

## H Lehrpersonal

### H 1 Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen

#### 98 000 Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

An den öffentlichen allgemein bildenden Schulen unterrichteten im Schuljahr 2006/07 insgesamt 98 160 Lehrkräfte, knapp 3 200 mehr als im Jahr zuvor. Mit einem Anteil von 44 % waren die Vollzeitbeschäftigten die größte Gruppe. Knapp 42 % waren Teilzeitbeschäftigte, deren Lehrauftrag mindestens die Hälfte des jeweiligen Regelstundenmaßes umfasste. Die übrigen gut 14 % setzten sich vorwiegend aus stundenweise beschäftigten Lehrkräften, kirchlichen Lehrkräften und Lehramtsanwärtern mit selbstständigem Unterricht zusammen (Tabelle H 1 (T1) im Anhang).

Beinahe zwei Drittel des Lehrpersonals allgemein bildender Schulen waren im Schuljahr 2006/07 weiblich. Damit hat sich der Trend eines steigenden Frauenanteils in den Lehrerkollegien fortgesetzt. Elf Jahre zuvor waren nur 57 % der Lehrkräfte weiblich, im Schuljahr 1985/86 lag die Lehrerinnenquote noch bei etwas über 51 %. Auch in den kommenden Jahren dürfte sich an dieser Tendenz zur Feminisierung des Lehrerberufs wenig ändern, wenn man die Geschlechterproportion in den Lehramtsstudiengängen betrachtet (siehe Kapitel H 3.1).

Je nach Beschäftigungsumfang gab es jedoch große Unterschiede bezüglich des Anteils der Lehrerinnen: Unter den vollzeitbeschäftigten Lehrkräften stellten Männer mit 54 % noch die Mehrheit. Dagegen waren annähernd sieben von acht Teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen. Dies kann ein Ausdruck davon sein, dass Frauen die Flexibilität der Teilzeitbeschäftigung auch – oder besonders – im Lehrerberuf schätzen, um die Ansprüche von Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren zu können. Der hohe Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten hat eine lange Tradition. Schon 20 Jahre zuvor lag er bei 85 %, vor elf Jahren erreichte er sogar annähernd 90 %. Damit ist hier in den vergangenen Jahren entgegen dem allgemeinen Trend ein minimaler Anstieg der Männerquote zu verzeichnen gewesen.

#### Grund- und Hauptschulen mit höchstem Frauenanteil

Die Grund- und Hauptschulen weisen – knapp vor den Sonderschulen – den höchsten Lehre-

