zersplitterung

der Lehrer/innen(aus-/fort-/weiter)bildung auf den Prüfstand gestellt werden sollte⁵ - wird die Forderung nach geschlechtergerechten Bildungs- und Erziehungsprozessen erhoben, die bei der Wahl der Inhalte, Methoden, Materialien und Organisation die Kategorie 'Geschlecht' berücksichtigen: „In geschlechterbewusster Bildung sind sich Pädagoginnen und Pädagogen ihrer eigenen Rolle als Frau, als Mann bewusst und sie setzen sich mit ihrem Vorbildcharakter als Frau bzw. als Mann auseinander. [...] Geschlechterbewusste Bildung ist auch eine geschlechtergerechte; sie unterstützt Mädchen und Jungen darin, diejenigen Kompetenzbereiche zu erweitern, in denen sie sozialisationsbedingt eingeschränkt sind. [...] Schülerinnen und Schülern wird Gelegenheit gegeben, ihre Lebensgestaltung und Berufsorientierung vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung und der damit verbundenen Zuweisung von Arbeitsfeldern zu sehen und bewusst zu gestalten“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2005 a).

In der Diskussion ist ein breites Spektrum an Möglichkeiten der bildungspolitischen Einflussnahme, darunter:

- das Forcieren des Einsatzes männlicher Pädagogen insbesondere in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen⁶ sowie die Stärkung des Interesses junger Frauen für Lehrämter in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (vgl. Forum Bildung),
- die Neuausrichtung von Studienangeboten an Hochschulen an den Studieninteressen und Berufswünschen von Frauen sowie die Einbeziehung von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium,
- die Förderung einer geschlechtergerechten frühkindlichen Pädagogik. Dazu gehört z.B., Bildungsprogramme zu entwickeln, die Ausbildung der Erzieher/innen auf Hochschulniveau zu heben und dabei die geschlechtersensible Aus- und Fortbildung voran zu treiben sowie eine Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog/innen aller Bildungsstufen, die sie zur Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Bildung befähigt. Ausbildungsgegenstände sind u.a. die Reflexion der eigenen Geschlechterrolle, der Umgang mit geschlechterdifferenzen Selbstkonzepten, die Diagnosefähigkeit und die Anwendung von Gender Mainstreaming in der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Bildungsprozessen (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2005 d).

Insbesondere in Hinblick auf die letzten beiden Forderungen scheint größerer Diskussionsbedarf zu bestehen, denn die neue Präsidentin der Kultusministerkonferenz (SPD) hat zwar ein geschlechtergerechtes Bildungssystem zu einem Hauptanliegen ihrer Amtspolitik erklärt, steht aber der Verankerung geschlechtssensibilisierender Pädagogik in der Lehrer/innenausbildung eher kritisch gegenüber (Erdsiek-Rave 2006).

Große Herausforderungen erwachsen im Hinblick auf die Ausgestaltung des neuen Tarifs für den öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene dar. Sowohl mit der Festlegung von einstufigsrelevanten Tätigkeitsmerkmalen als auch mit der Strukturierung der Entgeltordnung und der Eingruppierung werden entscheidende Weichen im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern gestellt.

⁵ Entsprechende Forderungen der GEW zielen unter anderem auf die Abschaffung der Hauptschule. Bis Ende 2006 will die Gewerkschaft zudem Umsetzungsstrategien und länderspezifische Aktionspläne für „Eine Schule für alle“ entwickeln, wonach die vorhandenen Schulen zu integrativen Systemen weiterentwickelt und mit dem entsprechenden pädagogischen Auftrag versehen werden sollen.

⁶ Im Rahmen einer bundesweiten repräsentativen Untersuchung sprachen sich knapp zwei Drittel der Befragten für mehr männliche Lehrkräfte in Kindergärten und Schulen aus. (Arbinger u.a. 2005)

8. Teilzeitarbeit als Karrierehemmnis

Wie bereits eingangs hervorgehoben, ist Teilzeitarbeit im deutschen Schulsystem weiblich dominiert. Die Hälfte der hauptberuflich tätigen Lehrerinnen in den neuen Bundesländern waren im Schuljahr 2004/05 teilzeitbeschäftigt (Statistisches Bundesamt 2005), in den alten Bundesländern waren es sogar über 50 Prozent.

Tab. 6: Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Schuljahr 2004/05

	Hauptberuflich tätige Lehrkräfte					Frauenanteil (in %)
	Vollzeitkräfte (in Pers.)		Frauenanteil (in %)	Teilzeitkräfte (in Pers.)		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Alte Bundesländer	160.459	157.468	50,5	184.530	30.180	85,9
Neue Bundesländer*	54.940	20.091	73,2	54.649	9.648	85,0
Deutschland	215.399	177.559	54,8	239.179	39.828	85,7

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt 2005

*einschließlich Berlin

Tab. 7: Struktur der Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Schuljahr 2004/05

	Hauptberuflich tätige Lehrkräfte = 100 %			
	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Alte Bundesländer	30,1	29,6	34,6	5,7
Neue Bundesländer*	39,4	14,4	39,2	6,9
Deutschland	32,1	26,4	35,6	5,9

Quelle: eigene Berechnungen nach Tab. 6

Dieser Unterschied dürfte auf Nachwirkungen der in der DDR ausgeprägten Erwerbsorientierung von Frauen zurückzuführen sein, wo eine Vollzeitbeschäftigung üblich war; zeigt sich aber u.a. auch in einem hohen Anteil „unfreiwilliger“ Teilzeitbeschäftigter, also derjenigen, die eigentlich eine Vollzeitstelle favorisieren. „Ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten lag 2003 (laut Mikrozensus) in Ostdeutschland bei über 50 Prozent; in Westdeutschland dagegen nur bei knapp 10 Prozent“, resümiert eine für den gesamten bundesdeutschen Arbeitsmarkt erhobene Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Wanger 2004). Die Untersuchungsergebnisse dürften für den Teilarbeitsmarkt Schule gleichfalls signifikant sein, wo – vor allem in den neuen

Bundesländern⁷ – ein auf Grund desolater Haushaltslagen und dramatischer Schülerzahleneinbrüche notwendiger Stellenabbau in Größenordnungen vor allem durch Teilzeitarbeit aufgefangen wird. So wurden beispielsweise im Land Brandenburg seit 1991 mehrere Modelle zur Teilzeitarbeit im Lehrer/innenbereich entwickelt, die Kündigungen verhindern sollten, zugleich keinerlei Lohnausgleich vorsahen. Eine Befragung von betroffenen Lehrer/innen verschiedener Schultypen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass die Brandenburger Lehrkräfte mit der Beschäftigungspolitik im schulischen Bereich „zu 88,7% teilweise, überwiegend oder völlig unzufrieden“ (Jeschull 2001) sind. Dafür spricht auch die Tatsache, dass in der letzten Zeit vermehrt Lehrer/innen gegen eine zwangsweise Teilzeitarbeit rechtliche Mittel eingelegt haben. So liegt die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Berlin-Brandenburg vom März 2006 vor, wonach die umstrittene Teilzeitverbeamtung von Lehrer/innen für ungültig erklärt und die Klage einer Lehrerin auf Vollzeit-Verbeamtung mit der Begründung abgelehnt wurde, sie sei – wie etwa 8.000 betroffene Kolleg/innen in Brandenburg – gar nicht rechtswirksam zur Beamtin ernannt worden, da es weder im Landes – noch im Bundesrecht Teilzeit-Beamte gebe. Dagegen hat die Prozessvertretung der GEW Brandenburg Revision beim Bundesverwaltungsgericht eingereicht. Eine Entscheidung wird erst für das kommende Jahr erwartet. Die Gewerkschaft hat deshalb das Land Brandenburg aufgefordert, bereits vor einem abschließenden Urteil die Rechtssicherheit für die betroffenen Kolleg/innen im Rahmen des Beamtenstatus herzustellen sowie laufbahn- und versorgungsrechtliche Nachteile für die betroffenen Lehrkräfte auszuschließen. (E & W plus 11/2006 / Mallwitz 2006)

Neben dem beschriebenen Ost-West-Unterschied hinsichtlich des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten ist – unter gesamtdeutschen Blickwinkel – eine noch stärker ins Gewicht fallende Ungleichverteilung der Ausprägung weiblicher Teilzeitarbeit nach Schulformen zu beobachten. Im Schuljahr 2004/05 waren 96 Prozent der hauptberuflich tätigen Lehrerinnen an den Grundschulen Teilzeitkräfte. Dieser Anteil nimmt mit aufsteigender Schulform ab: An Haupt- und Realschulen betrug er 84 Prozent, an Integrierten Gesamtschulen 78 Prozent und an Gymnasien „nur“ noch 74 Prozent (Statistisches Bundesamt 2005).

Dieser Befund korrespondiert mit einem nach Schulformen differenzierten Mütteranteil. Nach einer Untersuchung von Ewald Terhart in Niedersachsen (1992) sind die Grundschullehrerinnen in dieser Altersgruppe „nicht nur sämtlich verheiratet bzw. leben mit einem festen Partner zusammen, sondern haben mindestens ein Kind; dies gilt nur für die Hälfte der Gymnasial- und für zwei Drittel der Haupt- und Realschullehrerinnen dieser Altersgruppe“. (Hänsel 1994)

Teilzeitbeschäftigung erweist sich offensichtlich als eine „individuelle Vereinbarkeitsstrategie für berufliche und familiäre Aufgaben“ (Kreienbaum 1995), und zwar vor allem für Frauen. „Teilzeitarbeit entspricht momentan zwar häufig den Wünschen von Frauen. Dies aber oft nur, weil sie wegen ungünstiger Rahmenbedingungen keine bessere Alternative haben, berufliche und familiäre Interessen unter einen Hut zu bringen“ (Wanger 2006). Teilzeitarbeit führt bei den betroffenen Lehrer/innen zu Einkommenseinbußen, sinkenden Karrierechancen und Kürzungen der Pensionsansprüche.

⁷ Teilzeitvereinbarungen zwischen Landesregierungen, Gewerkschaften und Verbänden im Schulbereich wurden 1991 in Brandenburg; 1992 in Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie 2005 in Mecklenburg-Vorpommern abgeschlossen.

Dem gegenüber steht eine erhebliche Mehrbelastung im Rahmen der schulischen Tätigkeit, denn ein reduziertes Pflichtstundendeputat ist nicht gleichbedeutend mit einer Reduzierung der auf den Unterricht bezogenen Aufgaben (wie z.B. der Unterrichtsvorbereitung und der Korrektur von Klassenarbeiten) bzw. jener Tätigkeiten, die sich nicht im engeren Sinne auf Unterricht beziehen (wie Verwaltungsaufgaben, Zeiten für Fort- und Weiterbildung, Entwicklungs- und Koordinationsaufgaben, Teilnahme an Schulkonferenzen). Nicht wenige teilzeitbeschäftigte Lehrer/innen arbeiten – vor allem an Schulen, an denen der Anteil der Teilzeitkräfte besonders hoch ist – auch als Klassenlehrer/in, was eine Reihe von zusätzlichen Pflichten mit sich bringt: die Vorbereitung und Durchführung von Elternabenden, Ausflügen und Klassenfahrten, die Regelung von Finanz- und Organisationsgeschäften der Klasse, Beratungsgespräche in den Pausen, das Erstellen von Zeugnissen etc. Nahezu alle diese Aufgaben, die Teilzeitlehrer/innen in ihrer (unterrichts)freien Zeit zusätzlich erbringen, „gehören eigentlich zum pädagogischen Auftrag, müssten also überwiegend in die tariflich vereinbarte und bezahlte Arbeitszeit gehören“ (Nilshon 1996). Nicht wenige Kritiker/innen sprechen in diesem Zusammenhang von einer Selbstausbeutung der vorwiegend weiblichen Teilzeitlehrkräfte: „Teilzeitlehrerinnen subventionieren somit aus dem Familienbudget das staatliche Schulwesen, indem sie ihre Arbeitskraft überproportional zur Bezahlung zur Verfügung stellen“ (Kaiser 1996). Der Aspekt der „Fremdausbeutung“ kommt hinzu, wenn man sich aktuelle Entwicklungen vergegenwärtigt. So wurde 2005 in Mecklenburg-Vorpommern seitens der Landesregierung die Pflichtstundenwochenzahl erhöht, was – inzwischen gerichtlich festgestellt – „bei gleich bleibender Arbeitsleistung einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft zwingend zu einer Verringerung der Vergütung führt“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2005 e).

In diesem Kontext wird unter Verweis auf schulform- und fächerspezifische Belastungsunterschiede die Forderung nach Neubewertung und Transparent-Machung der Arbeitszeit von Lehrer/innen erhoben.⁸ Durch verbindliche Regelungen in Frauenförderplänen sollen u.a. solche Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte geschaffen werden, „dass sie auch zu den teilbaren außerunterrichtlichen Tätigkeiten nur in dem Umfang verpflichtet werden können, der dem reduzierten Stundenumfang ihres Lehrauftrags und damit ihrer reduzierten Vergütung entspricht“ (Jenter 1998). Dies scheint insbesondere vor dem Hintergrund bundesweiter Aktivitäten zur Errichtung von Ganztagschulen im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ von Bedeutung, bei der sich vielfältige Probleme in der Arbeitszeitgestaltung offenbaren. Angesichts knapper öffentlicher Haushalte liefen die Ganztagschulen „neuen Typs“ mit hohen Qualitätsstandards ständig Gefahr, zu „Billiglösungen“ und „Verwahreinrichtungen“ zu werden (Demmer 2005).

Diese Warnung scheint angesichts der realen Einstellungszahlen für den Lehrerarbeitsmarkt nicht ohne Berechtigung zu sein. War die KMK in ihrer Prognose (Ständige Konferenz 2003 b) von einem schulformübergreifenden Einstellungsbedarf von 27.000 Lehrkräften im Jahr 2005 (im Jahr 2004 waren es 31.000 Lehrkräfte) ausgegangen, wurden in den 16 Bundesländern tatsächlich nur zirka 22.400 Lehrer/innen (im Jahr 2004 nur 22.700) eingestellt, was zu einer deutlichen Ver-

⁸ Entsprechende neue Modelle der Lehrerarbeitszeit wurden inzwischen erarbeitet und in Modellschulen verschiedener Bundesländer erprobt. Aus Sicht der Lehrkräfte steht dabei vor allem die Erhöhung der Qualität der pädagogischen Arbeit sowie die Förderung von Arbeitszeitgerechtigkeit im Vordergrund.

schlechterung der Unterrichtsversorgung führte.⁹ Zudem stehen hinter den dargelegten Einstellungszahlen nicht unbedingt volle Stellen: In einer Reihe von Bundesländern arbeiten die Bewerber/innen als Teilzeitkräfte an Schulen: „Dies gilt z.B. für Sachsen, wo der Bedarf des Einstellungskorridors [2004 - d.A.] von 150 Stellen mit 204 Personen gedeckt worden ist. Den 22.700 Einstellungen liegt wahrscheinlich eine deutlich geringere, für den Beobachter aber nicht quantifizierbare Anzahl voller Planstellen zu Grunde“ (Klemm/Meetz/Sprütten 2005). In einigen Bundesländern wie Berlin sind in der Folge Bestrebungen auszumachen, den strukturell bedingten Unterrichtsausfall durch zeitlich befristet eingestellte Kräfte - auch durch sogenannte Ein-Euro-Jobs z.B. als „Hilfslehrer“ – auszugleichen (Frey 2005). Hier stellt sich – nicht zuletzt mit Blick auf die PISA-Studie – die Frage, ob Betreuungsaufgaben an Schulen nicht grundsätzlich qualifiziertem pädagogischen Personal in regulären (langfristige Perspektiven eröffnenden) Arbeitsverhältnissen vorbehalten sein sollten. Ein Weg dahin wären verbindliche Regelungen für Ganztagschulen, die der veränderten Organisation von Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in diesen Schulen tatsächlich entsprechen¹⁰ und eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Zudem könnten durch eine Ausweitung der Teilzeitarbeit im Beamtenverhältnis mehr Frauen die Möglichkeit erhalten, im Erwerbsleben zu verbleiben - „und dies auch in den eher gesicherten Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst als Beamtinnen“ (Jenter 1998).

Statistiken und Studien belegen, dass Teilzeitbeschäftigung unter derzeitigen Bedingungen ein nachhaltiges Karrierehandikap von Frauen im Schulwesen darstellt. Karriere- und Verdienstmöglichkeiten der Lehrer/innen unterliegen ebenso wie Arbeitsqualität und Berufszufriedenheit dem Einfluss von beruflicher Fort- und Weiterbildung. Ihre Inanspruchnahme hängt in hohem Maße vom Beschäftigungsumfang ab. Für Teilzeitbeschäftigte ist von erschwerten Teilnahmebedingungen auszugehen (wegen der zeitlichen Lage und Dauer der Maßnahmen, der Übernahme der vollen Fortbildungskosten bei reduzierten Bezügen usw.). Vielerorts kommen – wie beispielsweise in bayerischen Realschulen – teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte „für eine Schulleitung nicht in Betracht, für Stellvertreter ist Teilzeit in beschränktem Umfang möglich“ (Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2002). Die noch immer zu konstatierende Unterrepräsentanz von Frauen in schulischen Funktionsstellen insgesamt – womit die eingangs aufgeworfene Problemstellung hinsichtlich einer „vertikalen“ Ungleichverteilung von Frauen in der Schulhierarchie wieder aufgenommen wird – könnte durch die Ausweitung von Leitungsfunktionen in Teilzeit bzw. die Teilbarkeit von Leitungsfunktionen abgebaut werden¹¹: „Damit wäre eine wichtige Voraussetzung

⁹ „Mit Blick auf die langfristigen Beschäftigungsperspektiven (2012 und später) würde eine Beibehaltung bzw. Forcierung des restriktiven Einstellungskurses der Länder vor dem Hintergrund des derzeitigen Höchstniveaus bei den Studienanfängerzahlen (im Lehramtsbereich) für den Arbeitsmarkt Schule fatale Folgen haben.“ (Klemm/Sprütten/Meetz 2005)

¹⁰ Als Eckpunkte werden u.a. die Sicherung von mindestens einem unterrichtsfreien Tag pro Woche für Lehrkräfte mit bis zu $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung auf Antrag; die Vermeidung des Einsatzes mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag sowie des Einsatzes am Vormittag und Nachmittag des selben Tages für diese Lehrkräfte sowie Regelungen für den Ausgleich von unvermeidbarer Mehrarbeit bei teilbaren und nichtteilbaren Aufgaben genannt. (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2005 d)

¹¹ In diesem Zusammenhang wird von gewerkschaftlicher Seite gefordert, Leitungsfunktionen für Lehrer/innen auf Zeit anzubieten, deren freiwillig Aufgabe keine Nachteile zur Folge haben darf. Im Beamtenrecht müssten die Zeiten einer höherwertigen Tätigkeit bei späteren Versorgungsansprüchen entsprechend berücksichtigt werden.

geschaffen, dass sich mehr Frauen für Leitungsfunktionen interessieren bzw. überhaupt interessieren können“ (Jenter 1998). Seit Beginn der 90er Jahre wurden gemäß der Landesgesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Inhaber/innen einer Funktionsstelle geschaffen bzw. ausgeweitet¹²; beispielhaft in Baden-Württemberg, wo „Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen mit bis zu 360 Schülerinnen und Schülern sowie alle stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiter [...] auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung um bis zu einem Viertel der regulären Arbeitszeit erhalten“ können (Regierungspräsidium Stuttgart 2005). Es ist zudem möglich, ausgeschriebene Stellen für stellvertretende Schulleiter/innen – im Sinne eines „Job-Sharing“ – auch mit zwei Bewerber/innen (je zur Hälfte) zu besetzen. Diese Offerte wurde laut Frauenförderplan für die Schulformen Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschule im Zuständigkeitsbereich des Stuttgarter Regierungspräsidiums (Stand Februar 2005) bisher nur in einem Fall erfolgreich angenommen.

¹² Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung durch Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für bestimmte schulische Leitungspositionen besteht u.a. in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz.

9. Frauen in Führungspositionen

Daten zur Bewerbung um und zur Besetzung von schulische/n Funktionsstellen durch Frauen und Männer sowie zu deren Anteilen an den Besoldungs- (Laufbahn-) und Vergütungsgruppen werden vom Statistischen Bundesamt nicht zentral erhoben. Die nachfolgend ausgewerteten Zahlen wurden von einzelnen Statistischen Landesämtern zum Teil gegen erhebliche Entgelte bzw. – soweit überhaupt vorhanden – von den Kultusministerien der Bundesländer aus deren Schul- bzw. Personalstandstatistiken sowie von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten aus den Erhebungen zu den Frauenförderplänen zur Verfügung gestellt. Vollständigkeit konnte trotz intensiver Recherche und vielfacher Nachfrage nicht erzielt werden. Da weder ein bundeseinheitlicher Merkmalskatalog für die entsprechenden Ländererhebungen zur Fragestellung „Funktionsstellen im Schulbereich“, noch eine bundeseinheitliche Einteilung der Schulformen und Eingrenzungen / Beschreibungen der Bereiche von Funktionsstellen vorliegen, weisen die länderspezifischen Daten eine derart heterogene Struktur auf, dass sie in der Regel nicht zusammengefasst bzw. gegenübergestellt werden können. Um mehr zu bieten, als Verallgemeinerungen und Vermutungen, wird die Situation deshalb von Fall zu Fall exemplarisch beleuchtet, wobei Länder ausgewählt wurden, für die detaillierte und gesicherte Daten vorliegen.

9.1 Besetzung von Funktionsstellen

Werden die völlig unterschiedlich strukturierten Zahlen zur Besetzung von schulischen Funktionsstellen in den einzelnen Bundesländern betrachtet, lässt sich erkennen, dass Frauen – obgleich ihr Anteil an den Funktionsstellen¹³ an Schulen in den vergangenen Jahren weiter zugenommen hat – insgesamt noch immer unterrepräsentiert sind. Ihr Anteil an Leitungspositionen unterscheidet sich nach Bundesland, Schulform und Funktionsstelle.

Innerhalb der Schulformen ist der Frauenanteil an Funktionsstellen in Grund- und Sonderschulen am höchsten und nimmt mit aufsteigender Schulstufe kontinuierlich ab. Allerdings lässt sich hier ein Gefälle zwischen neuen und alten Bundesländern ausmachen. Die höchsten Anteile von Frauen an Funktionsstellen an Grundschulen finden sich – den vorliegenden Zahlen zufolge – in Mecklenburg-Vorpommern (90,9 %) und Sachsen (85,6 %); der niedrigste in Baden-Württemberg¹⁴ (38,4 %). Im Bereich der Sonderschulen ist eine ähnliche Tendenz erkennbar. Bei den Haupt- und Realschulen – die hier zusammen betrachtet werden sollen – schwankt der Frauenanteil an Funktionsstellen zwischen 22 Prozent (Schleswig-Holstein) und 60 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern)¹⁵, wobei die Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern in dieser

¹³ Funktionsstellen im Schulbereich umfassen länderspezifisch unterschiedliche Funktionsbereiche. In der Regel zählen dazu die Schulleitung, die stellvertretende Schulleitung und - entsprechend der Benennung in einzelnen Bundesländern - die Abteilungsleitung, Stufenleitung, Koordination, Fach- und Fachbereichsleitung sowie Pädagogische Leitung.

¹⁴ Die Angabe bezieht sich auf Grund- und Hauptschulen, die gemeinsam erfasst werden. Stand: 30.6.2004

¹⁵ Die Angabe für Hamburg soll hier nicht berücksichtigt werden, da diese Grund-, Haupt- und Realschulen umfasst.

Schulstufe ansonsten nicht ganz so gravierend sind. Im Bereich der Gymnasien öffnet sich die Ost-West-Schere wieder. Hier sind zwischen 14 Prozent (Saarland) und 41 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern) der Funktionsinhaber/innen weiblich.

Tab. 8: Frauenanteile an Lehrkräften und Funktionsstellen an Grund- und Sonderschulen nach Bundesländern (Achtung: unterschiedliche Bezugsbasis, Daten aus dem Zeitraum 2002 – 2005; Basisdaten in Tab. 19)

Bundesland	Frauenanteil (in %)			
	Grundschulen		Sonderschulen	
	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen
Baden-Württemberg ⁰	74,7 ¹	38,4 ¹	71,2	34,1
Berlin	85,5	63,7	81,4 ²	63,8 ²
Hamburg	79,9 ³	60,4 ³	72,9 ²⁶	47,3 ⁴
Hessen	76,0 ²⁶	81,1 ^{5, 27}	72,5 ²⁶	57,6 ^{5, 28}
Mecklenburg Vorp. ⁶	95,5	90,9	89,1 ⁷	84,1 ⁷
Niedersachsen ⁸	85,3 ⁹	62,9 ⁹	71,4 ¹⁰	43,9 ¹⁰
Nordrhein-Westfalen ¹¹	87,0 ¹²	60,0	73,4 ¹²	39,1
Rheinland-Pfalz ¹³	78,2 ¹⁴	49,4 ¹⁴	68,1 ¹⁵	27,2 ¹⁵
Saarland ¹⁶	76,5	46,8	69,4 ¹⁷	31,5 ¹⁷
Sachsen ¹⁸	96,7	85,6	86,7 ¹⁹	73,7 ¹⁹
Schleswig-Holstein ²⁰	87,3 ²¹	53,8	73,3 ²¹	34,1 ²³
Thüringen ²⁵	95,8	84,7	86,1 ²⁵	77,9 ²⁵

Quelle/Berechnungsgrundlage: vgl. Tab. 19

⁰ Lehrkräfte ohne befristet Beschäftigte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, stellvertretende Schulleiter/innen, 2. Konrektor/innen, Stufenleiter/innen, Fachbetreuer/innen, Geschäftsführende Schulleiter/innen, Fachberater/innen, Päd. Berater/innen, Fachschulrät/innen, als Abteilungsleiter/innen, Fachleiter/innen, Technische Oberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen, Fachoberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen

¹ meint Grund- und Hauptschulen

² meint Schulen mit sonderpädagogischen Förderschwerpunkten

³ meint Grund-, Haupt- und Realschulen, die zusammen erfasst werden; ohne Beurlaubte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen

⁴ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen

⁵ nur Staatliches Schulamt Frankfurt a.M.

⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen

⁷ meint Förderschulen

⁸ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, ständige Vertreter/innen, schulfachliche Koordinator/innen, weitere Vertreter/innen

⁹ meint Grund-, Grund- und Haupt- sowie angebundene Realschulen

¹⁰ meint Schulen für Lernhilfe, Schulen für Geistigbehinderte und Schulen für sonstige Behinderungen

¹¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, besetzte Stellen

¹² eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauen

¹³ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, Stand: 30.6.2004

¹⁴ meint Grund- und Hauptschulen

¹⁵ meint Förderschulen

¹⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur leitende Funktionsstelleninhaber/innen, ohne Beurlaubte

¹⁷ meint Schulen für Behinderte

¹⁸ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen (aktive und ruhende Zahlfälle)

¹⁹ meint Förderschulen

²⁰ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen

²¹ berechnet nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte

²² daneben 9 Schulen mit Schulleitung N.N.

²³ meint Förderschulen, Schulen für Geistigbehinderte und sonstige Sonderschulen; daneben 7 Schulen mit Schulleitung N.N.

²⁴ Funktionsstellen berücksichtigen beauftragte und bestellte Schulleiter/innen, Oberstufenleiter/innen, 1. Stellv. beauftragt und bestellt sowie 2. Stellv. beauftragt und bestellt

²⁵ meint Förderschulen

²⁶ berechnet nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005

²⁷ berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in

²⁸ berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, Stufenleiter/in und Abteilungsleiter/in

Tab. 9: Frauenanteile an Lehrkräften und Funktionsstellen an Haupt- und Realschulen und Gymnasien nach Bundesländern (Achtung: unterschiedliche Bezugsbasis, Daten aus dem Zeitraum 2002 – 2005; Basisdaten in Tab. 20)

Bundesland	Frauenanteil (in %)			
	Haupt- und Realschulen		Gymnasien	
	Lehrkräfte	Funktionsstellen	Lehrkräfte	Funktionsstellen
Baden-Württemberg ⁰	57,8 ¹	26,0 ¹	48,1	18,7
Berlin	65,0	40,5	61,1	39,2
Hamburg	79,9 ²	60,4 ²	49,6	37,3 ³
Hessen	75,7 ⁴	(56,8) ^{5, 25}	47,6 ⁴	32,3 ^{5, 26}
Mecklenburg Vorpommern ⁶	81,2 ⁷	60,0 ⁷	73,1 ⁸	40,8 ⁸
Niedersachsen ⁹	59,5 ¹⁰	26,0 ¹⁰	46,5	22,3
Nordrhein-Westfalen ¹¹	61,0 ¹²	27,3	47,2 ¹³	18,2 ¹⁴
Rheinland-Pfalz ¹⁵	65,2 ¹⁶	30,8 ¹⁶	49,0	17,1
Saarland ¹⁷	57,8 ¹⁸	26,1 ¹⁸	43,7	14,1
Sachsen ¹⁹	73,4 ²⁰	44,9 ²⁰	70,5	28,9
Schleswig-Holstein ²¹	59,9 ²²	21,7 ²³	46,0 ²⁴	15,2
Thüringen ²⁵	77,9 ²⁶	40,7 ²⁶	70,7	34,4

Quelle/Berechnungsgrundlage: vgl. Tab. 19

⁰ Lehrkräfte ohne befristet Beschäftigte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, stellvertretende Schulleiter/innen, 2. Konrektor/innen, Stufenleiter/innen, Fachbetreuer/innen, Geschäftsführende Schulleiter/innen, Fachbetreuer/innen, Päd. Berater/innen, Fachschulrät/innen, als Abteilungsleiter/innen, Fachleiter/innen, Technische Oberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen, Fachoberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen

¹ meint nur Realschulen

² Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen sowie Koordinator/innen

⁴ berechnet nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005

⁵ nur Staatliches Schulamt Frankfurt a.M.

⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen

⁷ meint Regionale Schulen

⁸ mit Gesamtschulen

⁹ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, ständige Vertreter/innen, schulfachliche Koordinator/innen, weitere Vertreter/innen

¹⁰ meint Haupt- und selbständige Realschulen

¹¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, besetzte Stellen

¹² eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauen

¹³ berechnet nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005, ohne stundenweise Beschäftigte

¹⁴ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauenanteilen in Schulleitungspositionen NRW vom Januar 2002; berücksichtigt nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen

¹⁵ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, Stand: 30.6.2004

¹⁶ meint nur Realschulen

¹⁷ Funktionsstellen berücksichtigen nur leitende Funktionsstelleninhaber/innen, ohne Beurlaubte

- ¹⁸ meint Erweiterte Realschulen
¹⁹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen (aktive und ruhende Zahlfälle)
²⁰ meint Mittelschulen
²¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen
²² meint Grund- und Hauptschulen, Haupt- und Realschulen; daneben 2 Schulen mit Schulleitung N.N.
²³ Funktionsstellen berücksichtigen beauftragte und bestellte Schulleiter/innen, Oberstufenleiter/innen, 1. Stellv. beauftragt und bestellt sowie 2. Stellv. beauftragt und bestellt
²⁴ meint Regelschulen
²⁵ meint Verbundene Schulen; berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, 2. Konrektor/in und Pädagogische Leiter/in
²⁶ berücksichtigt nur Schulleiter/-in, stellv. Schulleiter/in, Koordinator/in als Stufenleiter/in, Studiendirektor/in zur Koordinierung als Fachbereichsleiter/in

Wird der Anteil der Frauen an den verschiedenen Schulleitungspositionen (Schulleiter/in, stellvertretende/r Schulleiter/in, Konrektor/in etc.) in Relation zu ihrem Anteil an allen Funktionsstellen gesetzt, wird offensichtlich, dass dieser durchgängig geringer ausfällt bzw. sich zu Ungunsten besser dotierter Stellen verschiebt. So sind beispielsweise in **Berlin** knapp zwei Drittel aller Funktionsstellen an Grundschulen mit Frauen besetzt¹⁶, darunter von den obersten Schulleitungspositionen aber nur 58 Prozent. Wesentlich häufiger sind Frauen als stellvertretende Schulleiterin anzutreffen. Sie besetzen 7 von 10 Stellvertreterposten. An Haupt- und Realschulen sieht es ähnlich aus, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau der Lehrerinnenpräsenz. Sie stellen hier zwei Fünftel der Funktionsstelleninhaber/innen, aber nur ein Drittel der Schulleiter/innen. Bei der Stellvertretung erreicht der Frauenanteil dann wieder überdurchschnittliche 46 Prozent. Gymnasien weisen im Vergleich der Schulformen den geringsten Anteil an weiblichen Funktionsstelleninhaber/innen auf (39 %). Das betrifft sowohl die Schulleitung (29 %) als auch die Ebene der stellvertretenden Leitung (39 %).

¹⁶ Die Zahlen beziehen sich auf ausgewählte schulische Funktionen (Schulleiter/in, stellvertretende/r Schulleiter/in, Fachseminarleiter/in, Koordinator/in, Abteilungsleiter/in) im Schuljahr 2005/06 (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin 2005).

Tab. 10: Aktive Lehrkräfte mit ausgewählten schulischen Funktionen nach Geschlecht und Schulform im Schuljahr 2005/06 in Berlin

Schulform	Geschlecht	Lehrkräfte (in Pers.)		darunter*			
		insges.	dar. ausgew. Funkt. insges. (=100 %)	Schulleiter/in		Stellv. Schulleiter/in	
				in Pers.	in %	in Pers.	in %
Grundschule	Männer	1.462	259	145	42,4	106	30,9
	Frauen	8.592	455	197	57,6	237	69,1
Hauptschule	Männer	564	54	28	65,1	25	58,1
	Frauen	1.002	35	15	34,9	18	41,9
Realschule	Männer	530	71	38	67,9	30	51,7
	Frauen	1.030	50	18	32,1	28	48,3
Gymnasien	Männer	2.167	231	64	70,3	60	61,2
	Frauen	3.399	149	27	29,7	38	38,8

Quelle/Berechnungsgrundlage: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin 2005

* Lehrkräfte, die zwei Funktionen ausüben, werden doppelt ausgewiesen

Tab. 11: Frauenanteil an aktiven Lehrkräfte und ausgewählten schulischen Funktionen nach Schulform im Schuljahr 2005/06 in Berlin

Schulform	Frauenanteil (in %)			
	Lehrkräfte insges.	dar. ausgew. Funktionen insges.	darunter	
			Schulleiter/in	Stellv. Schulleiter/in
Grundschule	85,5	63,7	57,6	69,1
Hauptschule	64,0	39,3	34,9	41,9
Realschule	66,0	41,3	32,1	48,3
Gymnasium	61,1	39,2	29,7	38,8

Quelle/Berechnungsgrundlage: eigene Berechnung nach Tab. 10

Vergleichbar gestaltet sich die Situation in **Baden-Württemberg**. Mitte 2004 waren an den Grund- und Hauptschulen knapp zwei Fünftel der Funktionsstellen, jedoch darunter lediglich ein Drittel der Schulleitungsstellen mit Frauen besetzt. An Realschulen lagen die Anteile auf Funktionsstellen bzw. Schulleitungsstellen bei 26 Prozent bzw. 19 Prozent, an Gymnasien bei 19 Prozent bzw. 12 Prozent. In allen Schulformen sind Frauen auf Stellvertreterstellen stärker vertreten als an der Spitze der Schulleitung. (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2004)

Tab. 12: Funktionsstelleninhaber/innen nach Schulform 2004 in Baden-Württemberg

	Schulform			
	Grund- und Hauptschule	Realschule	Sonderschule	Gymnasium
Funktionsstelleninhaber/innen insgesamt	4.972	1.068	902	2.741
dar. Frauen	1.909	278	308	512
Schulleiter/innen insgesamt	2.598	370	410	365
dar. Frauen	921	70	91	44
Stellvertretende Schulleiter/innen insgesamt	1.513	355	255	369
dar. Frauen	672	84	88	54

Quelle/Berechnungsgrundlage: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2004

Tab. 13: Struktur der Funktionsstelleninhaber/innen nach Schulform und Geschlecht 2004 in Baden-Württemberg (in %)

Schulform	Funktionsstelleninh. insg.		Schulleiter/innen		Stellv. Schulleiter/innen	
	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil
Grund- und Hauptschule	38,4	61,6	35,5	64,5	44,4	55,6
Realschule	26,0	74,0	18,9	80,1	23,7	76,3
Sonderschule	34,1	65,9	22,2	77,8	34,5	65,5
Gymnasium	18,7	81,3	12,1	87,9	14,6	85,4

Quelle/Berechnungsgrundlage: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2004

9.2 Besoldungs- und Vergütungsstruktur¹⁷

Anhand der Verteilung auf die unterschiedlichen schulischen Leitungsfunktionen wird deutlich, dass Frauen in den höher dotierten Positionen deutlich in der Minderheit sind. Dies schlägt sich in der Besoldungs- und Vergütungsstruktur der verbeamteten oder angestellten Lehrerschaft nieder. Ein Ländervergleich ist bedingt durch die heterogene Verordnungslandschaft und die lückenhafte Datenlage kaum möglich. Zwischen den Ländern zeichnen sich große Unterschiede in der Eingruppierung ab, die sich jedoch auf Grund unterschiedlicher Bezugsgruppen (Beschäftigte oder Funktionsstelleninhaber/innen, gehobener und/oder höherer Dienst, Zusammenfassung verschiedener Schulformen) nicht verlässlich bundesweit quantifizieren lassen. Zur Illustration ein Blick

¹⁷ Der im folgenden genannte Bundesangestelltentarif (BAT) findet in den neuen Bundesländern abgewandelt als BAT-O Anwendung (z.B. gibt es keinen Kündigungsschutz nach 15jähriger Tätigkeit im öffentlichen Dienst). Wie auch in den Originalquellen wird auf eine gesonderte Nennung verzichtet.

auf den Grundschulbereich: Während in Sachsen-Anhalt Lehrkräfte an Grundschulen ganz überwiegend in die Besoldungsgruppe A 12 (BAT III) eingruppiert werden, ist in Brandenburg die A 11 (BAT IVa) fast genauso stark vertreten wie die A12 (BAT III). In Berlin kommt ein relativ hoher Prozentsatz in der A 13 (BAT IIa / IIb) hinzu, wohingegen die A 11 (BAT IVa) kaum ins Gewicht fällt. Diese Diskrepanzen können im folgenden zwar nicht weiter thematisiert werden, sollten aber als Hintergrundinformation präsent bleiben. Ausführliche statistische Angaben sind den Tabellen 17 bis 19 zu entnehmen.

Von einigen Ausnahmen abgesehen gilt generell: je höher die Besoldungs-/Vergütungsgruppe desto geringer fällt der Frauenanteil aus. In den obersten Gruppen sind Frauen flächendeckend weitaus seltener vertreten als es ihrem Anteil an der Lehrerschaft entsprechen würde. Diese Befunde wurden für alle Schulformen erhoben. Nicht selten kommt es im Vergleich zur nächst höheren Gruppe – speziell wenn es sich um die Spitzengruppe der betreffenden Schulform handelt – zu einer Halbierung des Frauenanteils. An Grundschulen, die sich durch einen hohen Prozentsatz an Lehrerinnen auszeichnen, fällt das Besoldungs-/Vergütungsniveau wesentlich geringer aus als an dem von Männern präferierten Gymnasialbereich (vgl. Bundesbesoldungsgesetz in Anlage 4). Diese Einkommensbenachteiligung verschärft sich dadurch, dass der Frauenanteil in den Spitzenverdienstgruppen an Gymnasien (A 16, A 15) besonders gering ausfällt.

Da wie bereits erwähnt Bundesaussagen auf Grund der Datenlage lediglich Tendenzcharakter tragen können, werden zur Fundierung nachfolgend Länderbeispiele herangezogen.

In **Baden-Württemberg** (Angaben beziehen sich nur auf das Regierungspräsidium Stuttgart) sieht es an **Grund- und Hauptschulen**, wo Frauen mit rund drei Vierteln die Mehrheit des Lehrpersonals stellen, in den höchstdotierten Besoldungs- und Vergütungsgruppen für Funktionsstelleninhaber/innen (2004) wie folgt aus

- A 14 (BAT Ib) 22 Prozent Frauenanteil
- A 15 (BAT Ia) 21 Prozent Frauenanteil

Bezüglich der A 12+AZ und A 13 Stellen¹⁸ zeigt sich hingegen ein deutlich höherer Frauenanteil. In Schulleitungspositionen in der Gruppe A 13 (BAT II/ IIa/ IIb) beträgt er 43 Prozent. Funktionsstellen der Besoldungsgruppe A12+AZ sind zu über der Hälfte von Frauen besetzt (56 %). Dahinter kann sich eine Schulleitungsposition in einer kleinen Grundschule mit bis zu 80 Schüler/innen verbergen, die in der Regel keine Stellvertretung (Konrektorin) und keine Schulsekretärin haben. Schulleitungsstellen in kleinen Grund- und Hauptschulen können bislang nur mit einem $\frac{3}{4}$ -Deputat (21 Stunden) in Teilzeit ausgeübt werden, „weshalb sich Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, bei der Annahme einer solchen Stelle hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sehen“ (Wetzel 2002). Dazu gehört häufig, dass neben der Schulleitungs- auch noch eine Klassenlehrerfunktion wahrgenommen werden muss (Miller 2002). An einem Gymnasium in Baden-Württemberg mit mehr als 360 Schüler/innen ist eine Leitungsposition dagegen mit A 16 (BAT I) dotiert; sie kann nicht in Teilzeit ausgeübt werden und kommt somit für viele Frauen nicht in Fra-

¹⁸ Der Begriff ‚Stelle‘ wird im folgenden nicht im Sinne einer Planungsgröße verwendet. Er bezeichnet vielmehr eine konkrete Beschäftigungsposition, der eine bestimmte Besoldungsstufe/Vergütungsgruppe zugeordnet ist.

ge. Der (in der Regel männlich besetzten) Schulleitung zur Seite steht hier ein Konrektorat (A 15+AZ) sowie bis zu fünf Fachabteilungsleiter/innen (A 15), die mit der Fachbereichsverwaltung und der Erledigung außerunterrichtlicher Verpflichtungen beschäftigt sind. Daneben übernehmen in den meisten Fällen zwei Schulsekretär/innen Tätigkeiten wie die Verwaltung des Schuletats. Im Zuständigkeitsbereich des Regierungspräsidiums Stuttgart wurden in den letzten Jahren seit Inkraft-Treten des Landesgleichberechtigungsgesetzes (jetzt Chancengleichheitsgesetz) eine ganze Reihe von Schulleitungsposten an Gymnasien mit Frauen besetzt, so dass sich ihr Anteil von knapp 5 Prozent 1995 auf 12 Prozent 2002 erhöhte. (ebenda). Auch in den Folgejahren waren Zuwächse zu verzeichnen: für 2004 wird ein Frauenanteil an gymnasialen Schulleitungspositionen in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 16 (BAT I) und A 15+AZ von 15 Prozent ausgewiesen. Trotzdem ist zusammenfassend zu konstatieren, dass Frauen an den höher dotierten Funktionsstellen in allen Schulformen unterrepräsentiert sind.