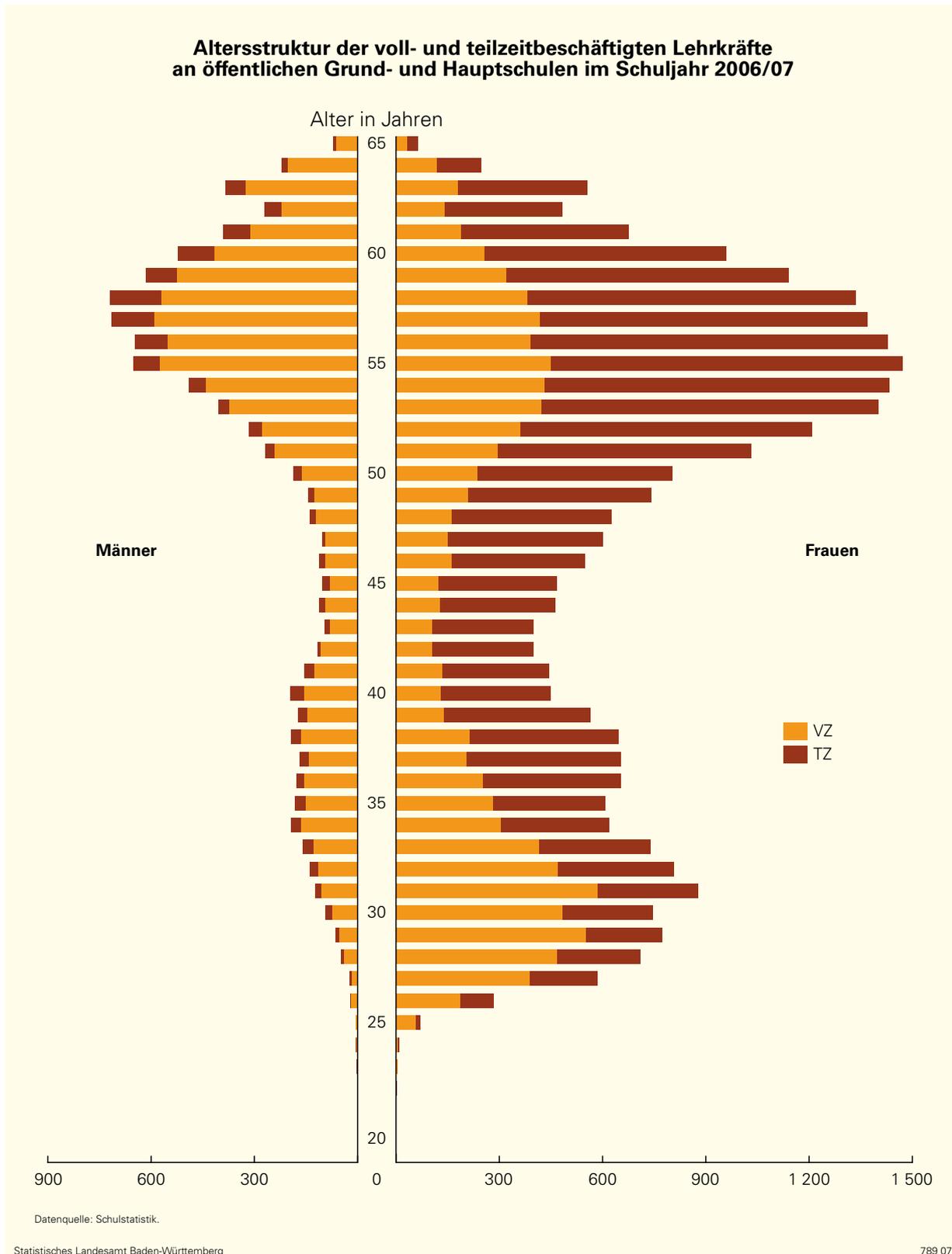
rinnenanteil unter den verschiedenen Schularten auf. Mit 73 % waren fast drei Viertel der insgesamt 47 773 Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen weiblich. In diesem Bereich ist ein hoher Frauenanteil nichts grundsätzlich Neues. Bereits im Schuljahr 1985/86 unterrichteten hier mehr Lehrerinnen als Lehrer. Dennoch bestand die Lehrerschaft an den Grund- und Hauptschulen damals immerhin noch zu 41 % aus männlichen Lehrkräften (Tabelle H 1 (T2) im Anhang). Dementsprechend ist der Männeranteil unter den jüngeren Lehrkräften im Alter von 25 bis 35 Jahren deutlich geringer als unter den erfahreneren im Alter von über 50 Jahren.

Besonders fällt hier der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Lehrern und Lehrerinnen auf. Vernachlässigt man bei dieser Betrachtung die überwiegend nur stundenweise beschäftigten sonstigen Lehrkräfte war im Schuljahr 2006/07 nur jeder siebte Lehrer teilzeitbeschäftigt, aber annähernd zwei von drei Lehrerinnen. Unter den jüngeren Lehrerinnen war der Anteil der Vollzeit-Lehrkräfte dabei deutlich höher als unter den älteren (Grafik H 1 (G1)). Dies mag dafür sprechen, dass unter anderem familiäre Gründe für die Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend sind.