Dies belegen unter anderem die Zahlen für **Bayern** (Bayerisches Staatsministerium 2002), wo z.B. in der Besoldungs- und Vergütungsgruppe A 14 (BAT Ib) für Rektor/innen an öffentlichen Volksschulen (Grund- und Hauptschule) Frauen nur mit 17 Prozent vertreten sind. Noch deutlicher fällt die Unterrepräsentanz in den hoch dotierten Schulleitungsstellen an Gymnasien aus. Der Frauenanteil in der Besoldungs- und Vergütungsgruppe A 16 (BAT I) erreichte nur 7 Prozent. Ähnliche Aussagen sind für das **Saarland** zu treffen. Auch wenn ein Ländervergleich nur unter Vorbehalt möglich ist, zeichnen sich insbesondere **Hamburg** und **Berlin** durch eine geringere Ausprägung der Marginalisierung von Frauen mit aufsteigender Besoldungs- und Vergütungsgruppe aus.

Tab. 14: Frauenanteile an den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Grundschulen nach Bundesländern (Achtung: unterschiedliche Bezugsjahre aus dem Zeitraum 2002 – 2005; Basisdaten in Tab. 21)

Bundesland	Frauenanteil an Besoldungs-/Vergütungsgruppen (in %)		
	A 15 (BAT Ia)	A 14 (BAT Ib)	A 13 (BAT IIa / IIb)
Baden-Württemberg (nur Reg.-Präsidium Stuttgart) ⁰	(21,1)	(22,1) ¹	(42,8) ²
Bayern ³		17,3	30,9 ⁴
Berlin	60,0 ⁵	55,2	80,7
Brandenburg		70,1 ⁶	72,3 ⁷
Hamburg ⁸	20,0	46,0	79,2 ⁹
Hessen (nur Schulamt Frankfurt/M.) ¹⁰		(85,7)	(75,5) ¹²
Nordrhein-Westfalen ¹⁰		37,4	55,1
Saarland		22,2	37,8
Sachsen		100,0	85,8
Sachsen-Anhalt		100,0	85,0 ¹¹

Quelle/Berechnungsgrundlage: vgl. Tab 21

- ⁰ meint Grund- und Hauptschulen
¹ inklusive A 14+AZ
² inklusive A 13+AZ
³ meint Öffentliche Volksschulen, ohne Beurlaubte
⁴ inklusive A 13+AZ
⁵ meint Grundschulen einschließlich G/O, inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia
⁶ inklusive A 14 höherer und gehobener Dienst
⁷ inklusive A 13 gehobener Dienst und BAT IIa höherer Dienst
⁸ meint Grund-, Haupt- und Realschulen, die zusammen erfasst werden; ohne Beurlaubte
⁹ inklusive A 13 höherer und gehobener Dienst
¹⁰ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
¹¹ inklusive A 13 / BAT IIa gehobener Dienst und A 13/ BAT II / IIb mittlerer Dienst
¹² inklusive A 13 und A 13+

Tab. 15: Frauenanteile an den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Realschulen nach Bundesländern (Achtung: unterschiedliche Bezugsjahre aus dem Zeitraum 2002 – 2005; Basisdaten in Tab. 22)

Bundesland	Frauenanteil an Besoldungs-/Vergütungsgruppen (in %)		
	A 15 (BAT Ia)	A 14 (BAT Ib)	A 13 (IIa / IIb)
Baden-Württemberg (nur Reg.-Präsidium Stuttgart)	(15,2)	(27,2)	(59,0)
Bayern	7,0	26,3	53,6
Berlin	31,6 ³	39,2	70,0
Brandenburg	33,3 ⁴	57,7 ⁵	84,4 ⁶
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankfurt) ¹⁶	(16,7)	(54,3) ¹⁴	(68,0) ¹⁵
Mecklenburg-Vorpommern ⁷	46,8	57,5 ⁸	68,3
Nordrhein-Westfalen ⁹	26,0	37,9	0
Saarland	17,1	18,6	67,0
Sachsen ¹⁰	36,4	49,7	75,2 ¹¹
Sachsen-Anhalt ¹²	37,0	50,6	79,6 ¹³

Quelle/Berechnungsgrundlage: vgl. Tab. 21

- ³ inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia
⁴ inklusive A 15 gehobener Dienst und einer Stelle A 16 gehobener Dienst (diese ist mit einer Frau besetzt)
⁵ inklusive A 14 gehobener Dienst
⁶ inklusive BAT IIa höherer Dienst und A 13 gehobener Dienst
⁷ meint Regionale Schulen, berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
⁸ inklusive A 14+AZ
⁹ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
¹⁰ meint Mittelschulen
¹¹ inklusive A 13 höherer und gehobener Dienst sowie BAT IIa höherer Dienst
¹² meint Sekundarschulen
¹³ inklusive A 13/ IIa gehobener Dienst und A 13/ IIa / IIb mittlerer Dienst
¹⁴ inklusive A 14 und A14+
¹⁵ inklusive A 13 und A 13+
¹⁶ meint Verbundene Schulen, berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in, stellvertretende/r Schulleiter/in, 2. Konrektor/in und Päd. Leiterin

Tab. 16: Frauenanteile an Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Gymnasien nach Bundesländern (Achtung: unterschiedliche Bezugsjahre aus dem Zeitraum 2002 – 2005; Basisdaten Tab. 23)

Bundesland	Frauenanteil an Besoldungs-/ Vergütungsgruppen (in %)		
	A 16 (BAT I)	A 15 (BAT Ia)	A 14 (BAT Ib)
Baden-Württemberg (nur Reg.-Präsidium Stuttgart)	(15,0)	(20,8) ¹	k.A.
Bayern ²	7,4 ⁸	12,3	36,5
Berlin		39,9 ³	44,8
Brandenburg	20,5	36,4	50,0
Hamburg ⁸	26,9 ⁴	37,0	34,9
Hessen (nur Staatl. Schulamts Frankfurt) ⁹	(26,7)	(33,3)	k.A.
Mecklenburg-Vorpommern ⁵	29,7	50,0 ⁶	k.A.
Nordrhein-Westfalen ⁷	17,8	18,5	k.A.
Saarland	10,3	15,5	27,8
Sachsen	25,3	27,6	49,7
Sachsen-Anhalt	24,3	47,1	44,9

Quelle/Berechnungsgrundlage: vgl. Tab. 21

¹ inklusive A 15+AZ, Zahl berücksichtigt nur Funktionsstelleninhaber/innen

² ohne Beurlaubte

³ inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia

⁴ ohne Beurlaubte

⁵ nur Besoldungsgruppen der Beamten in der Summe der Zahlen aus den vier Landesschulämtern Schwerin, Neubrandenburg, Rostock und Greifswald

⁶ inklusive A 15+AZ, enthält Zahl der Koordinatoren-Stellen

⁷ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in

⁸ inklusive BAT I/Ia

⁹ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in, stellvertretende/r Schulleiter/in, Koordinator/in und Studiendirektor/in zur Koordinierung als Fachbereichsleiter/n

In den **neuen Bundesländern** findet sich ein ähnliches Muster der Abstufung nach Schulformen und Funktionsstellen, jedoch mit einem bis in die Spitze der Hierarchie durchgängig höheren Frauenanteil als in den alten Bundesländern. Berücksichtigt man, dass in Ostdeutschland sowohl der Lehrerinnenanteil insgesamt als auch der Anteil weiblicher Vollzeitlehrkräfte (mit besseren Aufstiegsvoraussetzungen) über den entsprechenden Anteilen in Westdeutschland liegen, muss jedoch eine ebenfalls massive Geschlechterdifferenz im Karriereverlauf zu Ungunsten von Frauen konstatiert werden. Noch dazu weisen Einzelangaben auf einen tendenziell rückläufigen Frauenanteil in oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen hin und damit auf eine Anpassung an die Verhältnisse in den alten Bundesländern.

In **Sachsen** ist an Grundschulen in der höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppe A 14 (BAT Ib) nur eine Stelle ausgewiesen, aber die ist mit einer Frau besetzt. In der Gruppe A 13 hD/gD (höherer Dienst/gehobener Dienst) (BAT IIa / IIb) sind drei Viertel der verbeamteten Lehrkräfte und 9 von 10 angestellten Lehrkräften weiblich. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

2006). An den Mittelschulen¹⁹ sind Stellen der Besoldungs- und Vergütungsgruppe A 15 (BAT Ia) zu gut einem Drittel mit Frauen besetzt; in der A 14 (BAT Ib) stellen Frauen die Hälfte der Beschäftigten. An sächsischen Gymnasien findet sich in den höchstdotierten Besoldungs- und Vergütungsgruppen für Schulleiter/innen ein Frauenanteil von

- A 14 (BAT Ib) 50 Prozent,
- A 15 (BAT Ia) 28 Prozent,
- A 16 (BAT I) 25 Prozent.

Das Ausmaß der Marginalisierung wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass Frauen im Schuljahr 2004/05 knapp 70 Prozent der Lehrerschaft an sächsischen Gymnasien stellten.

In der höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppe A 14 (BAT Ib) an Grundschulen in **Sachsen-Anhalt** sind ausschließlich Frauen tätig sowie in den darunter liegenden Gruppen A 13 (BAT IIa) und A 13 (BAT IIb / IIa) je 85 Prozent. An den Sekundarschulen (Real-/ Hauptschule)²⁰ besetzen Frauen in den höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 15 (BAT Ia) knapp zwei Fünftel der Stellen sowie in der A 14 (BAT Ib) die Hälfte. An Gymnasien sieht der Frauenanteil in den höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen folgendermaßen aus:

- A 14 (BAT Ib) 45 Prozent,
- A 15 (BAT Ia) 47 Prozent,
- A 16 (BAT I) 24 Prozent.

Auch in Sachsen-Anhalt fällt die Differenz zur Frauenpräsenz in der Lehrerschaft insgesamt ins Auge. Im Schuljahr 2004/05 waren mehr als 7 von 10 hauptberuflichen Lehrer/innen an Gymnasien weiblich.

In **Mecklenburg-Vorpommern** lässt sich immerhin in keinem der vier Staatlichen Schulämter im Bereich der Grund- und Förderschulen eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höher dotierten Funktionen Schulleiter/in bzw. stellvertretende/r Schulleiter/in feststellen. Anders sieht es im Gymnasialschulbereich aus. (vgl. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 2004)

9.3 Bewerbungssituation

Ein möglicher Erklärungsansatz für die „Maskulinisierung“ (zitiert nach Roisch 2003) der Schulleitungen – ein Begriff, der auf jeden Fall für eine Reihe der alten Bundesländer sowie höhere Schulformen zutreffend scheint – könnte die geringere Berücksichtigung von Frauen bei Bewer-

¹⁹ Die Mittelschule wurde als weiterführende Schulform im Freistaat Sachsen mit Beginn des Schuljahres 1992/93 eingeführt. Sie gliedert sich in einen Hauptschul- und Realschulbildungsgang und umfasst die Klassenstufen 5 bis 10.

²⁰ Die Sekundarschule, in der die Mehrheit der Schülerinnen und Schüler lernt, umfasst die Schuljahrgänge 5 bis 10 und ist auf den Erwerb des Realschul- oder Hauptschulabschlusses ausgerichtet.

bungen um leitende Stellen im Vergleich zu ihren männlichen Konkurrenten sein. Dies ist aber offensichtlich nicht der Fall. Ihre Bewerbungen dürften im Durchschnitt prozentual ebenso häufig oder sogar etwas häufiger in eine Besetzung einmünden wie die ihrer männlichen Kollegen.²¹

Die nur vereinzelt zur Verfügung stehenden Daten lassen allerdings keine eindeutigen Aussagen zu. Gemessen an Anzahl und Anteil der Bewerberinnen ist ein gewisse Bevorzugung von Stellvertreterpositionen auszumachen. Die hier erzielten Besetzungsquoten sind offensichtlich auch höher als die auf Schulleiterpositionen. Es zeichnet sich ab, dass Bewerbungen von Frauen an Gymnasien auf weniger Resonanz stoßen als an Grundschulen. Das könnte mit der geringen Anzahl von entsprechenden Bewerbungen zusammenhängen, die nur ein sehr eingeschränktes Auswahlpotenzial darstellt. Auf jeden Fall steht das Ungleichgewicht zwischen dem hohen Anteil von Frauen an den Lehrkräften einerseits und dem deutlich kleineren Schulleiterinnenanteil andererseits im Zusammenhang mit einer zu geringen Bewerbungsaktivität von Frauen.

Entsprechende Zahlen liegen für **Bayern** vor (Bayerisches Staatsministerium 2002). Dort haben sich im Erhebungszeitraum 2002 insgesamt 869 Beschäftigte (zu 96 % Vollzeitkräfte und 4 % ausschließlich weibliche Teilzeitkräfte) an Volksschulen (Grund- und Hauptschulen) auf Positionen in einer Schulleitung beworben, darunter ein Drittel Frauen (35 %). Übertragen wurden die Leitungsstellen zu 60 Prozent auf männliche und zu 40 Prozent auf weibliche Bewerber/innen. An den Gymnasien hatten sich dagegen anteilig mehr Frauen beworben (11 %) als bei der Besetzung Berücksichtigung fanden (10 %). Das betraf an Gymnasien auch die stellvertretenden Schulleitungspositionen. Im Gleichstellungsbericht wird dazu ausgeführt: „Der Frauenanteil bei [...] Schulleiterinnen ist damit gegenüber 1999 geringfügig gestiegen. Dies ist auf die – wenn auch geringfügig – steigende Zahl der Bewerbungen auf die Positionen zurückzuführen“ (ebenda). Das Bewerberinnenpotential wurde aber offensichtlich nicht im gleichen Maße ausgeschöpft wie das der männlichen Kollegen.

²¹ Für den Hochschulbereich wird seit mehreren Jahren der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhoben. Darin eingeschlossen ist eine statistische Aufbereitung der Bewerbungen auf Professuren (Bund- Länder-Kommission 2005). Die Daten belegen, dass der Frauenanteil auf Listenplätzen (Berufungsvorschläge) im Durchschnitt höher ausfällt als der Bewerberinnenanteil. Allerdings gilt dies nicht für die höchste Statusgruppe (C4 an Universitäten). Die verstärkte Berücksichtigung der Bewerbung von Frauen prägt sich auf den geringer dotierten Professuren aus.

Tab. 17: Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen im bayerischen Schuldienst im Zeitraum vom 1.1. bis 31.12.2002 nach Schulform und Geschlecht

Schulform	Leitende Funktion	Anteil (in %)			
		Frauen		Männer	
		Bewerbungen	Besetzung	Bewerbungen	Besetzung
Volksschule	Schulleitung	34,5	39,9	65,5	60,1
	Stellv. Schulleitung	47,2	73,8	52,8	26,2
Realschule	Schulleitung	10,7	14,3	89,3	85,7
	Stellv. Schulleitung	28,2	22,9	71,8	77,1
Gymnasium	Schulleitung	10,7	9,7	89,3	90,3
	Stellv. Schulleitung	18,2	15,2	81,8	84,8

Berechnungsgrundlage: Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2002

Daten der Bewerbungsstatistiken aus **Berlin** legen einen Zusammenhang zwischen der Geschlechterstruktur von Bewerbungen und Besetzungen von Schulleitungsfunktionen nahe: Je höher der Anteil der Bewerbungen von Frauen (z.B. in Berliner Grundschulen auf das Amt der Schulleitung rund 72 % und an Gymnasien ca. 36 %) desto höher ihr Anteil an den besetzten Stellen (an Berliner Grundschulen ca. 67 % und an Gymnasien ca. 43 %). Werden Untersuchungen wie die von Rustemeyer (1998) hinzugezogen, nach denen der Prozentsatz erfolgreicher Bewerbungen für eine hauptamtliche Schulleitungspositionen für alle Schularten gemittelt über die Jahre 1991 bis 1994 bei Frauen 41 Prozent und bei Männern 35 Prozent betrug (Rustemeyer/Fischer 2002), ließe die offensichtliche Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungspositionen im Umkehrschluss die vereinfachte Erklärung zu, dass sich Frauen nicht in gleichem Maße wie ihre Kollegen um Leitungsaufgaben bemühen wollen oder können. Wenn das der Fall ist, stehen Gesellschaft und Schulsystem vor der Aufgabe, die Gründe dafür aufzudecken und Abhilfe zu schaffen.

Tab. 18: Berliner Bewerbungsstatistik für Beförderungsjämter (März 2002 bis Februar 2004) nach Schulformen und Geschlecht

Schulform	Funktion	Bewerbungen			Besetzung der Stelle		
		Männer (in Pers.)	Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Männer (in Pers.)	Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)
Grundschule	Schulleitung	18	47	72,3	6	12	66,7
	Stellv. Schulleitung	11	49	81,7	9	31	77,5
Sonderschule	Schulleitung	10	21	67,7	6	8	57,1
	Stellv. Schulleitung	7	19	73,1	5	14	73,7
Gymnasium	Schulleitung	18	10	35,7	4	3	42,9
	Stellv. Schulleitung	12	8	40,0	5	6	54,5

Quelle/Berechnungsgrundlage: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin 2004 a

Dafür werden verschiedene Bedingungsfaktoren und ihr Zusammenspiel angeführt. Ein häufig genannter Grund ist die doppelte Belastung durch Beruf und Familie. Eine Befragung von Lehrerinnen zur Stellung des Berufs im Lebenszusammenhang ergab ein sehr unterschiedliches Meinungsbild in Abhängigkeit von der familiären Situation. Während über zwei Fünftel der Frauen ohne Kind/er dem Beruf eine vorrangige Bedeutung beimaßen (44 %), sank der Anteil bei Frauen mit Kindern auf 12 Prozent. Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Aufgabe des Wunsches nach beruflicher Verwirklichung. Für die Mehrheit der Frauen mit Kind/ern (56 %) waren Beruf und Privatleben/Familie von etwa gleicher Wichtigkeit. (Winterhager-Schmid 1997) Gegen die Behauptung, dass sich Familie und Karriere (für Frauen) ausschließen spricht, dass sich die höchsten Frauenanteile an Leitungsfunktionen im Grund- (und Haupt-)schulbereich finden, in dem Schulleiter/innen – im Vergleich zu den anderen Schulformen – zusätzlich zu ihren schulischen Leitungsaufgaben das höchste Maß an verpflichtenden Unterrichtsstunden erbringen müssen. Mehr als 60 Prozent der Grundschulleiterinnen leben mit einem Partner bzw. mit einem Partner und Kind/ern zusammen. Etwa jede zehnte Schulleiterin ist alleinerziehend, „d.h. es ist zu vermuten, dass sie das Schulleitungsamt auch unter besonderen privaten Belastungen bewältigt“ (Miller 2002). Schulleiterinnen haben im Durchschnitt ein Kind, nur knapp über 25 Prozent der Schulleiterinnen sind kinderlos. „Im Gegensatz zu den Schulleiterinnen leben die Schulleiter in eher traditionellen Familienverhältnissen: 95 % leben entweder mit der Partnerin oder mit der Partnerin und Kind(ern) zusammen, 95 % sind verheiratet, im Durchschnitt haben sie zwei Kinder, nur 5 % sind kinderlos. Die Partnerinnen der Schulleiter sind zu 43 % nicht erwerbstätig und ein weiterer erheblicher Anteil der Partnerinnen arbeitet Teilzeit“ (Miller 2002). Allerdings soll nicht unerwähnt bleiben, dass für eine Bewerbungsentscheidung hinsichtlich der (bei Frauen noch immer stärker als bei Männern ausgeprägten) Familienorientierung die Frage flexibler Arbeitszeiten von besonderer Wichtigkeit ist.

Frauen wird zudem oft verallgemeinernd unterstellt, sie seien wenig mobil und karriereorientiert; sie würden Schulleitungsposten eher distanziert gegenüberstehen, weil sie hierarchische Strukturen ablehnen. Da in Forschungen nachgewiesen werden konnte, dass Frauen „eine vergleichbar hohe Leistungsmotivation und Karriereorientierung“ (Rustemeyer/Fischer 2002) zeigen wie Männer, wird die Geschlechtssegregation in schulischen Leitungspositionen eher auf Unterschiede in der Kompetenzeinschätzung und Selbstwirksamkeitserwartung zurückgeführt. Dies muss unter dem Aspekt der Zuschreibung bzw. Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Leitungseigenschaften betrachtet werden, die sich durch das traditionelle Gegensatzpaar von Macht, Durchsetzungsfähigkeit, Paternalismus, Risikobereitschaft bei Männern (sog. Aufgaben- und Leistungsorientierung) sowie Kooperation, Partizipation, Kommunikation, Teamfähigkeit (Beziehungsorientierung) bei Frauen beschreiben lassen, wobei diese stereotypen Zuschreibungen sicher differenzierter zu betrachten sind. Ein Vergleich männlicher und weiblicher Führungskräfte an Schulen macht Unterschiede und Gemeinsamkeiten deutlich: „Schulleiterinnen wie Schulleiter füllen die Führungsrolle in der Schule deutlich aus der Position des/ der Vorgesetzten aus... [...] Schulleiter zeigen ein Mehr an Vertrauen und an Rückkopplung sowie ein Mehr an Autorität und ein Weniger an Kontrolle. [...] Viele Schulleiter scheinen weniger einzufordern als ihre Kolleginnen, umgekehrt jedoch auch weniger zu unterstützen und zu investieren. [...] Das Mehr an Leistungsbereitschaft und Engagement der Schulleiterinnen und ihr Mehr an Förderung von Teams Projektgruppen geht einher mit einem Mehr an Kontrolle und einem Weniger an Teilung der Entscheidungsmacht. Hierdurch scheint die positive Wirkung ihres größeren Engagements geschmälert. [...] Viele Schulleiterinnen scheinen große Sprünge für 'ihre' Schule zu wagen und erwarten einen ähnlichen Eifer bei den Lehrkräften. Dabei sind sie zu großer Unterstützung und Anerkennung bereit, geben jedoch auch ihre kritische Meinung kund“ (Kansteiner-Schänzlin 2002). Die Untersuchung konstatiert jedoch auch, dass weibliche Führungskräfte in der Schule von den Mitarbeiter/innen kritischer - Schulleiter hingegen wohlwollender - betrachtet werden; Schwächen werden den Frauen heftiger angekreidet und ihre Stärken nicht entsprechend anerkannt (ebenda). Das lässt den Schluss zu, dass das traditionelle geschlechtsstereotype (Führungs-) Rollenverständnis die Bewertungen der Lehrkräfte beeinflusst hat.

Andererseits ist anzunehmen, dass „Frauen recht hohe Erwartungen an sich selbst und an andere Frauen in Leitungspositionen haben, einen Anspruch, der sie auch in die Lage versetzt, die eigenen – vermuteten – Schwierigkeiten durchaus selbstkritisch wahrzunehmen. Allerdings könnte die Tendenz zur allzu selbstkritischen Einschätzung eigener Fähigkeiten auch ein Hindernispotential darstellen“ (Winterhager-Schmid 1997). Ein hoher Erfolgsdruck von innen und außen (u.a. die Unsicherheit, eine noch immer männlich stereotypisierte Führungsposition erfolgreich ausfüllen zu können) und das – wie bereits angesprochen – im eigenen schulischen Sozialisationsprozess herausgebildete geringere Selbstbewusstsein und eine geringere Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten können ein Erklärungsansatz für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Bewerbungen um schulische Leitungsämter sein. Zudem besteht für viele, insbesondere berufszufriedene Lehrerinnen gar keine Notwendigkeit, eine Leitungsfunktion anzustreben, „um ihrem Selbstbild oder dem Erwartungshorizont ihres Umfeldes“ zu entsprechen: „Für Lehrerinnen ist das Berufsziel 'Schulleiterin' sehr viel weniger selbstverständlich – als vermutlich - für einen Teil der Lehrer. Das hat seine Gründe sicher nicht allein in weiblicher Benachteiligung, sondern posi-

tiv auch in einem Abwägungsspielraum, den Lehrerinnen bei der Frage nach Karriereaufstieg nutzen. Da 'Führung' nicht Teil des weiblichen Rollenstereotyps ist, also auch nicht dringlich von Frauen erwartet wird, entsteht für Lehrerinnen ein Spielraum zur Abwägung von Verlust und Gewinn durch eine Leitungsposition...“ (Winterhager-Schmid 1997). Insgesamt wird deutlich, dass Lehrerinnen dann ein Schulleitungsamt anstreben, wenn sie sich in ihrem Engagement pädagogisch gebremst oder eingeengt bzw. in ihrer Tätigkeit unterfordert fühlen und wenn sie nicht genügend Einfluss auf Entscheidungsprozesse haben.

10. Ermutigung und Sensibilisierung

Trotz der beschriebenen Barrieren, die Frauen davon abhalten können, sich um eine Leitungsposition zu bewerben, sind inzwischen viele Lehrerinnen bereit, sich an schulischen Leitungsaufgaben zu beteiligen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn hierfür entsprechende Ermutigungen seitens des Kollegiums und Vorgesetzter erfolgen. Angesichts der durch Studien belegten geschlechtshomogenen Tendenz kommt dabei der Unterstützung durch Geschlechtsgenossinnen besondere Bedeutung zu. „Schulleiterinnen fühlen sich nicht nur von Kolleginnen, sondern auch von Schulkolleginnen und Schulleiterinnen stärker ermutigt als ihre männlichen Kollegen, die sich wiederum von Männern (Dezernenten, Schulleitern, Kollegen) stärker ermutigt fühlen. Dieses Ergebnis wird durch ein weiteres Indiz unterstützt: Schulleiterinnen sind signifikant häufiger an einer Schule tätig, an der es eine weibliche Vorgängerin gab. Damit wird die These erhärtet, dass sich das Vorhandensein von Frauen im Schulleitungsamt oder in höheren Positionen offensichtlich fördernd und ermutigend für an Schulleitung interessierte Lehrerinnen auswirkt“. (Miller 2002)

Neben der kollegialen Ermutigung erweisen sich Qualifizierung und Orientierungskursen als erfolgversprechend. Ein Beispiel hierfür liefert der bereits in den 90er Jahren gestartete Modellversuch „Schulleitung als Aufgabe von Frauen“ in Niedersachsen. Geboten werden Hilfestellung bei der Karriereplanung, die Vermittlung von Erfolgs- und Karrierestrategien sowie Persönlichkeits- und Selbstbehauptungstraining. (Vgl. Ebeling 1996). Um die bestehenden strukturellen Diskriminierungen²² abzubauen, bedarf es einer langfristigen auf Geschlechterparität zielenden Planung der Besetzung von schulischen Führungspositionen. Darin eingeschlossen ist neben der Aus- und Weiterbildung (potenzieller) Führungskräfte deren praxisnahe Begleitung im Entscheidungsprozess. „Teil einer kontinuierlichen Personalentwicklung muss die Rekrutierung, Motivierung, Qualifizierung von Lehrkräften sein“ (Schreyögg 2003). Vorgeschlagen wird, Führungspositionen in allen Bildungsberufen zu einer eigenen Profession zu entwickeln. Die dafür notwendige Qualifizierung „muss Frauen und Männern anteilig am Beschäftigtenanteil zugänglich gemacht werden. Dazu gehören grundsätzlich Unterstützungssysteme wie Coaching, Supervision, Vernetzung“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2005 c).

Ein weiterer Aspekt, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen und zu sichern, darf auch darin gesehen werden, die Personalentscheider in den Schulverwaltungen dafür zu sensibilisieren, frauenspezifische Kompetenzen für Führungsaufgaben stärker wahrzunehmen. Da der dienstlichen Beurteilung bei der Auswahl von Bewerber/innen auf eine leitende Position besondere Bedeutung zukommt, gilt es in diesem Zusammenhang „innerhalb der Personalentwicklung die Beurteilungs- und Beratungskriterien auf den Gleichstellungsanspruch hin zu

²² Einerseits bezeichnet strukturelle Diskriminierung ein quantitatives Phänomen, das sich in der statistischen Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen höherer und gehobener Dienst sowie in den Beamtenverhältnissen widerspiegelt. Andererseits liegt strukturelle Diskriminierung von Frauen in einer qualitativen Dimension vor. Sie zeigt sich in einem hohen Anteil von Frauen in Berufsbereichen, für die hohe Risikenstrukturen kennzeichnend sind: geringer Verdienst, niedrige hierarchische Stellung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und geringe Arbeitsplatzsicherheit. Dies ist der Fall in den Bereichen mittlerer und einfacher Dienst sowie in den Angestelltenverhältnissen (Deutsches Jugendinstitut 1997)

erweitern“ (Kansteiner-Schänzlin 2006). Ein modernes, transparentes Beurteilungssystem, welches diskriminierungsanfällige Bewertungs- und Auswahlkriterien so gering wie möglich hält, ist insbesondere hinsichtlich der vieldiskutierten Schulentwicklung hin zur Schulautonomie vonnöten, da bei sog. schulscharfen Einstellungen durch die Schulleitungen selbst über die Bewerber/innen entschieden werden kann und in einem veränderten Berufsfeld - in dem Schulleitung droht zu einem Bildungsmanager im Wettbewerbsgefüge der Einzelschulen zu werden - u.a. die Gefahr wächst, dass auch bislang unzulässige Kriterien bei personalpolitischen Entscheidungen wie Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Dienst- und Lebensalter, zeitliche Belastung, Gesundheitszustand, Erwägung von Teilzeitarbeit usw. herangezogen werden könnten. Globalhaushalte - ergo die völlige Finanz- und Personalautonomie für Schulen – könnten sich also als Hindernis für den Gleichstellungsfortschritt erweisen. Transparenz der Personalentwicklung, gleichstellungspolitische Netzwerke und Mitbestimmung gewinnen in diesem Kontext an Bedeutung.

Tab. 19: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Grundschulen und Sonderschulen nach Bundesländern

Bundesland	Grundschule								Sonderschule							
	Lehrkräfte				auf Funktionsstellen				Lehrkräfte				auf Funktionsstellen			
	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %
Baden- Württemberg	11.367	25,3	33.485	74,7¹	3.063	61,6	1.909	38,4¹	3.012	28,8	7.442	71,2	594	65,9	308	34,1
Berlin	1.462	14,5	8.592	85,5	259	36,3	455	63,7	395	18,6	1.723	81,4²	47	36,2	83	63,8²
Hamburg	1.008	20,1	3.998	79,9³	146	39,6	223	60,4³	343	27,1	924	72,9⁵	39	52,7	35	47,3⁴
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankfurt)	3.119	24,0	9.878	76,0⁵	(17)	(18,9)	(73)	(81,1)²⁷	1.204	27,5	3.182	72,5⁵	(25)	(42,4)	(34)	(57,6)²⁸
Mecklenburg- Vorpommern ⁶	106	4,5	2.235	95,5	44	9,1	440	90,9	245	10,9	1.998	89,1⁷	26	15,9	138	84,1⁷
Niedersachsen ⁸	3.268	14,7	18.988	85,3⁹	1.029	37,1	1.746	62,9⁹	1.776	28,6	4.432	71,4¹⁰	296	56,1	232	43,9¹⁰
Nordrhein- Westfalen ¹¹	5.553 ¹²	13,0	37.166	87,0	2.011	40	3.013	60,0	3.982 ¹²	26,6	10.988	73,4	606	60,9	389	39,1
Rheinland- Pfalz ¹³	3.030	21,8	10.862	78,2¹⁴	749	50,6	731	49,4¹⁴	893	31,9	1.905	68,1¹⁵	171	72,8	64	27,2¹⁵
Saarland ¹⁶	520	23,5	1.692	76,5	174	53,2	153	46,8	239	30,6	541	69,4¹⁷	50	68,5	23	31,5¹⁷
Sachsen ¹⁸	294	3,3	8.542	96,7	199	14,4	1.185	85,6	449	13,3	2.932	86,7¹⁹	81	26,3	227	73,7¹⁹
Schleswig- Holstein ²⁰	890 ²¹	12,7	6.142	87,3	186 ²²	44,1	227	53,8	467 ²³	26,7	1.285	73,3	82	60,7	46	34,1²⁴
Thüringen ²⁵	189	4,2	4.358	95,8	83	15,3	460	84,7	285	13,9	1.766	86,1²⁶	36	22,1	127	77,9²⁶

Tab. 19: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Grundschulen und Sonderschulen nach Bundesländern

Quellen/Berechnungsgrundlage: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2004; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin 2005; Behörde für Bildung und Sport Hamburg 2005; Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt a.M. 2006; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 2005; Niedersächsisches Kultusministerium 2004; Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen 2002; Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz 2006; Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarland 2005; Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2002; Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein, Referat für Schulstatistik 2005; Thüringer Kultusministerium, Statistikstelle 2006; Statistisches Bundesamt 2005

- ⁰ Lehrkräfte ohne befristet Beschäftigte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, stellvertretende Schulleiter/innen, 2. Konrektor/innen, Stufenleiter/innen, Fachbetreuer/innen, Geschäftsführende Schulleiter/innen, Fachberater/innen, Päd. Berater/innen, Fachschulrät/innen, als Abteilungsleiter/innen, Fachleiter/innen, Technische Oberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen, Fachoberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen
- ¹ meint Grund- und Hauptschulen
- ² meint Schulen mit sonderpädagogischen Förderschwerpunkten
- ³ meint Grund-, Haupt- und Realschulen, die zusammen erfasst werden; ohne Beurlaubte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen
- ⁴ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen
- ⁵ Lehrkräfte nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005; eigene Berechnung
- ⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen
- ⁷ meint Förderschulen
- ⁸ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, ständige Vertreter/innen, schulfachliche Koordinator/innen, weitere Vertreter/innen
- ⁹ meint Grund-, Grund- und Haupt- sowie angebundene Realschulen
- ¹⁰ meint Schulen für Lernhilfe, Schulen für Geistigbehinderte und Schulen für sonstige Behinderungen
- ¹¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, besetzte Stellen
- ¹² eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauen
- ¹³ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, Stand: 30.6.2004
- ¹⁴ meint Grund- und Hauptschulen
- ¹⁵ meint Förderschulen
- ¹⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur leitende Funktionsstelleninhaber/innen, ohne Beurlaubte
- ¹⁷ meint Schulen für Behinderte
- ¹⁸ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen (aktive und ruhende Zahlfälle)
- ¹⁹ meint Förderschulen
- ²⁰ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen
- ²¹ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte
- ²² daneben 9 Schulen mit Schulleitung N.N.
- ²³ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte
- ²⁴ meint Förderschulen, Schulen für Geistigbehinderte und sonstige Sonderschulen; daneben 7 Schulen mit Schulleitung N.N.
- ²⁵ Funktionsstellen berücksichtigen beauftragte und bestellte Schulleiter/innen, Oberstufenleiter/innen, 1. Stellv. beauftragt und bestellt sowie 2. Stellv. beauftragt und bestellt
- ²⁶ meint Förderschulen
- ²⁷ berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in
- ²⁸ berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, Stufenleiter/in und Abteilungsleiter/in

Tab. 20: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Haupt- und Realschulen und Gymnasien nach Bundesländern

Bundesland	Haupt- und Realschulen								Gymnasien							
	Lehrkräfte				auf Funktionsstellen				Lehrkräfte				auf Funktionsstellen			
	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %	Männer (in Pers.)	in %	Frauen (in Pers.)	in %
Baden- Württemberg ⁰	6.489	42,2	8.893	57,8¹	790	74,0	278	26,0¹	11.661	51,9	10.806	48,1	2.229	81,3	512	18,7
Berlin	1.094	35,0	2.032	65,0	125	59,5	85	40,5	2.167	38,9	3.399	61,1	231	60,8	149	39,2
Hamburg	1.008	20,1	3.998	79,9²	146	39,6	223	60,4²	1.777	50,4	1.747	49,6	245	62,7	146	37,3³
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankfurt)	2.205	24,3	6.871	75,7⁵	(35)	(43,2)	(46)	(56,8)²⁷	5.956	52,4	5.411	47,6⁵	(63)	(67,7)	(30)	(32,3)⁴
Mecklenburg- Vorpommern ⁶	1.043	18,8	4.503	81,2⁷	198	40,0	297	60,0⁷	1.128	26,9	3.062	73,1⁸	106	59,2	73	40,8⁸
Nieder- sachsen ⁹	7.560	40,5	11.129	59,5¹⁰	1.014	74,0	356	26,0¹⁰	7.958	53,5	6.904	46,5	1.026	77,7	294	22,3
Nordrhein- Westfalen ¹¹	14.509 ¹²	39,0	22.665	61,0	1.726	72,7	647	27,3	17.529 ¹³	52,8	15.671	47,2	762 ¹⁴	81,8	169	18,2
Rheinland- Pfalz ¹⁵	1.436	34,8	2.689	65,2¹⁶	164	69,2	73	30,8¹⁶	4.533	51,0	4.361	49,0	204	82,9	42	17,1
Saarland ¹⁷	731	42,2	1.002	57,8¹⁸	88	73,9	31	26,1¹⁸	981	56,3	760	43,7	55	85,9	9	14,1
Sachsen ¹⁹	3.198	26,6	8.824	73,4²⁰	648	55,1	528	44,9²⁰	2.525	29,5	6.040	70,5	239	71,1	97	28,9
Schleswig- Holstein ²¹	2.800 ²²	40,1	4.181	59,9	283	77,7	79	21,7²³	2.815 ²⁴	54,0	2.398	46,0	84	84,8	15	15,2
Thüringen ²⁵	1.433	22,1	5.054	77,9²⁶	296	59,3	203	40,7²⁶	1.405	29,3	3.384	70,7	189	65,6	99	34,4

Tab. 20: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Haupt- und Realschulen und Gymnasien nach Bundesländern

Quellen/Berechnungsgrundlagen: vgl. Tab. 19

- ⁰ Lehrkräfte ohne befristet Beschäftigte; Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, stellvertretende Schulleiter/innen, 2. Konrektor/innen, Stufenleiter/innen, Fachbetreuer/innen, Geschäftsführende Schulleiter/innen, Fachberater/innen, Päd. Berater/innen, Fachschulrät/innen, als Abteilungsleiter/innen, Fachleiter/innen, Technische Oberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen, Fachoberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen
- ¹ meint nur Realschulen
- ² meint Grund-, Haupt- und Realschulen, die zusammen erfasst werden; ohne Beurlaubte
- ³ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen sowie Koordinator/innen
- ⁴ berücksichtigt nur Schulleiter/-in, stellv. Schulleiter/in, Koordinator/in als Stufenleiter/in, Studiendirektor/in zur Koordinierung als Fachbereichsleiter/in
- ⁵ Lehrkräfte nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2005; eigene Berechnung
- ⁶ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen
- ⁷ meint Regionale Schulen
- ⁸ mit Gesamtschulen
- ⁹ Funktionsstellen berücksichtigen Schulleiter/innen, ständige Vertreter/innen, schulfachliche Koordinator/innen, weitere Vertreter/innen
- ¹⁰ meint Haupt- und selbständige Realschulen
- ¹¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, besetzte Stellen
- ¹² eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauen
- ¹³ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte
- ¹⁴ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlenangaben zu Frauenanteilen in Schulleitungspositionen NRW vom Januar 2002; berücksichtigt nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen
- ¹⁵ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen, Stand: 30.6.2004
- ¹⁶ meint nur Realschulen
- ¹⁷ Funktionsstellen berücksichtigen nur leitende Funktionsstelleninhaber/innen, ohne Beurlaubte
- ¹⁸ meint Erweiterte Realschulen
- ¹⁹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen und stellvertretende Schulleiter/innen (aktive und ruhende Zahlfälle)
- ²⁰ meint Mittelschulen
- ²¹ Funktionsstellen berücksichtigen nur Schulleiter/innen
- ²² eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte
- ²³ meint Grund- und Hauptschulen, Haupt- und Realschulen; daneben 2 Schulen mit Schulleitung N.N.
- ²⁴ eigene Berechnung auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2005; ohne stundenweise Beschäftigte
- ²⁵ Funktionsstellen berücksichtigen beauftragte und bestellte Schulleiter/innen, Oberstufenleiter/innen, 1. Stellv. beauftragt und bestellt sowie 2. Stellv. beauftragt und bestellt
- ²⁶ meint Regelschulen
- ²⁷ meint Verbundene Schulen, berücksichtigt nur Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, 2. Konrektor/in und Pädagogische Leiter/in

Tab. 21: Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Grundschulen nach Bundesländern

Bundesland	Besoldungs-/ Vergütungsgruppe an Grundschulen														
	A 15 (BAT Ia)			A 14 (BAT Ib)			A 13 (BAT IIa / IIb)			A 12 (BAT III)			A 11 (BAT IVa)		
	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	davon Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
Baden-Württemberg (nur Reg.-präsi. Stuttgart) ⁰	(19)	(4)	(21,1)	(330) ¹	(73)	(22,1)	(773) ²	(331)	(42,8)	(14.150) ³	(11.275)	(79,7)	(431) ⁴	(256)	(59,4)
Bayern ⁵				1.127	195	17,3	2.742 ⁶	847	30,9	37.403 ⁷	26.313	70,3	4.349	3.435	79,0
Berlin	5 ⁸	3	60	212	117	55,2	3.320	2.679	80,7	5.724	5.095	89,0	655	574	87,6
Brandenburg				77 ⁹	54	70,1	311 ¹⁰	225	72,3	3.159	2.878	91,1	2.470	2.369	95,9
Hamburg ¹¹	5	1	20	139	64	46,0	3.570 ¹²	2.829	79,2	1.186	1.027	86,6	31	17	54,8
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankfurt) ¹⁵				(14)	(12)	(85,7)	(49)	(37)	(75,5) ¹⁶	(27)	(24)	(88,9) ¹⁷	k.A.	k.A.	k.A.
Nordrhein-Westfalen ¹³				425	159	37,4	3.079	1.698	55,1	1.520	1.156	76,1	k.A.	k.A.	k.A.
Saarland				9	2	22,2	185	70	37,8	1.990	1.598	80,3	7	5	71,4
Sachsen				1	1	100,0	613	526	85,8	4.618	4.450	96,4	3.769	3.621	96,1
Sachsen-Anhalt				8	8	100,0	359 ¹⁴	305	85	4.711	4.506	95,6	25	24	96,0

Tab. 21: Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Grundschulen nach Bundesländern

Quellen/Berechnungsgrundlage: Regierungspräsidium Stuttgart 2004; Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2002; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin 2005; Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg 2004; Behörde für Bildung und Sport Hamburg 2005; Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt 2006; Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen 2002; Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes 2005; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2004; Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt 2005

- ⁰ meint Grund- und Hauptschulen
- ¹ inklusive A 14+AZ
- ² inklusive A13+AZ
- ³ inklusive A12+AZ
- ⁴ inklusive A11+AZ
- ⁵ meint Öffentliche Volksschulen, ohne Beurlaubte
- ⁶ inklusive A 13+AZ
- ⁷ inklusive A 12+AZ sowie BAT III / IIa gehobener Dienst
- ⁸ meint Grundschulen einschließlich G/O, inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia
- ⁹ inklusive A 14 höherer und gehobener Dienst
- ¹⁰ inklusive A 13 gehobener Dienst und BAT IIa höherer Dienst
- ¹¹ meint Grund-, Haupt- und Realschulen, die zusammen erfasst werden; ohne Beurlaubte
- ¹² inklusive A 13 höherer und gehobener Dienst
- ¹³ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
- ¹⁴ inklusive A 13 / BAT IIa gehobener Dienst und A 13 / BAT IIa / IIb mittlerer Dienst
- ¹⁵ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in
- ¹⁶ inkl. A 13 und A 13+
- ¹⁷ inkl. A 12, A12+ und BAT III

Tab.: 22 Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Realschulen nach Bundesländern

Bundesland	Besoldungs-/ Vergütungsgruppe an Realschulen														
	A 15 (BAT Ia)			A 14 (BAT Ib)			A 13 (BAT IIa / IIb)			A 12 (BAT III)			A 11 (BAT IVa)		
	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
Baden-Württemberg (nur Reg.-präsi. Stuttgart)	(125)	(19)	(15,2)	(151)	(41)	(27,2)	(4.991)	(2.944)	(59,0)	(109)	(100)	(91,7)	(199) ¹	(101)	(50,8)
Bayern	187	13	7,0	259	68	26,3	5.819	3.119	53,6	91 ²	61	67,0	602	407	67,6
Berlin	38 ³	12	31,6	79	31	39,2	1.194	836	70,0	232	144	62,1	11	3	27,3
Brandenburg	18 ⁴	6	33,3	97 ⁵	56	57,7	32 ⁶	27	84,4	1.154	885	76,7	56	45	80,4
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankf.) ¹⁴	(6)	(1)	(16,7)	(46)	(25)	(54,3) ¹⁵	(25)	(17)	(68,0) ¹⁶	(3)	(3)	(100,0) ¹⁷	k.A.	k.A.	k.A.
Mecklenburg-Vorpommern ⁷	62	29	46,8	322 ⁸	185	57,5	4 1	28	68,3	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Nordrhein-Westfalen ⁹	438	114	26,0	652	247	37,9	1	0	0,0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Saarland	41	7	17,1	59	11	18,6	1.045	700	67,0	485	220	45,4	77	44	57,1
Sachsen ¹⁰	44	16	36,4	362	180	49,7	4.486 ¹¹	3.372	75,2	6.554	4.690	71,6	201	103	51,2
Sachsen-Anhalt ¹²	65	24	37,0	366	185	50,6	5.024 ¹³	3.999	79,6	1.880	1.423	75,7	80	56	70,0

Quellen/Berechnungsgrundlagen: vgl. Tab. 21

- ¹ inklusive A 11+AZ
- ² inklusive BAT III / IIa gehobener Dienst
- ³ inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia
- ⁴ inklusive A 15 gehobener Dienst und einer Stelle A 16 gehobener Dienst (diese ist mit einer Frau besetzt)
- ⁵ inklusive A 14 gehobener Dienst
- ⁶ inklusive BAT IIa höherer Dienst und A 13 gehobener Dienst
- ⁷ meint Regionale Schulen, berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
- ⁸ inklusive A 14+AZ
- ⁹ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
- ¹⁰ meint Mittelschulen
- ¹¹ inklusive A 13 höherer und gehobener Dienst sowie BAT IIa höherer Dienst
- ¹² meint Sekundarschulen
- ¹³ inklusive A 13 / IIa gehobener Dienst und A 13 / IIa / IIb mittlerer Dienst
- ¹⁴ meint Verbundene Schulen, berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in, stellv. Schulleiterin, 2. Konrektor/-in und Pädagogische Leiterin
- ¹⁵ inkl. A 14 und A 14+
- ¹⁶ inkl. A 13 und A 13+
- ¹⁷ inkl. A 12 und A 12+

Tab. 23: Personal und prozentuale Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Gymnasien nach Bundesländern

Bundesland	Besoldungs-/ Vergütungsgruppe an Gymnasien														
	A 16 (BAT I)			A 15 (BAT Ia)			A 14 (BAT Ib)			A 13 (BAT IIa / IIb)			A 12 (BAT III)		
	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Personal insg. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)
Baden- Württemberg (nur Reg.-präsi. Stuttgart)	(140)	(21)	(15,0)	(955) ¹	(199)	(20,8)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Bayern ²	309 ³	23	7,4	3.995	490	12,3	7.020	2.563	36,5	6.403	3.776	59,0	90 ⁴	52	57,8
Berlin				572 ⁵	228	39,9	388	174	44,8	4.459	2.911	65,3	128	79	61,7
Brandenburg	78	16	20,5	176	64	36,4	16	8	50,0	2.616 ⁶	1.753	67,0	1.745	1.385	79,4
Hamburg	67 ⁷	18	26,9	316	117	37,0	1.028	359	34,9	2.065 ⁸	1.220	59,1	7	5	71,4
Hessen (nur Staatl. Schulamt Frankf.) ¹⁵	(15)	(4)	(26,7)	(78)	(26)	(33,3)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Mecklenburg- Vorpommern ⁹	64	19	29,7	116 ¹⁰	58	50,0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Nordrhein- Westfalen ¹¹	465	83	17,8	465	86	18,5	k.A.	k.A.	k.A.	1	0	0,0	k.A.	k.A.	k.A.
Saarland	29	3	10,3	129	20	15,5	478	133	27,8	1.074 ¹²	584	54,4	10	5	50,0
Sachsen	95	24	25,3	105	29	27,6	646	321	49,7	6.409 ¹³	4.622	72,1	546	307	56,2
Sachsen- Anhalt	74	18	24,3	327	154	47,1	49	22	44,9	4.196 ¹⁴	3.183	75,9	170	118	69,4

Quellen/Berechnungsgrundlagen: vgl. Tab. 21

- ¹ inklusive A 15+AZ, Zahl berücksichtigt nur Funktionsstelleninhaber/innen
- ² ohne Beurlaubte
- ³ inklusive Bat I / Ia
- ⁴ inklusive BAT III / IIa gehobener Dienst
- ⁵ inklusive A 15 und A 16 sowie BAT Ia
- ⁶ inklusive A 13 gehobener Dienst und Bat IIa höherer Dienst
- ⁷ ohne Beurlaubte
- ⁸ inklusive A 13 höherer und gehobener Dienst
- ⁹ nur Besoldungsgruppen der Beamten in der Summe der Zahlen aus den vier Landesschulämtern Schwerin, Neubrandenburg, Rostock und Greifswald
- ¹⁰ inklusive A 15+AZ, enthält Zahl der Koordinatoren-Personal
- ¹¹ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in und stellvertretende/r Schulleiter/in
- ¹² inklusive A 13 gehobener und höherer Dienst sowie BAT IIa + IIb
- ¹³ inklusive A 13 höherer Dienst und BAT IIa höherer Dienst
- ¹⁴ inklusive A 13 / IIa gehobener Dienst und A 13 / IIa / IIb mittlerer Dienst
- ¹⁵ berücksichtigt nur die Funktionen Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, Koordinator/in und Studiendirektor/in zur Koordinierung als Fachbereichsleiter/in

Literatur

- Arbinger, Roland/Jäger-Flor, Doris/Jäger, Reinhold S./Lissmann, Urban/Mengelkamp, Christoph (2005): Bildungsbarometer 2/2005. Ergebnisse der dritten repräsentativen Befragung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik
- Aus Rechtsschutz- und Personalratsarbeit. In: E & W Niedersachsen 5/2006
http://www.gew-nds.de/E_W/mai06/16_17.pdf (Zugriff am 27.06.06)
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2002): Datenerhebung zum 3. Bayerischen Gleichstellungskonzept, Stichtag 30.6.2002
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2005): Schule und Bildung in Bayern 2005. Statistische Übersichten. www.km.bayern.de/km/schule/statistik/bildung/index.shtml (Zugriff am 27.06.06)
- Behörde für Bildung und Sport Hamburg, Amt für Verwaltung, Referat Personalcontrolling und Personalentwicklung (2005): Beschäftigte der BBS 2005 (nach Schulformen)
- Bertling, Baldur (Hg.) (1985): Miteinander – Möglichkeiten kooperativer Grundschularbeit. Abschlussdokumentation, Essen
- Bildung und Geschlecht. In: Bildung und Erziehung, Beilage zur Neuen Zürcher Zeitung, Nr. 15 vom 20. Januar 2004, S. 57-63
- Braun, Karl-Heinz/Krüger, Heinz-Hermann (Hg.) (1997): Pädagogische Zukunftsentwürfe. Festschrift zum 70. Geburtstag von Wolfgang Klafki. Opladen
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Kurzfassung. Düsseldorf/Stadtbergen/Berlin (erstellt von der Bietergemeinschaft WSI in der HBS, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf)
- Bundesbesoldungsgesetz vom 6. August 2002 (BGBl. I 2002 S. 3020) [...], zuletzt geändert durch Gesetz zur Neuorganisation der Bundesfinanzverwaltung und zur Schaffung eines Refinanzierungsregisters vom 22. September 2005 (BGBl. I 2005 S. 2809). Fassung vom 1. Januar 2000 bis 31. Dezember 2008
- Burkhardt, Anke (2004 a): GEW Genderreport 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
<http://www.gew.de/genderreport/GEW-Gender-Report.pdf> (Zugriff am 4.7.2006)
- Burkhardt, Anke (2004 b): Selektion nach Geschlecht im Bildungswesen. Bildungsbiographien im Spiegel der Statistik
http://www.gew.de/Binaries/Binary4447/bildungsbiographie_juni_04.pdf (Zugriff am 4.7.2006)
- Cornelißen, Waltraud (2002): Bildung und Geschlechterordnung in Deutschland. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule. Kurzfassung erstellt im Auftrag des BMFSFJ (=Materialien zur Gleichstellungspolitik; Bd.85)
- Cornelißen, Waltraud (2004): Bildung und Geschlechterordnung in Deutschland. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Demmer, Marianne (2005): Geschäftsbericht des GEW Vorstandsbereiches Schule

- Deutsches Jugendinstitut (1997): Chancen der Frauenförderung im öffentlichen Dienst durch Personalvertretungspolitik
<http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?alleszeigen=1&projekt=22> (Zugriff am 27.06.06)
- De Vreede, Erik/Winter, Klaus (Hg.) (1994): Neue Möglichkeiten in der Lehreraus- und fortbildung. 3. Niederländisch-Deutsches Symposium, Oldenburg
- Diefenbach, Heike/Klein, Michael (2002): „Bringing Boys Back In“. Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem zu Ungunsten von Jungen am Beispiel der Sekundarschulabschlüsse. In: Zeitschrift für Pädagogik Heft 6, S. 938-954
- Ebeling, Helga (1996): Grußwort. In: Niedersächsisches Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik: Auswirkungen der Orientierungskurse "Schulleitung als Aufgabe für Frauen" auf die Gestaltung von Schule. Fachtagung vom 23. November 1995, Hannover/Hildesheim, S. 5-8
- Eberhardt, Beate (2006): Man(n) traut Frauen u wenig zu. E&W-Interview mit Anne Jenter und Karin Tondorf. In: E&W 3/2006, S. 36-37
- Erdsiek-Rave, Ute (2006): Rede der Bildungs- und Frauenministerin und amtierenden KMK-Präsidentin. In: Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein: „Eine Schule für Jungen und Mädchen“. Dokumentation der Tagung am 31.8.2006 in Berlin
- Erdsiek-Rave fordert geschlechtergerechtes Bildungssystem. Aus: zwd Bildung, Wissenschaft und Kultur, 1/2006
<http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=468> (Zugriff am 20.01.2006)
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2005): Spielt das Geschlecht (k)eine Rolle im Schulalltag? Plädoyer für eine Entdramatisierung von Geschlecht, Vortrag in der Reihe Gender Lectures an der Humboldt-Universität Berlin am 11.7.05, In:
http://db.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/faulstichwieland_manuskript_genderlecture.pdf (Zugriff am 13.8.2006)
- Fischer, Dietlind (Hg.) (1996): Schulentwicklung geht von Frauen aus. Zur Beteiligung von Lehrerinnen an Schulreformen aus professionsgeschichtlicher, biographischer, religionspädagogischer und fortbildungsdidaktischer Perspektive, Weinheim
- Flaake, Karin (1989): Berufliche Orientierungen von Lehrerinnen und Lehrern, Frankfurt
- Forum Bildung / Arbeitsstab in der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Förderung von Chancengleichheit. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn, In: <http://www.blk-bonn.de/papers/forum-bildung/band06.pdf> (Zugriff am 2.11.2006)
- Frey, Constance (2005): 350 Ein-Euro-Jobs an Schulen. Pädagogen beklagen unklare Handhabung. In: Der Tagesspiegel vom 3.3.2005, auch:
<http://archiv.tagesspiegel.de/drucken.php?link=archiv/03.03.2005/1678892.asp>
- Gender-Institut Sachsen-Anhalt GbR (G/I/S/A): Forschungsbericht „Mädchen und Jungen ohne Schulabschluss in Sachsen-Anhalt“, Magdeburg. Unveröff. Ms.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2005 a): „Bildungspolitisches Reformziel“. Antrag des GEW Hauptvorstandes zum Gewerkschaftstag 2005
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2005 b): „Demokratie verwirklichen“. Antrag des GEW Hauptvorstandes zum Gewerkschaftstag 2005

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)/Landesverband Baden-Württemberg (2005 c):
Frauenkongress 2005. Noch immer keine Gleichstellung
http://www.gew-bw.de/frauenpolitik_im_bildungsbereich.html?printversion=1 (Zugriff am 27.06.06)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2005 d): „Geschlechtergerechte Bildung von Anfang an“. Antrag des GEW Bundesfrauenausschusses zum Gewerkschaftstag 2005
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2005 e): Lehrer starten mit lachendem und weinendem Auge ins neue Schuljahr. GEW zum Schuljahr 2005/ 2006
<http://www.web-to-go.de/cgi-bin/dl/lists.pl?USER=gew&FILE=archiv&CD=0> (Zugriff am 27.06.06)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) /Landesverband Baden-Württemberg (2006):
Licht und Schatten - das neue Chancengleichheitsgesetz. Fachtagung: Chancengleichheitsgesetz 06.02.2006. In: b&w 3/2006, S. 39
http://www.gew-bw.de/Fachtagung_Chancengleichheitsgesetz.html (Zugriff am 27.06.06)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/Landesverband Brandenburg: Beim Landesvorsitzenden nachgefragt: Teilzeitverbeamtung im Schulbereich – Fortsetzung der mündlichen Geschichte. In: E & W plus 11/2006 – das Mitgliedermagazin der GEW Brandenburg, S. 3-4
- Glumpler, Edith (Hg.) (1993): Erträge der Frauenforschung für die LehrerInnenbildung. Bad Heilbrunn
- Glumpler, Edith (1993): Lehrerin - "der" Frauenberuf? Berufsorientierungsprozesse zwischen Abitur und Lehramtsstudium. In: Glumpler, Edith (Hg.): Erträge der Frauenforschung für die LehrerInnenbildung. Bad Heilbrunn, S. 187-221
- Gottschalk, Angelika (2003): Zur Interferenz zwischen berufsbiographischer Entwicklung von innovativen Grundschullehrerinnen und organisationspädagogischer Schulentwicklung. Eine qualitative Studie. Wennigstedt
- Hänsel, Dagmar (1994): Die Karriere der Lehrerin. In: Neue Sammlung. Vierteljahres-Zeitschrift für Erziehung und Gesellschaft Bd. 34/3, S. 417-439
- Hänsel, Dagmar (1997): Zukunft für die Reform der geschlechtersegregierten Lehrerbildung. In: Braun, Karl-Heinz/Krüger, Heinz-Hermann (Hg): Pädagogische Zukunftsentwürfe. Festschrift zum 70. Geburtstag von Wolfgang Klafki. Opladen, S. 129-151
- Hessisches Kultusministerium (2003): Bildungspolitik in Zahlen. Stand: 11.4.2003
- Holzapfel, Nicola (2005): Berufswahl: Boy's Day am Girls' Day, 27.4.2005
<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/berufstudium/artikel/120/52068> (Zugriff am 27.06.06)
- Horak, Robert (2004): Gleichstellung im schulischen Bereich. Untersuchung von gesetzlichen Regelungen und Strukturdaten in den einzelnen Bundesländern. GEW Dokumente Frauenpolitik 17/2005.
http://www.gew.de/Binaries/Binary9472/Gleichstellung_im_schulischen_Bereich.pdf (Zugriff am 4.7.2006)
- Horstkemper, Marianne (1999): Pädagogik als weibliches Arbeitsfeld. Eine Erfolgsstory dieses Jahrhunderts? In: Pädagogik 12/1999, S. 31-34
- Jehle, Peter (1997): Vorzeitige Pensionierung von Lehrerinnen und Lehrern. Befunde und Desiderate der Forschung. Weinheim

- Jenter, Anne (1998): Beamtenrecht und Fraueninteressen - Ein Widerspruch an sich? In: Lutzau, Mechthild von (Hg.): Frauenkreativität Macht Schule. Weinheim, S. 228-232
- Jeschull, Gerhard (2001): Modelle von Teilzeitarbeit für Lehrkräfte in Brandenburg. In: WSI-Mitteilungen 4/2001, S. 265-270
- Kaiser, Astrid (1985): Grundschule - Frauenschule? In: Bertling, Baldur (Hg.): Miteinander - Möglichkeiten kooperativer Grundschularbeit. Abschlussdokumentation. Essen, S. 23-25
- Kaiser, Astrid (1996): Feminisierung der Grundschulen - Barriere oder Bedingung. In: Fischer, Dietlind (Hg.): Schulentwicklung geht von Frauen aus. Zur Beteiligung von Lehrerinnen an Schulreformen aus professionsgeschichtlicher, biographischer, religionspädagogischer und fortbildungsdidaktischer Perspektive. Weinheim, S. 211-229
- Kansteiner-Schänzlin, Katja (2002): Personalführung in der Schule – Übereinstimmungen und Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schulleitung. Bad Heilbrunn
- Kansteiner-Schänzlin, Katja (2006): Gender Mainstreaming auf der Ebene des Personals – Lehrerinnen und Schulleiterinnen im Blick der Genderforschung. Geschlechtersensibel Lehren und Lernen - Schule im Gender Mainstream. Tagung am 31.03.2006
- http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/ekfg/schriftliche_fassung_vortrag_kansteiner_sch_nzlin.pdf
(Zugriff am 27.06.06)
- Kauermann-Walter, Jaqueline/Kreienbaum, Maria Anna/Metz-Göckel, Sigrid (1990): Formale Gleichheit und diskrete Diskriminierung: Forschungsergebnisse zur Koedukation. In: Deutsche Gesellschaft für Bildungsverwaltung (Hg.): Frauen im Bildungswesen, DGBV-Fachtagungen Bd 2/1990, S. 73-106
- Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hg.) (2002): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik (=Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung e.V.; Bd. 4)
- Klemm, Klaus/Sprütten, Frank/Meetz, Frank (2005): Teilarbeitsmarkt Schule – Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005. Essen
- Kreienbaum, Maria Anna (1995): Erfahrungsfeld Schule. Koedukation als Kristallisationspunkt. Weinheim
- Koch-Priewe, Barbara (2006): Mädchen und Jungen im Schulprogramm gerecht werden. In: Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein: „Eine Schule für Jungen und Mädchen“. Dokumentation der Tagung am 31.8.2006 in Berlin
- Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2004): Beschäftigte der Schulämter am 30.6.2004. Quelle: Personalstatistik
- Landesfrauenausschuss der GEW Baden-Württemberg (Hg.) (1995): Durchbruch zu einer feministischen Bildung. Frauen für die Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. 9. bundesweiter Kongress Frauen und Schule, Dokumentation. (=Wissenschaftliche Reihe; Bd. 73)
- Lemmermöhle, Doris (2003): Genderdiskussion – Mädchenförderung passé?
- Interview Netz-News 8
- <http://www.frauenonlinieniedersachsen.de/iracer3/index.cfm?uuid=F9DA038A547411D7B43A0080AD795D93&index=gender> (Zugriff am 27.06.06)

- Mallwitz, Gudrun (2006): Bildungsminister Rupprecht: Teilzeit-Lehrer sollen Beamte bleiben. In: Die Welt vom 30.3.2006
<http://www.welt.de/data/2006/03/30/867325.html?prx=1> (Zugriff am 27.06.2006)
- MANNdats. Geschlechterpolitische Initiative e.V. (2006): Studie über die Berücksichtigung jugendspezifischer Belange in den für Bildung zuständigen Ministerien Deutschlands. Stuttgart
- Meetz, Frank/Sprütten, Frank (2005): Die Situation am Lehrerarbeitsmarkt sendet gegensätzliche Signale. Neue Arbeitsmarktuntersuchung kontrastiert KMK-Prognose. In: Die Deutsche Schule 1/2005, S. 13-23
- Meineke, Wiebke (1995): Typisch Mann - Typisch Frau - mischt da die Schule auch mit? In: Landesfrauenausschuss der GEW Baden-Württemberg (Hg.): Durchbruch zu einer feministischen Bildung. Frauen für die Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. 9. bundesweiter Kongress Frauen und Schule, Dokumentation (=Wissenschaftliche Reihe; Bd. 73), S. 146-153
- Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (1990): Frauen leben Widersprüche – Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel
- Miller, Susanne (2002): Schulleiterin oder Schulleiter? Ein Geschlechtervergleich. In: Grundschule 2/2002, S. 11-13
- Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2006): Schulstatistik: Hauptberufliche Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz nach Schularten, Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Schuljahr 2005/06
- Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlands (2005): Statistik nach Paragraph 6 Landesgleichstellungsgesetz zum 30.6.2005
- Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein, Referat für Schulstatistik (2005): Schuljahr 2004/05
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2005): Geschlechtsspezifische Verteilung der Funktionsstellen nach Schularten im Schuljahr 2004/05
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2004): Stellenbesetzung öffentliche Schulen/Leitungsebene. Erhebung Dezember 2004
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Beauftragte für Chancengleichheit des Kultusministeriums (2004): Datenerhebung zu verschiedenen Chancengleichheitsplänen, Stand: 30.6.2004
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2002): Frauenanteil in Schulleitungspositionen NRW. Stand Januar 2002
- Naegele, Ingrid/Warm, Ute (1996): „Sag mir, wo die Männer sind...“ Daten aus der Grundschule. In: Valtin, Renate/Warm, Ute (Hg.): Frauen machen Schule. Probleme von Mädchen und Lehrerinnen in der Grundschule. Arbeitskreis Grundschule. Frankfurt am Main, S. 162-170
- Niedersächsisches Kultusministerium (2004): Die niedersächsischen allgemein bildenden Schulen in Zahlen: Lehrkräfte nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht, darunter mit Funktionsstellen, Stand: 2.9.2004
- Niedersächsisches Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik (1996): Auswirkungen der Orientierungskurse "Schulleitung als Aufgabe für

- Frauen" auf die Gestaltung von Schule. Fachtagung vom 23. November 1995. Hannover/Hildesheim
- Nilshon, Ilse (1996): „Schönen Feierabend auch!“ Gespräche mit Schulleitern und Lehrern/ Lehrerinnen über Teilzeitarbeit. In: Valtin, Renate/Warm, Ute (Hg.): Frauen machen Schule. Probleme von Mädchen und Lehrerinnen in der Grundschule. Arbeitskreis Grundschule. Frankfurt am Main, S. 200-211
- Nyssen, Elke (1990): Mädchen in der Schule. In: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke, Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel, S. 49-89
- Regierungspräsidium Stuttgart, Abteilung 7 Schule und Bildung (2005): Frauenförderplan für den Schulbereich. Teilbereich Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen / Teilbereich Gymnasium. Stuttgart
- Richter, Dagmar (1994): Zur Relevanz des Geschlechts im Lehrberuf. In: De Vreede, Erik/Winter, Klaus (Hg.): Neue Möglichkeiten in der Lehreraus- und -fortbildung. 3. Niederländisch-Deutsches Symposium. Oldenburg, S. 125-138
- Roisch, Henrike (2003): Die horizontale und vertikale Geschlechterverteilung in der Schule. In: Stürzer, Monika/Roisch, Henrike/Hunze, Annette/Cornelißen, Waltraud: Geschlechterverhältnisse in der Schule (=DJI-Reihe; Bd. 20), S. 21-52
- Rustemeyer, Ruth/Fischer, Natalie (2002): Laufbahnorientierung und Geschlecht im Lehrer/innenberuf. In: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik (=Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung e.V.; Bd. 4), S. 81-96
- Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2002): Personalentwicklungskonzept für den Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (Rahmenkonzept) 2002
- Schreyögg, Astrid/Lehmeier, Heinz (Hg.) (2003): Personalentwicklung in der Schule. Bonn
- Schümer, Gundel (1992): Unterschiede in der Berufsausbildung von Lehrern und Lehrerinnen. In: Zeitschrift für Pädagogik 5/1992, S. 655-679
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin (2004 a): Laufbahnen der Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal, Stichtag der Datenerhebung: 30.6.2004. Bewerbungsstatistik für Beförderungssämter (März 2002 bis Februar 2004)
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin (2004 b): Richtlinien für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Schuldienst. Aktualisierung Frauenförderplan 2004
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin (2005): Bildungsstatistik und Lehrerstellenplan, Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, Aktive Lehrkräfte mit ausgewählten schulischen Funktionen nach Schulart und Geschlecht. Schuljahr 2005/06, Stichtag: 01.11.2005
- Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main, Frauenbeauftragte für die Lehrkräfte (2006): Besoldung aller Schulen in Frankfurt. Stand 6.7.2006
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2003a): Bildungsbericht für Deutschland. Erste Befunde. Opladen
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2004): Einstellung von Lehrkräften 2003. Korrigierte Fassung (= Dokumentation Nr. 172). Bonn

- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2005): Einstellung von Lehrkräften 2004 (= Dokumentation Nr. 175). Bonn
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2003b): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland. Modellrechnung 2002-2015. Bonn
- Statistisches Bundesamt (2005): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2004/05. Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 1)
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Noch nie wollten so viele Frauen Lehrerin werden. Pressemitteilung vom 02.05.2005
<http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/2005141.asp>
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2006): Datenerhebung Az.: 34-9574.10/A6098 vom 10. März 2006
- Stürzer, Monika/Roisch, Henrike/Hunze, Annette/Cornelißen, Waltraud (2003): Geschlechterverhältnisse in der Schule (=DJI-Reihe; Bd. 20)
- Thüringer Kultusministerium, Statistikstelle (2006): Personen nach Funktion sowie Schulart und Geschlecht, Schuljahr 2005/06
- Thüringer Lehrerverband (2006): Aktuelle Themen: Teilzeitverbeamtung.
<http://www.tlv.de/index.php?id=338> (Zugriff am 27.06.2006)
- Tondorf, Karin (2005): Diskriminierungsfreie Personalpolitik im Schulbereich. Diskussionsgrundlage für eine Arbeitshilfe. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Ulich, Klaus (1998): Berufswahlmotive angehender LehrerInnen. Eine Studie über Unterschiede nach Geschlecht und Lehramt, In: Die Deutsche Schule, 1/1998, S. 64-78, Weinheim
- Unterstützung für „Schwerstarbeiter im Klassenzimmer“, 25.11.2005
<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/109808/>
- Valtin, Renate/Warm, Ute (Hg.) (1996): Frauen machen Schule. Probleme von Mädchen und Lehrerinnen in der Grundschule. Arbeitskreis Grundschule. Frankfurt am Main
- Von Lutzau, Mechthild (Hg.) (1998): Frauenkreativität Macht Schule. XI. Bundeskongress Frauen und Schule. Dokumentation. Weinheim
- Wanger, Susanne (2004): Teilzeitarbeit – Ein Gesetz liegt im Trend. IAB-Kurzbericht Nr. 18 vom 20.12.2004. Nürnberg
- Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht 2/2006. Nürnberg
- Wetzel, Dorothee (2002): Repräsentanz von Frauen und Männern im Schulbereich Baden-Württembergs. Schularten und Funktionsstellen von Lehrerinnen und Lehrern. Gender Fachkongress „Geschlechter – Perspektiven – Wechsel“ – Impulse zur Bildungsdiskussion, 12. Juni 2002 in Stuttgart. Dokumentation
<http://www.tifs.de/bild/genderkongress.pdf> (Zugriff am 27.06.06)
- Wiarda, Jan-Martin (2006): Mangel? Welcher Mangel? Die Kultusminister rechnen hoch: Bis 2015 fehlen 70.000 Lehrer. Stimmt nicht, sagen die Bildungsforscher. In: Die Zeit vom 9.2.2006

- Winterhager-Schmid, Luise (1997): Berufsziel Schulleitung. Professionalität und weibliche Ambition. Weinheim
- Wolter, Stefan C./Denzler, Stefan (2003): Ökonomische Erklärungen zur Feminisierung des Lehrberufes. Folgen anhaltender Diskriminierung von Frauen in der Privatwirtschaft. In: ph akzente 04/2003, S. 23-25
- Wunder, Diter (2006): „Eigenverantwortung“ in der Schule – Tendenzen der Gesetzgebung 2006. In: Bildung, Wissenschaft, Kulturpolitik 11-12/2006, S. 4-5
- Zukunft: Familie. Ergebnisse aus dem 7. Familienbericht. Dokumentation des Workshops am 5.8.2005
- http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/ergebnisse_7._familienbericht.pdf (Zugriff am 29.10.2006)

Tabellen

- Tab. 1: Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang, Schulform und Geschlecht im Schuljahr 2004/05
- Tab. 2: Hauptberuflich tätige Lehrkräfte insgesamt an allgemeinbildenden Schulen nach Bundesgebiet und Altersgruppen im Schuljahr 2004/05
- Tab. 3: Alterstruktur des hauptberuflich tätigen Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen nach Region, Altersgruppen und Geschlecht im Schuljahr 2004/05
- Tab. 4: Teilnehmer/innen mit bestandener 2. Staatsprüfung nach ausgewählter fächerspezifischen Lehrbefähigungen (Mehrfachzählung) und Geschlecht 2004/05
- Tab. 5: Lehrenachwuchs für die Lehrämter an allgemeinbildenden Schulen in Hessen nach Geschlecht 2003
- Tab. 6: Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Schuljahr 2004/05
- Tab. 7: Struktur der Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht im Schuljahr 2004/05
- Tab. 8: Frauenanteile an Lehrkräften und Funktionsstellen an Grund- und Sonderschulen nach Bundesländern
- Tab. 9: Frauenanteile an Lehrkräften und Funktionsstellen an Haupt- und Realschulen und Gymnasien nach Bundesländern
- Tab. 10: Aktive Lehrkräfte mit ausgewählten schulischen Funktionen nach Geschlecht und Schulform im Schuljahr 2005/06 in Berlin
- Tab. 11: Frauenanteil an aktiven Lehrkräften und ausgewählten schulischen Funktionen nach Schulform im Schuljahr 2005/06 in Berlin
- Tab. 12: Funktionsstelleninhaber/innen nach Schulform 2004 in Baden-Württemberg
- Tab. 13: Struktur der Funktionsstelleninhaber/innen nach Schulform und Geschlecht 2004 in Baden-Württemberg
- Tab. 14: Frauenanteile an den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Grundschulen nach Bundesländern
- Tab. 15: Frauenanteile an den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Haupt- und Realschulen nach Bundesländern
- Tab. 16: Frauenanteile an den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Gymnasien nach Bundesländern
- Tab. 17: Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen im bayerischen Schuldienst im Zeitraum vom 1.1. bis 31.12.2002 nach Schulform und Geschlecht
- Tab. 18: Berliner Bewerbungsstatistik für Beförderungssämter (März 2002 bis Februar 2004) nach Schulformen und Geschlecht
- Tab. 19: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Grundschulen und Sonderschulen nach Bundesländern
- Tab. 20: Lehrkräfte und Frauenanteile an Funktionsstellen an Haupt- und Realschulen und Gymnasien nach Bundesländern

- Tab. 21: Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Grundschulen nach Bundesländern
- Tab. 22: Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Realschulen nach Bundesländern
- Tab. 23: Personal und Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen und höheren Dienstes an Gymnasien nach Bundesländern

Anlage 1**Ergänzende Bibliographie**

- Baske, Siegfried (Hg.) (1990): Pädagogische Berufe in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Berlin
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2004): Statistische Berichte: Die bayerischen Schulen im Schuljahr 2004/05. Eckzahlen sämtlicher Schularten nach kreisfreien Städten und Landkreisen. Stand: Herbst 2004. München
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2005): Statistische Berichte: Die Lehrerausbildung in Bayern im Studienjahr 2004/05. München
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2006): Statistische Berichte: Gymnasien [...]. Schuljahr 2004/05. München
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2004): Prognose zum Lehrerberuf in Bayern 2004. Eine Information des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus <http://www.km.bayern.de/imperia/md/content/pdf/lehrerberuf2004.pdf> (Zugriff am 27.06.06)
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2005): Schule und Bildung in Bayern 2005. Statistische Übersichten <http://www.km.bayern.de/km/schule/statistik/bildung/index.shtml> (Zugriff am 27.06.06)
- Beblo, Miriam/Lauer, Charlotte/Wrohlich, Katharina (2005): Ganztagschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern: eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland. (=Discussion Papers; 543) <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere/docs/papers/dp543.pdf> (Zugriff am 27.06.06)
- Becker, Daniela (2000): Zur Situation auf dem Lehrermärkte. Prognosen und tatsächliche Entwicklung. Paderborner Lehrerbildungszentrum. Paderborn
- Bednarz-Braun, Iris/Bruhns, Kirsten (1997): Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Alltag. München
- Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung Hamburg (2001): Eigenständigkeit der Schule in staatlicher Verantwortung. Umsetzung der mit dem Hamburgischen Schulgesetz erweiterten Eigenständigkeit der Schulen. Bericht. Hamburg
- Behörde für Bildung und Sport der Freien Hansestadt Hamburg (2003): Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern. Bericht an die OECD als Teil des Nationalen Hintergrundberichtes vom 25.8.2003. Hamburg
- Behörde für Bildung und Sport der Freien Hansestadt Hamburg (2005): Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg. Bericht zur Evaluation, Kurzfassung. Hamburg
- Bellenberg, Gabriele/Krauss-Hoffmann, Peter (1998): Teilzeitbeschäftigt und früh pensioniert? Wandlungen in der Berufstätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern. In: Die Deutsche Schule, 1/1998, S. 106-112
- Bellenberg, Gabriele (Hg.) (2000): Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen in Deutschland. Datenservice: Wissenschaft 2000. Frankfurt am Main
- Bellenberg, Gabriele (2001): Neue Lehrerarbeitszeitmodelle. Was beabsichtigen sie? Wie helfen sie weiter?. In: Pädagogik, 3/2001, S. 29-31

- Bellenberg, Gabriele/Thierack, Anke (2003): Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Deutschland. Bestandsaufnahme und Reformbestrebungen. Opladen
- Bertsch, Anke (2005): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Ein Tagungsbericht. In: Der pädagogische Blick, 3/2005, S. 179-181
- Bildungskommission der Länder Berlin und Brandenburg (2003): Bildung und Schule in Berlin und Brandenburg - Herausforderungen und gemeinsame Entwicklungsperspektiven 2003 <http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/eub/Bericht.pdf> (Zugriff am 27.06.06)
- Birmily, Elisabeth/Dablander, Daniela/Rosenbichler, Ursula/Vollmann, Manuela (Hg.) (1991): Die Schule ist männlich. Zur Situation von Schülerinnen und Lehrerinnen. Wien
- Böttcher, Wolfgang/Klemm, Klaus/ Rauschenbach, Thomas (Hg.) (2001): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich (=Veröffentlichungen der Max-Traeger-Stiftung; Bd. 33)
- Bos, Wilfried u.a. (Hg.) (2004): IGLU. Einige Länder der Bundesrepublik Deutschland im nationalen und internationalen Vergleich. Münster
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2005. Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Grund- und Strukturdaten 2005. Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Deutsches Jugendinstitut in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt. München
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Arbeitsstab Forum Bildung (2000): Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin. Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 80)
- Combe, Arno/Buchen, Sylvia (1996): Belastung von Lehrerinnen und Lehrern. Fallstudien zur Bedeutung alltäglicher Handlungsabläufe an unterschiedlichen Schulformen (=Veröffentlichungen der Max-Traeger-Stiftung; Bd. 25.)
- Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Deutsches Jugendinstitut e.V.. München
- Daschner, Peter (2005): Lehrerbildung und Schulentwicklung. Potentiale, Hindernisse und Entwicklungsspuren. In: Pädagogik, 7-8/2005, S. 6-9
- Education Information Network in the European Union (2003): Der Lehrerberuf in Europa. Profil, Tendenzen und Anliegen. Bericht 3: Beschäftigungsbedingungen und Gehälter. Allgemein bildender Sekundarbereich I. EURYDICE. Brüssel
- Education Information Network in the European Union (2004): Der Lehrerberuf in Europa. Profil, Tendenzen und Anliegen. Bericht IV: Die Attraktivität des Lehrerberufs im 21. Jahrhundert. Allgemein bildender Sekundarbereich I. EURYDICE. Brüssel

- Faulstich-Wieland, Hannelore (2000): Gender Mainstreaming oder Frauenförderung? In: Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Arbeitsstab Forum Bildung: Erster Kongress des Forums Bildung am 14. und 15. Juli 2000 in Berlin, S. 632-639
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2004): Mädchen und Naturwissenschaften in der Schule. Expertise für das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg. Hamburg
- Forster, Johanna/Hüfner, Gerhard (2003): "Gender Mainstreaming" – Modisches Schlagwort oder Konzept für die Gleichberechtigung von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern? In: Bayerische Schule 12/2003, S. 11-13
- Futász, Mira (1999): Frauen und Männer in der Schule. In: Forum E - Zeitschrift des Verbandes für Bildung und Erziehung, 1/1999, S. 8-11
- Geißel, Brigitte/Seemann, Birgit (Hg.) (2001): Bildungspolitik und Geschlecht: Ein europäischer Vergleich. Opladen
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2004): Für das Personal kein Geld? Das Personal wird vernachlässigt – kein Gesundheitsschutz für das Schulpersonal! Ergebnisse einer Länderumfrage 2003 zur Umsetzung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Schulbereich. Frankfurt am Main
- Gieß-Stüber, Petra/Gramespacher, Elke (2004): Überwindung geschlechtsbezogener sozialer Ungleichheit an Schulen in Baden-Württemberg durch Gender Mainstreaming? Ein Problemauftritt und Ausblick auf ein Forschungsprojekt. In: Lehren und lernen, 1/2004, S. 5-10
- Glumpler, Edith (1999): Von der offenen Diskriminierung zur formalen Gleichberechtigung. Forschungsergebnisse zum Status von Frauen im Lehrberuf. In: Forum E - Zeitschrift des Verbandes für Bildung und Erziehung, 5/1999, S. 22-25
- Glumpler, Edith/Fock, Carsten (Hg.) (2001): Frauen in pädagogischen Berufen. Band 22: Lehrerinnen. Bad Heilbrunn
- Grohn-Menard, Christin/Groneberg, Caren (Hg.) (2000): Frauen und Schule im offenen Raum: Raum für Verwandlung (=Wissenschaftliche Reihe; Bd. 128)
- Haller, Ingrid/Wolf, Hartmut (1995): Führung in Gesellschaft und Schule zwischen Tradition und Emanzipation. Auf dem Wege zu dialogischer Kompetenz. Bönen
- Haller, Ingrid (1997): Führen Frauen anders? In: Schulleiter-Handbuch Nr. 83/1997, S. 34-40
- Händle, Christa (1998): Lehrerinnen in System und Lebenswelt: Erkundungen ihrer doppelten Sozialisation. Opladen
- Händle, Christa (1998): Lehrerinnen als Expertinnen für Schulentwicklung. In: Grohn-Menard, Christin/Groneberg, Caren (Hg.): Frauen und Schule im offenen Raum: Raum für Verwandlung (=Wissenschaftliche Reihe; Bd. 128), S. 153-159
- Händle, Christa (2001): Doppelbelastung und Doppelqualifikation von Lehrerinnen. In: Glumpler, Edith/Fock, Carsten: Frauen in pädagogischen Berufen. Band 22: Lehrerinnen, S. 139-155
- Händle, Christa (2001): Stabilisierung oder Veränderung des traditionellen Geschlechterverhältnisses im Schulsystem der BRD? In: Geißel, Brigitte/Seemann, Birgit (Hg.): Bildungspolitik und Geschlecht: Ein europäischer Vergleich, S. 21-43
- Hänsel, Dagmar (1994): Primarlehrerausbildung und -beruf als weibliche Karriere. In: Zeitschrift für Pädagogik, 32/1994, S. 353-354

- Hänsel, Dagmar (1996): Frauen im Lehramt. Feminisierung des Lehrberufs? In: Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Bd. 2.: Vom Vormärz bis zur Gegenwart, S. 414-433
- Hänsel, Dagmar (1997): Frauen und Männer im Lehrerberuf. In: Pädagogik, 4/1997, S. 16-21
- Hessisches Kultusministerium (2003): Prognose zum Lehrerinnen- und Lehrerberuf in Hessen: Prognosen – Information – Beratung, Stand: Juli 2003. Wiesbaden
- Hessisches Statistisches Landesamt (2005): Statistik Hessen: Lehrerinnen und Lehrer an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen in Hessen im Schuljahr 2004/05, Kennziffer B I 2 mit B II 2. Ausgabemonat August 2005
- Hobeck, Dorothea (2005): Die Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungen. Mögliche Ursachen aus naturwissenschaftlich-anthropologischer Perspektive. (=Reihe Europäische Hochschulschriften, Bd. 926)
- Horstkemper, Marianne (1995): Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen. Eine Längsschnittstudie über Mädchensozialisation in der Schule. Weinheim/München
- Horstkemper, Marianne (2002): Bildungsforschung aus der Sicht pädagogischer Frauen- und Geschlechterforschung. In: Handbuch Bildungsforschung, S. 409-432
- Hovestadt, Gertrud (2003): Schülerzahlen, Lehrer und Unterricht in den Bundesländern 1992 bis 2001. Im Auftrag des GEW Hauptvorstandes
- Jacobi, Juliane (1997): Modernisierung durch Feminisierung? Zur Geschichte des Lehrerinnenberufes. In: Zeitschrift für Pädagogik, 6/1997, S. 929-946
- Jehle, Peter/Gayler, Bärbel/Seidel, Gerhard (2004): Viele Lehrerinnen und Lehrer scheiden vorzeitig aus dem Dienst aus. Zur Verbreitung der Dienstunfähigkeit bei Lehrern: amtliche Daten aus dem Bundesland Hessen. In: Schulverwaltung – Zeitschrift für Schulleitung, Schulaufsicht und Schulkultur, Bd. 8/2, S. 54-56
- Kaiser, Astrid (1996): FrauenStärken – ändern Schule. 10. Bundeskongress Frauen und Schule (=Wissenschaftliche Reihe, Bd. 78)
- Kleinau, Elke/Opitz, Claudia (Hg.) (1996): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung, Band 2: Vom Vormärz bis zur Gegenwart. Frankfurt am Main/New York
- Klemm, Klaus (2002): Der Arbeitsmarkt für LehrerInnen – zwischen Expansion und Stagnation? In: Erziehungswissenschaft: Arbeitsmarkt und Beruf, S. 23-30
- Klemm, Klaus (2002): Vom Überfluss zum Lehrermangel? Zum Lehrerberuf und zur Einstellungssituation. In: Pädagogik, 11/2002, S. 32-34
- Klemm, Klaus (2005): Altersstruktur – Pensionierungen – Einstellungsbedarf. Eine Analyse der Altersstruktur bei deutschen Lehrerinnen und Lehrern. In: Pädagogik, 7-8/2005, S. 46-47
- Klinzing, Larissa (Hg.) (2004): GEW Genderreport 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft. Frankfurt am Main
- Köhler, Helmut (1975): Lehrer in der BRD: eine kritische Analyse statistischer Daten über das Lehrpersonal an allgemeinbildenden Schulen. Berlin
- Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hg.) (2005): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen
- Kraul, Margret/Wirrer, Rita (1996): Koedukation gegen Lehrerinnen? Die Berufschancen von Lehrerinnen an Gymnasien des Landes Rheinland-Pfalz. In: Die Deutsche Schule, 3/1996, S. 313-327

- Kraul, Margret/Hoff, Walburga (2005): Professionalität, Generation und Geschlecht. Frauen und Männer im Schulamt an Gymnasien. In: Zeitschrift für Pädagogik, 5/2005, S. 694-712
- Kronreif, Maria A. (1989): Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Frau im Lehrberuf. In: Erziehung und Unterricht, 4/1989, S. 225-232
- Krüger, Heinz-Hermann (Hg.) (2004): Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zukunftsperspektiven. Wiesbaden
- Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (2004): 6. Frauenförderplan für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt
http://www.mk-bereich.sachsen-anhalt.de/sonstige/ahpr/dok/gleistellung/mk_6ffpgrds.doc
(Zugriff am 27.06.06)
- Lacroix, Patrick/Dorsemag, Cosima/Krause, Andreas/Bäuerle, Florian (2005): Arbeitszeitregelungen an Schulen aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht: Eine repräsentative Befragung gewerkschaftlich organisierter Lehrerinnen und Lehrer in Baden-Württemberg (=Forschungsbericht des Instituts für Psychologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Nr. 163)
- Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2005): Statistische Berichte: B I 1/ 04 – Allgemein bildende Schulen im Land Brandenburg – Schuljahr 2004/05. Potsdam
- Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2005): Statistische Berichte: B I 2 + B II 2/ 04 – Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Land Brandenburg – Schuljahr 2004/05. Potsdam
- Lassinig, Lorenz/Paseka, Angelika (Hg.) (1997): Schule weiblich – Schule männlich. Zum Geschlechterverhältnis im Bildungswesen. Wien/Innsbruck
- Lührig, Marion (1991): Frauen in Führungspositionen: Etappenziel Schulleiterin. In: Schulverwaltung, Ausgabe Niedersachsen, 2/1991, S. 32-37
- Lundgreen, Peter (1999): Die Feminisierung des Lehrerberufs: Segregierung der Geschlechter oder weibliche Präferenz? Kritische Auseinandersetzung mit einer These von Dagmar Hänsel. In: Zeitschrift für Pädagogik, 1/1999, S. 121-135
- Meder, Oskar/Roediger, Brita (2004): Leitungsaufgaben in der Schule für Frauen und Männer – Information, Klärung, Ermutigung. Wirksamkeitsanalyse eines Fortbildungsseminars im Hessischen Landesinstitut für Pädagogik (HeLP). In: Schulverwaltung – Zeitschrift für Schulleitung, Schulaufsicht und Schulkultur, 7-8/2004, S. 203-206
- Meusburger, Peter/Schmude, Jürgen (1991): Regionale Disparitäten in der Feminisierung des Lehrerberufes an Grundschulen (Volksschulen) – dargestellt an Beispielen aus Österreich, Baden-Württemberg und Ungarn. In: Geographische Zeitschrift, 79/1991, S. 75-93
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2005): Informationsbroschüre 6: Zur weiteren Umsetzung des Lehrpersonalkonzeptes. Stand: 01. August 2005
http://www.kultus-mv.de/_sites/bibo/broschueren/lehrerpersonalkonzept.pdf (Zugriff am 27.06.06)
- Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz: FIT – Führen in Teilzeit. Eine Kampagne für Rheinland-Pfalz. Mainz
http://www.mbfj.rlp.de/Wir_ueber_uns/publikationen/Frauen/fit.pdf (Zugriff am 27.06.06)

- Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen/Landesinstitut für Schule (Hg.) (2005): Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße – Erfahrungen – Perspektiven. Düsseldorf/Soest
- Motakef, Mona (2006): Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung. Eine Studie über Exklusionsrisiken und Inklusionschancen im deutschen Bildungssystem. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin
- Paseka, Angelika (1990): Frau Lehrerin und Herr Direktor. Über geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen im Lehrberuf. In: Erziehung und Unterricht, 8/1990, S. 477-484
- Pfister, Gertrud (1990): Die Feminisierung pädagogischer Berufe in der Bundesrepublik Deutschland und in der DDR. In: Siegfried Baske (Hg.): Pädagogische Berufe in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik, S. 123-148
- Rabe-Kleberg, Ursula (2005): Feminisierung der Erziehung. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen? Zur Veröffentlichung vorgesehen in: Sachverständigenkommission 12. Kinder- und Jugendbericht (Hg.): Materialien zum 12. Kinder- und Jugendbericht, Band 2: Steuerung frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung (Arbeitstitel). München
- Reich-Gerick, Hannelore/Malz-Teske, Regina (Hg.) (2003): Frauen und Schule. Gestern – heute – morgen. 13. Bundeskongress Frauen und Schule. Bielefeld
- Rustemeyer, Ruth (1998): Lehrberuf und Aufstiegsorientierung. Eine empirische Untersuchung mit Schulleiter/innen, Lehrer/innen und Lehramtsstudierenden. Münster
- Ryter, Annamarie/Grütter, Susanne (2004): Frauen und Männer in Lehrberuf und Schulleitung. Berufsattraktivität aus Genderperspektive. Zürich
- Sauer, Ursula (1996): Pädagoginnen in Leitungsfunktionen, Minderheitenstatus als Herausforderung. In: Der pädagogische Blick, 3/1996, S. 149-158
- Schaarschmidt, Uwe (2002): Die Belastungssituation von Lehrerinnen und Lehrern. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie. Weinheim
- Schmude, Jürgen (1988): Frauen im Lehrberuf – Die Feminisierung des Lehrberufs im Grund- und Hauptschulwesen am Beispiel Baden-Württembergs. In: Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung, 2/1988, S. 341-359
- Schmude, Jürgen (1988): Die Feminisierung des Lehrerberufs an öffentlichen, allgemeinbildenden Schulen in Baden-Württemberg. Eine raum-zeitliche Analyse. Heidelberg
- Sinn, Herbert (1995): Die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung im Lehrberuf. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, 10/1995, S. 486-488
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2001): Schule in Deutschland – Zahlen, Fakten, Analysen. Bonn
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2003): Ausbildung, Einstellung und Förderung von Lehrerinnen und Lehrern. Nationaler Hintergrundbericht (CBR) für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (2006): Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 1995 bis 2004 (=Dokumentation Nr. 179). Bonn

- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2005): Statistischer Bericht B I 2/04: Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen Schleswig-Holsteins im Schuljahr 2004/05. Kiel
- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2005): Statistischer Bericht B III 2/05: Der Lehrernachwuchs im Vorbereitungsdienst für die Lehrerlaufbahn an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein am 1. Februar 2005. Kiel
- Terhart, Ewald/Czerwenka, Kurt/Ehrich, Karin/Jordan, Frank/Schmidt, Hans J. (1994): Berufsbio- graphien von Lehrern und Lehrerinnen. Frankfurt am Main/Bern
- Terhart, Ewald (2001): Lehrerberuf und Lehrerbildung. Forschungsbefunde, Problemanalysen, Reformkonzepte. Weinheim/Basel
- Ulich, Klaus (2000): Traumberuf Lehrer/in? Berufsmotive und die (Un)Sicherheit der Berufsent- scheidung. In: Die Deutsche Schule, 1/2000, S. 41-53
- Ulich, Klaus (2004): „Ich will Lehrer/in werden“. Eine Untersuchung zu den Berufsmotiven von Studierenden. Weinheim
- Von Dick, Rolf/Wagner, Ulrich/Stellmacher, Jost/Christ, Oliver (2001): Kennzeichen guter und schlechter Schulen. Eine Untersuchung von Lehrkräften und Schulleitungen. In: Schul- Management, 4/2001, S. 17-21
- Wendt, Wolfgang (2001): Belastung von Lehrkräften. Fakten zu Schwerpunkten, Strukturen und Belastungstypen. Eine repräsentative Befragung von Berliner Lehrerinnen und Lehrern. Lan- dau
- Wild-Näf, Martin (2004): Differenzierung und Organisation der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Diessenhofen
- Winterhager-Schmid, Louise u.a. (1995): Auswirkungen der Orientierungskurse „Schulleitung als Aufgabe für Frauen“ auf die Gestaltung von Schule. Zwischenbericht eines Forschungspro- jektes. Hildesheim
- Winterhager-Schmid, Luise (1998): Zum Selbstverständnis künftiger Schulleiterinnen. In: Schul- qualität managen, S. 160-177
- Winterhager-Schmid, Luise (2002): Genderforschung, Gender-Studien: Aspekte des Geschlech- terverhältnisses in Forschung und Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. In: Perspektiven der Lehrerbildung – das Modell Baden-Württemberg, S. 85-96

Anlage 2**Linkliste** (vom 5. Juli 2006)**BILDUNG PLUS**

http://bildungplus.forum-bidung.de/templates/imfokus_inhalt.php?artid=348&start=0&str1=lehrerinnen&str2=&str3=&lib=&art=&details
(OECD-Länderbericht "Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern")

BILDUNGSKLICK.DE

<http://bildungsklick.de>
<http://bildungsklick.de/serviceText.html?serviceTextId=24279> (Frauen-Arbeitsplatz Schule)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

<http://www.bmbf.de/>
<http://www.good-practice.de/31.php> (Mädchen und Frauen)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung/1-4-Schulische-bildung/1-4-4-lehrkraefte.html> (Gender-Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland)

BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG

<http://www.blk-bonn.de/materialien.htm>

CCT - CAREER COUNSELLING FOR TEACHERS

<http://www.cct-germany.de/> (Laufbahnberatung für LehrerInnen)

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT

<http://www.dgfe.de/>

DEUTSCHER BILDUNGSSERVER

<http://www.bildungsserver.de/>
<http://www.bildungsserver.de/glossar.html> (Glossar für das Bildungswesen in der BRD)
<http://www.lehrmaterialien.de/zeigen.html?seite=917> (Übersicht zu Frauenförderung)
<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=580> (Übersicht über Kultusministerien)
<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=641> (Übersicht über Schulverwaltungen)

DEUTSCHER VEREIN ZUR FÖRDERUNG DER LEHRERINNEN- UND LEHRERFORTBILDUNG E.V.

<http://www.lehrerfortbildung.de/>

DEUTSCHES INSTITUT FÜR INTERNATIONALE PÄDAGOGISCHE FORSCHUNG

<http://www.dipf.de/>

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=479>

DEUTSCHER VEREIN ZUR FÖRDERUNG DER LEHRERINNEN- UND LEHRERFORTBILDUNG E.V.

<http://www.lehrerfortbildung.de/>

EURYDICE - DAS INFORMATIONSNETZ ZUM BILDUNGSWESEN IN EUROPA

http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/analysis/de/teachers_frameset_DE.html

EUROPÄISCHE KOMMISSION/ EUROPEAN STATISTICAL DATA SUPPORT (EUROSTAT)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL

FACHPORTAL PÄDAGOGIK

<http://www.fachportal-paedagogik.de/>

FORUM SCHULE - MAGAZIN FÜR LEHRERINNEN UND LEHRER

<http://www.forumschule.de/fsaktuell/>

4TEACHERS - VON LEHRERN FÜR LEHRER

<http://www.4teachers.de/>

FRAUEN AKTIV IN BADEN-WÜRTTEMBERG

<http://www.frauen-aktiv.de/>

FRAUEN UND SCHULE

<http://www.frauen-und-schule.de/> (Übersicht zur Geschichte der vergangenen Frauen-und-Schule-Kongresse)

FRAUEN UND SCHULE BERLIN-BRANDENBURG E.V.

<http://www.frauen-und-schule-berlin-brandenburg.de/start.html>

GeNDA - FORSCHUNGS- UND KOOPERATIONSTELLE ARBEIT, DEMOKRATIE, GESCHLECHT

http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/index_html#13-2005

GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT

<http://www.gew.de>

http://www.gew.de/Gender_Mainstreaming.html (Gender Mainstreaming)

GISA - GENDER INSTITUT SACHSEN-ANHALT

<http://www.g-i-s-a.de/content/artikel/597.html>

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

<http://www.boeckler.de/>

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN

<http://www.iwkoeln.de/>

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG

<http://iab.de/iab/default.htm>

INSTITUT FÜR SCHULENTWICKLUNGSFORSCHUNG/ UNIVERSITÄT DORTMUND

<http://www.ifs.uni-dortmund.de/>

ISA INFORMATIONSSYSTEM STUDIENWAHL UND ARBEITSMARKT

http://www.uni-essen.de/isa/ta_schule/schule_frm.htm

KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

<http://www.kmk.org/index0.htm>

<http://www.kmk.org/doc/beschl/SchulgesetzeInternet.pdf> (Übersicht über Schulgesetze)

LEHRERINNEN.COM

<http://www.lehrerinnen.com/lehren/lehrplan.htm> (Übersicht über Lehr-/ Bildungspläne)

LEHRERRUNDMAIL

<http://lehrerrundmail.de/wordpress/>

MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG

<http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/eub/index.htm>

NORDRHEIN-WESTFÄLISCHER LEHRERVERBAND

<http://www.nrw1.de/>

OFFENES DEUTSCHES SCHUL-NETZ (BERLIN)

<http://www.schule.de/>

PADERBORNER LEHRERAUSBILDUNGSZENTRUM

<http://plaz.uni-paderborn.de/>

PAUL TRESSELT - DER INTERNETBERATER FÜR LEHRER, SCHULLEITER UND LEHRAMTSANWÄRTER

<http://www.tresselt.de/>

REALSCHULLEHRERVERBAND NRW

<http://www.rlv-nrw.de/>

REFLEXIVE KOEDUKATION

<http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/basics/bas.htm>

SCHULE IM GENDER MAINSTREAM

<http://www.learn-line.nrw.de/angebote/gendermainstreaming/reader/>

SCHULEN ANS NETZ E.V.

<http://www.schulen-ans-netz.de/>

SCHULE UND BILDUNG - DAS BILDUNGSPORTAL

<http://www.zs-augsburg.de/>

SCHULLEITUNG.DE

<http://www.schulleitung.de/public1/schule/home.nsf/startwo?OpenFrameset>

SCHULLEITUNGSVEREINIGUNG E.V.

<http://www.slv-nrw.de/>

SchulSPIEGEL

<http://www.spiegel.de/unispiegel/schule/>

SCHULWEB DEUTSCHLAND

<http://www.schulweb.de/de/deutschland/index.html>

STATISTISCHE ÄMTER DER LÄNDER UND DES BUNDES

<http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/LinksUebersicht.asp>

TEACHERS NEWS - DIE AKTUELLE INFORMATIONSQUELLE RUND UM DAS THEMA SCHULE

<http://www.teachersnews.net/>

ZENTRUM FÜR EMPIRISCHE UNTERRICHTS- UND SCHULFORSCHUNG

<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/2695.html>

Anlage 3

Liste der Kontaktstellen und Ansprechpartner/innen

Dieser Bericht wäre ohne aktive Unterstützung der nachstehend genannten Ansprechpartner/innen nicht zu Stande gekommen. Wir möchten uns bei ihnen und den zahlreichen hier nicht aufgeführten Vermittler/innen herzlich bedanken.

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Baden-Württemberg	Rainer Stock Kultusministerium Baden-Württemberg Tel. 0711/279-2620	Marion Queck Kultusministerium Baden-Württemberg, Beauftragte für Chancengleichheit Tel. 0711/279-2580 marion.queck@km.kv.bwl.de bzw. Birgit Stimpfig Tel. 0711/279-2669 birgit.stimpfig@km.kv.bwl.de	Christina Hackl Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Zentra- ler Auskunftsdienst Tel. 0711/641-28 33 Fax 0711/641-29 73 christina.hackl@stala.bwl.de
Bayern	Petra Bauernschmitt Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus Tel. 089/2186-2244 Fax 089/2186-3244 petra.bauernschmitt@stmuk.bayern.de		Uli Freiberger Bayerisches Landesamt für Statistik Beratungsstelle Lehrerdatei Tel. (Zentrale) 089/2119-218 Fax 089/2119-1580 freiberger@schule.bayern.de bzw. Kristin-Sylvia Witte kristin-sylvia.witte@lfstad.bayern.de

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Berlin	<p>Annedore Hüfner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Tel. 030/90266-524 / Fax 030/90266-002 annedore.huefner@senbjs.verwalt-berlin.de bzw. Gabriele Mansfeld gabriele.mansfeld@senwaf.verwalt-berlin.de</p>	<p>Monika Dobkowitz Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Gesamtfrauenvertreterin Tel. 030/90266-826 Fax 030/90266-855 monika.dobkowitz@senbjs.verwalt-berlin.de</p>	<p>Frank Gödicke Statistisches Landesamt Berlin Zentrale Information Tel. 030/9021-3434 o. -3657 StaLa-ZentraleInformation3@statistik-berlin.de</p>
Brandenburg	<p>Karin Wenzel Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Tel. 0331/866-3749 Fax 0331/2754-82528 karin.wenzel@MBS.Brandenburg.de bzw. Helene Palamidis Tel. 0331/866-3740 / Fax 0331/866-3707 helene.palamidis@mbjs.brandenburg.de</p>		<p>Kerstin Heinrich Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg Tel. 0331/39-429 Fax 0331/39-521 kerstin.heinrich@lds.brandenburg.de</p>
Bremen	<p>Brigitte Höllein Behörde für Bildung und Wissenschaft Tel. 0421/361-2637 brigitte.hoellein@bildung.bremen.de</p>	<p>Karin Labinsky-Meyer Behörde für Bildung und Wissenschaft, Frauenbeauftragte Schulen Tel. 0421/361-2453 karin.labinsky-meyer@bildung.bremen.de bzw. Frauke Grützmacher stellv. Frauenbeauftragte Schulen Tel. 0421/361-28 33 frauke.gruetzmacher@bildung.bremen.de</p>	<p>Friedhelm Mattern Statistisches Landesamt Bremen Tel. 0421/361-2490 Fax 0421/496-2490 friedhelm.mattern@statistik.bremen.de</p>

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Hamburg		Ulrike Scholz Gleichstellungsförderung für pädagogisches Personal Tel. 428/63-6560 / Fax 428/63-3350 ulrike.scholz@bbs.hamburg.de	Andrea Freitag Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Tel. 040/42831-1766 / Fax 040/42831-1333 info-HH@statistik-nord.de
Hessen	Ralf Hörnig Hessisches Kultusministerium Tel. 0611/368-2006 Fax 0611/368-2096 r.hoernig@hkm.hessen.de	Renata Berlin Frauenbeauftragte für Lehrkräfte (nur Frankfurt) Tel. 069/389-89107 / Fax 069/389-89188 r.berlin@f.ssa.hessen.de Sybille Lange Frauenbeauftragte für Lehrkräfte (Schulamts Main-Kinzing-Kreis)	Carsten Beck Hessisches Statistisches Landesamt Tel. 0611/3802-802 / Fax 0611/3802-890 info@statistik-hessen.de bzw. Yasar Karakas Tel. 0611/368-2734
Mecklenburg-Vorpommern	Hermann Daubenmerkl Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern Tel. 0385/588-7270 h.daubenmerkl@kultus-mv.de	Anke Burchardt Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, Gleichstellungsbeauftragte Tel. 0385/588-7502 a.burchardt@kultus-mv.de	Heidi Knothe Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Abt. Bildung Tel. 0385/4801-4248 / Fax 0385/4801-4479 heidi.knothe@statistik-mv.de
Niedersachsen	Karin Fröhlich Niedersächsisches Kultusministerium Tel. 0511/120-7186 karin.froehlich@mk.niedersachsen.de bzw. Martina Maillard Tel. 0511/120-7193 o. -7194 maillard@mk.niedersachsen.de		Manfred Fugger Niedersächsisches Landesamt für Statistik Tel. 0511/9898-1524 Fax 0511/9898-4241 manfred.fugger@nls.niedersachsen.de

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Nordrhein-Westfalen	Gerd Möller Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Schulstatistik 0211/5867-3619 gerd.moeller@msw.nrw.de	Mechthild Walsdorf Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW, Gleichstellungsreferat Tel. 0211/5867-3245 Fax 0211/5867-3668 mechthild.walsdorf@msw.nrw.de	Andreas Gluche Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW Tel. 0211/9449-4334 Fax 0211/9449-8266 mailto:andreas.gluche@lds.nrw.de
Rheinland-Pfalz	Gertraud Kernich-Möhringer Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz Tel. 06131/162-725 Fax 06131/165-499 Kernich.m@mbfj.rlp.de Carina Lucas Tel. 06131/162-809 carina.lucas@mbfj.rlp.de	Liane Ritthaler Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz, Frauenförderung Tel. 06131/164-192 liane.ritthaler@mbfj.rlp.de	Georg Hübinger Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Sachgebiet Schulen Tel. 02603/71-3280 Fax 02603/71-192580 georg.huebinger@statistik.rlp.de
Saarland	Michael Thiel Ministerium für Bildung, Kultur und Wissen- schaft Tel. 0681/501-7308 m.thiel@bildung.saarland.de	Petra Biewen-Boesen Ministerium für Bildung, Kultur und Wissen- schaft Tel. 0681/501-7444 Fax 0681/501-7291 p.biewen-boesen@bildung.saarland.de	Friedhelm Münch Statistisches Landesamt Saarland Tel. 0681/501-5890 Fax 0681/501-2957 Friedhelm.Muench@stala.saarland.de

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Sachsen	<p>Beate Lottes Sächsisches Staatsministerium für Kultus beate.lottes@smk.sachsen.de Heike Buck (Statistik) Tel. 0351/564-2777</p>		<p>Regine Gröhl Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen Tel. 03578/33-3491 Fax 03578/33-553494 regine.groehl@statistik.sachsen.de bzw. Heidrun Müller heidrun.mueller@statistik.sachsen.de Marion Patera Tel. 03578/33-2312 marion.patera@statistik.sachsen.de</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Ute Kriegel Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt Tel. 0391/567-7613 ute.kriegel@mk.lsa-net.de Verona Gerber verona.gerber@mk.lsa-net.de</p>	<p>Gabriele Heyde Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Frauenpolitik Tel. 0391/567-7606 Fax 0391/567-7708 hgb.bfp@mk.sachsen-anhalt.de</p>	<p>Monika Schöne Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt Tel. 0345/2318-715 o. -777 Fax 0345/2318-913 info@stala.mi.lsa-net.de</p>
Schleswig-Holstein	<p>Dorothea Birkner Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein Tel. 0431/988-2322 Fax 0431/988-2480 dorothea.birkner@mbf.landsh.de</p>	<p>Anja Grabowski Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein, Gleichstellungsbeauftragte Schulen Tel. 0431/988-2415 o. -2429 bzw. Joachim Stenzel Tel. 0431/988-2331 joachim.stenzel@mbf.landsh.de</p>	<p>Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Information Tel. 0431/6895-9393 Fax 0431/6895-9372 Info-SH@statistik-nord.de</p>

Bundesland	Kultusministerien	Frauen-/ Gleichstellungspolitik	Statistische Landesämter
Thüringen	Volker Bronzel Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit Abt. Allgemeinbildende Schulen Tel. 0361/3794-300	Johanna Arenhövel Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, Gleichstellungsbeauftragte arenhoevelj@tmsfg.thueringen.de	Frau Stölzel Thüringer Landesamt für Statistik Tel. 0361/3773-4511

Anlage 4**Bundesbesoldungsgesetz**

vom 6. August 2002 (BGBl. I 2002 S. 3020) – einschließlich aller Änderungen bis zum Gesetz vom 22. September 2005 (BGBl. I 2005 S. 2809)

Auszüge zur Eingruppierung von Lehrpersonal (an allgemeinbildenden Schulen)**Bundesbesoldungsordnung A****Besoldungsgruppe A 11****Fachlehrer**

- mit abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung, wenn sie vorgeschrieben ist oder, beim Fehlen laufbahnrechtlicher Vorschriften, gefordert wird [81]

Besoldungsgruppe A 12**Konrektor**

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern [90]

Lehrer

- als Leiter einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit bis zu 80 Schülern [91]
- an allgemeinbildenden Schulen, soweit nicht anderweitig eingereiht [92]
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen in Niedersachsen bei entsprechender Verwendung [93]
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen in Nordrhein-Westfalen bei entsprechender Verwendung [94]
- mit der Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen, an Mittelschulen in Sachsen, an Sekundarschulen in Sachsen-Anhalt oder an Regelschulen in Thüringen bei einer entsprechenden Verwendung [95]
- mit der Befähigung für das Lehramt der Primarstufe bei entsprechender Verwendung [96]
- mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung [97]
- mit der Lehramtsbefähigung für die Primarstufe und die Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung [98]
- mit der Lehramtsbefähigung für die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II bei entsprechender Verwendung [99]

Zweiter Konrektor

- einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 540 Schülern [100]

[81]	Als Eingangsamt.
[90]	Erhält eine Amtszulage nach Anlage IX.
[91]	Erhält eine Amtszulage nach Anlage IX; diese wird nach zehnjährigem Bezug beim Verbleiben in dieser Besoldungsgruppe auch nach Beendigung der zulageberechtigenden Verwendung gewährt.
[92]	Als Eingangsamt.
[93]	Als Eingangsamt. Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13.
[94]	Als Eingangsamt. Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13.
[95]	Als Eingangsamt. Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13. Lehrer an Regelschulen in Thüringen führen die Amtsbezeichnung Regelschullehrer, an Sekundarschulen in Sachsen-Anhalt die Amtsbezeichnung Sekundarschullehrer.
[96]	Als Eingangsamt.
[97]	Als Eingangsamt.
[98]	Als Eingangsamt. Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13.
[99]	Als Eingangsamt. Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13. Soweit nicht in dem Amt des Studienrats.
[100]	Enthält eine Amtszulage nach Anlage IX.

Besoldungsgruppe A 13¹¹

Hauptlehrer

- als Leiter einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 80 bis zu 180 Schülern

Konrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 360 Schülern
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Hauptschule mit Realschul- oder Aufbauzug oder mit einer schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 180 Schülern⁷

Lehrer

- mit fachwissenschaftlicher Ausbildung in zwei Fächern, wenn sich die Lehrbefähigung auf Haupt- und Realschulen oder Gymnasien erstreckt, bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung^{10 16}
- mit fachwissenschaftlicher Ausbildung von mindestens acht Semestern Dauer in zwei Fächern, wenn sich die Lehrbefähigung auf Grund-, Haupt- und Realschulen erstreckt, bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung^{8 10}
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen in Niedersachsen bei überwiegender Verwendung in der Sekundarstufe I²⁰
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen in Nordrhein-Westfalen bei überwiegender Verwendung im Bereich der Sekundarstufe I²⁰
- mit der Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen, an Mittelschulen in Sachsen, an Sekundarschulen in Sachsen-Anhalt oder an Regelschulen in Thüringen bei einer entsprechenden Verwendung^{17 18}
- mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung¹⁴
- mit der Lehramtsbefähigung für die Primarstufe und die Sekundarstufe I bei überwiegender Verwendung in der Sekundarstufe I²⁰
- mit der Lehramtsbefähigung für die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II bei entsprechender Verwendung^{19 20}

Realschullehrer

- mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung¹⁰

Rektor

- einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern ⁷

Studienrat

- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung
- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen bei Verwendung am Gymnasium oder an einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe ²¹
- mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe II bei entsprechender Verwendung
- mit der Lehramtsbefähigung für die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II bei Verwendung an beruflichen Schulen oder an Schulen mit dem Bildungsgang zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife ²¹

⁷ Erhält eine Amtszulage nach Anlage IX.

⁸ Gilt nur für Lehrer, deren Ausbildung vor dem 1. August 1973 geregelt war.

¹⁰ Als Eingangsamt.

¹¹ Für Beamte des gehobenen technischen Dienstes können für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 20 v. H. der für technische Beamte ausgebrachten Stellen der Besoldungsgruppe A 13 mit einer Amtszulage nach Anlage IX ausgestattet werden.

¹⁴ Für dieses Amt dürfen höchstens 40 v. H. der Stellen für stufenbezogen ausgebildete planmäßige "Lehrer" in der Sekundarstufe I (Klassen 5 bis 10), davon an Hauptschulen höchstens 10 v. H. der für diese Beamten an Hauptschulen vorhandenen Stellen, ausgewiesen werden. Dem Amtsinhaber kann bei Übertragung der Funktion des Schulleiters, des ständigen Vertreters des Schulleiters oder des Zweiten Konrektors die entsprechende Amtsbezeichnung verliehen werden.

¹⁶ Gilt nur für Lehrer in Hessen mit der Befähigung für das Lehramt an Hauptschulen und Realschulen nach dem hessischen Gesetz über das Lehramt an öffentlichen Schulen in der jeweils geltenden Fassung sowie für Lehrer an Gymnasien, deren Ausbildung vor dem 1. Juli 1975 geregelt war.

¹⁷ Lehrer an Regelschulen in Thüringen führen die Amtsbezeichnung Regelschullehrer, an Sekundarschulen in Sachsen-Anhalt die Amtsbezeichnung Sekundarschullehrer.

¹⁸ Für dieses Amt dürfen höchstens 35 v. H. der Planstellen für die genannten Lehrer, davon im Hauptschulbereich oder in entsprechenden schulischen Bildungsgängen höchstens 10 v. H. der dort für diese Lehrer vorhandenen Planstellen, ausgewiesen werden.

¹⁹ Soweit nicht in dem Amt des Studienrats.

²⁰ Für dieses Amt dürfen höchstens 40 v. H. der Planstellen für die genannten Lehrer, davon im Hauptschulbereich oder in entsprechenden schulischen Bildungsgängen höchstens 10 v. H. der dort für diese Lehrer vorhandenen Planstellen, ausgewiesen werden.

²¹ Für dieses Amt dürfen höchstens 33 v. H. der Planstellen für die Sekundarstufe I an Gesamtschulen ausgewiesen werden.

Besoldungsgruppe A 14**Konrektor**

- als der ständige Vertreter des Leiters einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern
- als der ständige Vertreter des Leiters einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 360 Schülern ⁵

Oberstudienrat

- im höheren Dienst des Bundes ⁸
- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen mit einer der

jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung

- mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen bei Verwendung am Gymnasium oder an einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe⁹
- mit der Lehramtsbefähigung für die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II bei Verwendung an beruflichen Schulen oder an Schulen mit dem Bildungsgang zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife⁹
- mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe II bei entsprechender Verwendung

Realschulkonrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern
- als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 360 Schülern⁵

Realschulrektor

- einer Realschule mit bis zu 180 Schülern
- einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern⁵

Rektor

- einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 360 Schülern
- einer Hauptschule mit Realschul- oder Aufbauzug oder mit einer schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 180 Schülern
- einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit bis zu 180 Schülern
- einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern⁵

Zweiter Konrektor

- einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 540 Schülern

Zweiter Realschulkonrektor

- einer Realschule mit mehr als 540 Schülern

⁵ Erhält eine Amtszulage nach Anlage IX.

⁸ Mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen.

⁹ Durch die Inanspruchnahme dieses Amtes darf die Zahl der Planstellen gemäß Fußnote 21 zur Besoldungsgruppe A 13 nicht überschritten werden.

Besoldungsgruppe A 15

Realschulrektor

- einer Realschule mit mehr als 360 Schülern

Rektor

- einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit mehr als 360 Schülern

Studiendirektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülern⁸, einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülern^{7,8}, eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 540 Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt⁷, mehr als 670 Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen⁷, mehr als 800 Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen⁷, eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums, eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülern, eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülern⁷, eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums, eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen⁷
- als Leiter einer beruflichen Schule mit bis zu 80 Schülern⁸, einer beruflichen Schule mit mehr als 80 bis zu 360 Schülern^{7,8}, eines nicht voll ausgebauten Gymnasiums⁷, eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülern⁷, eines voll ausgebauten Oberstufengymnasiums⁷

⁷ Erhält eine Amtszulage nach Anlage IX.

⁸ Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmer mit Teilzeitunterricht als einer

Besoldungsgruppe A 16

Oberstudiendirektor

- als Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülern¹², eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 540 Schülern, wenn die oberste Jahrgangsstufe fehlt,
- mehr als 670 Schülern, wenn die zwei oberen Jahrgangsstufen fehlen,
- mehr als 800 Schülern, wenn die drei oberen Jahrgangsstufen fehlen,
- eines voll ausgebauten Gymnasiums mit mehr als 360 Schülern, eines zweizügig voll ausgebauten Oberstufengymnasiums oder eines Oberstufengymnasiums mit mindestens zwei Schultypen

Anlage 5**Landesbesoldungsgesetz (LBesG) Rheinland-Pfalz**

in der Fassung vom 12. April 2005 gilt gemäß Artikel 11 Nr. 4 des Landesgesetzes vom 14. März 2005 (GVBl. S. 79) ab 18. März 2005. Fundstelle:

http://www.fm.rlp.de/Verwaltung/Finanzielles_Dienstrecht/Besoldung/LBesG05.pdf

*Auszüge zur Eingruppierung von Lehrpersonal (an allgemeinbildenden Schulen)***Landesbesoldungsordnung A****Besoldungsgruppe A 10****Fachlehrer für Fachpraxis**

- mit der Befähigung für dieses Lehramt und bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung, soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11

Besoldungsgruppe A 11**Fachlehrer für Fachpraxis**

- mit der Befähigung für dieses Lehramt und bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung²

² In diese Besoldungsgruppe können nur Beamte eingestuft werden, die nach Abschluss der vorgeschriebenen Ausbildung eine achtjährige Lehrtätigkeit oder eine vierjährige Dienstzeit seit Anstellung als Fachlehrer oder Lehrer für Fachpraxis in der Besoldungsgruppe A 10 verbracht haben.

Besoldungsgruppe A 12**Konrektor**

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen als Primarstufenleiter an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit bis zu 80 Schülern in der Grundschule²

² Erhält eine Amtszulage von monatlich 132,29 EUR.

Besoldungsgruppe A 13**Förderschullehrer**

- mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen [...] bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung

Konrektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen; als Primarstufenleiter an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 80 Schülern in der Grundschule, an einer integrierten Gesamtschule als der pädagogische Koordinator für die Klassenstufen 5 und 6
für die Klassenstufen 7 und 8
für die Klassenstufen 9 und 10,
an einer kooperativen Gesamtschule als Koordinator der schulartübergreifenden Aufgaben für die Sekundarstufe I
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen; an einer Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern,
an einer Regionalen Schule mit mehr als 360 bis zu 540 Schülern ¹,
an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern in der Regionalen Schule

Zweiter Konrektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen an einer Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülern ¹,
an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülern in der Regionalen Schule ¹

¹ Erhält eine Amtszulage von monatlich 158,69 EUR.

² Erhält eine Stellenzulage von monatlich 25,56 EUR.

Besoldungsgruppe A 14**Förderschulkonrektor**

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 90 bis zu 180 Schülern,
einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 45 bis zu 90 Schülern,
einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülern ¹,
einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 90 Schülern ¹,
einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 135 bis zu 270 Schülern, die mit einem Schülerheim verbunden ist und mindestens einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden allgemein bildenden oder berufsbildenden Zug führt ², [...] als Abteilungsleiter eines Bildungsgangs, der an einer Förderschule mit mehr als 135 Schülern neben einem Grund- und Hauptschulabschlussbildungsgang geführt wird

Förderschulrektor

- einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit bis zu 90 Schülern

- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit bis zu 45 Schülern
- einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 90 bis zu 180 Schülern ¹
- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 45 bis zu 90 Schülern ¹

Konrektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen an einer Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülern, an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 360 Schülern in der Regionalen Schule

Realschulkonrektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen
an einer integrierten Gesamtschule als der pädagogische Koordinator
für die Klassenstufen 5 und 6
für die Klassenstufen 7 und 8
für die Klassenstufen 9 und 10,
an einer kooperativen Gesamtschule als der pädagogische Koordinator für die Klassenstufen 5 und 6, sofern diese Klassenstufen bei jeder Schulart der Gesamtschule vorhanden sind,
an einer kooperativen Gesamtschule als der Koordinator der schulartübergreifenden Aufgaben für die Sekundarstufe I [...]

Rektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen an einer integrierten Gesamtschule als der didaktische Koordinator der Sekundarstufe I, als Leiter eines Studienseminars für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen
- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen als gemeinsamer Leiter einer kooperativen Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern, als gemeinsamer Leiter einer kooperativen Regionalen Schule mit mehr als 360 bis zu 540 Schülern ¹,
an einer Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern,
an einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern in der Regionalen Schule,
an einer Regionalen Schule mit mehr als 360 bis zu 540 Schülern ¹

Zweiter Förderschulkonrektor

- einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 270 Schülern
- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 135 Schülern

¹ Erhält eine Amtszulage von monatlich 158,69 EUR

² Erhält eine Amtszulage von monatlich 238,00 EUR

Besoldungsgruppe A 15**Direktor einer integrierten Gesamtschule**

- ohne Oberstufe mit bis zu 1000 Schülern ¹

Direktor

- als gemeinsamer Leiter einer kooperativen Gesamtschule ohne Oberstufe mit bis zu 1000 Schülern ¹

Direktorstellvertreter an einer integrierten Gesamtschule

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Gesamtschule mit Oberstufe ¹, einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit mehr als 1000 Schülern ¹, einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit bis zu 1000 Schülern

Förderschulkonrektor

- als der ständige Vertreter des Leiters einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 270 Schülern, die mit einem Schülerheim verbunden ist und mindestens einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden allgemein bildenden oder berufsbildenden Zug führt

Förderschulrektor

- einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 180 Schülern
- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 90 Schülern
- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 135 bis zu 270 Schülern, die mit einem Schülerheim verbunden ist und mindestens einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden allgemein bildenden oder berufsbildenden Zug führt ¹

Realschulrektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen an einer integrierten Gesamtschule als der didaktische Koordinator der Sekundarstufe I,

Rektor

- mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen als gemeinsamer Leiter einer kooperativen Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülern, als Leiter einer Regionalen Schule mit mehr als 540 Schülern, als Leiter einer organisatorisch verbundenen Grund- und Regionalen Schule mit mehr als 360 Schülern in der Regionalen Schule

Studiendirektor

- als Leiter eines Aufbaugymnasiums mit bis zu 130 Schülern ¹,
- als der ständige Vertreter des Leiters eines Aufbaugymnasiums mit bis zu 130 Schülern, eines Aufbaugymnasiums mit mehr als 130 Schülern ¹

¹ Erhält eine Amtszulage von monatlich 158,69 EUR

Besoldungsgruppe A 16**Direktor**

- als gemeinsamer Leiter einer kooperativen Gesamtschule, soweit nicht in Besoldungsgruppe A 15

Direktor einer integrierten Gesamtschule

- mit Oberstufe
- ohne Oberstufe mit mehr als 1000 Schülern

Förderschulrektor

- einer Schule mit einem anderen Förderschwerpunkt als dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 270 Schülern, die mit einem Schülerheim verbunden ist und mindestens einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden allgemein bildenden oder berufsbildenden Zug führt

Oberstudiendirektor

- als Leiter eines Aufbaugymnasiums mit mehr als 130 Schülern

Anlage 6**Zuordnung von BAT-Vergütungsgruppen**

Die für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar:	
die Angestellten der Vergütungsgruppe (BAT)	den Beamten der Besoldungsgruppe
IVa	A 11
III	A 12
II, IIa, IIb	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16

Quelle: Taschenbuch für Angestellte im öffentlichen Dienst. Zusammenstellung: Klaus Krasemann, 19. Auflage 1999