Die Grund- und Hauptschulen sind der einzige Bereich, in dem mehr teilzeit- als vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte unterrichten: 19 520 verfügten über ein volles Deputat, 20 510 hatten einen Teilzeit-Lehrauftrag. Schon seit dem Schuljahr 1998/99 ist dieses Verhältnis an Grund- und Hauptschulen zu beobachten.<sup>1</sup> Der Anteil der Vollzeit-Lehrkräfte hat sich in den letzten Jahren bei 41 % bis 42 % stabilisiert, nachdem er um das Jahr 2000 auf unter 40 % gesunken war.

1 Im Schuljahr 1998/99 wurde das Vorgriffstundenmodell eingeführt. Demnach sollten Lehrkräfte zunächst fünf Jahre lang eine Stunde mehr pro Woche unterrichten, danach fünf Jahre lang entsprechend dem normalen Regelstundenmaß und schließlich fünf Jahre lang eine Stunde weniger. An sich vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die an diesem Modell nicht teilnahmen und in den Jahren ab 1998/99 eine Stunde weniger als die Teilnehmer am Vorgriffstundenmodell unterrichteten, wurden in diesem Zeitraum als teilzeitbeschäftigt geführt, da sie weniger als 100 % des regulär zu haltenden Unterrichts erteilten.

Grafik H1 (G1)



### Knapp die Hälfte der Lehrkräfte an Realschulen ist vollzeitbeschäftigt

Mit gut 46 % wiesen die öffentlichen Realschulen im Schuljahr 2006/07 einen überdurchschnittlichen Anteil an vollzeitbeschäftigten Lehrkräften auf. 39 % der insgesamt 16 054 Lehrkräfte waren Teilzeitbeschäftigte mit einem Lehrauftrag in Höhe von mindestens der Hälfte des Regelstundenmaßes, die übrigen gut 14 % zählten zu den sonstigen Lehrkräften. Bis Mitte der 90er-Jahre lag der Anteil der Vollzeit-Lehrkräfte bei über 60 %.

Der Frauenanteil an der Lehrerschaft der Realschulen lag mit 58 % deutlich unter dem Wert der Grund- und Hauptschulen. Allerdings ist auch an den Realschulen in den vergangenen Jahren eine spürbare Steigerung des Lehrerinnenanteils zu verzeichnen (**Tabelle H 1 (T3) im Anhang**). Erst seit dem Schuljahr 1996/97 ist hier die Mehrzahl der Lehrkräfte weiblich.

Ähnlich wie bei den Grund- und Hauptschulen sind an den Realschulen die Lehrer überwiegend vollzeit- und die Lehrerinnen teilzeitbeschäftigt (**Grafik H 1 (G2)**). Im Schuljahr 2006/07 lag unter den Lehrern der Anteil derjenigen mit einem Teilzeit-Lehrauftrag bei 20 %, dagegen waren fast zwei Drittel der Lehrerinnen an Realschulen Teilzeit-Lehrkräfte. Lediglich in den Altersjahren von 29 bis 35 Jahren war die Zahl der Lehrerinnen mit vollem Deputat höher als die ihrer teilzeitbeschäftigten Kolleginnen.

### An Gymnasien erstmals mehr Lehrerinnen als Lehrer

An den öffentlichen Gymnasien unterrichteten im Schuljahr 2006/07 erstmals mehr Lehrerinnen als Lehrer: Den 12 014 Lehrern standen 12 279 Lehrerinnen gegenüber. Auch hier ist also im Zeitverlauf ein eindeutiger Trend zur Feminisierung der Lehrerschaft festzustellen. Im Schuljahr 1985/86 lag der Frauenanteil erst bei gut 35 % (**Tabelle H 1 (T4) im Anhang**). Lediglich unter den älteren Lehrkräften überwog die Zahl der Lehrer. In den Altersjahrgängen bis 53 Jahren waren unter den Voll- und Teilzeitbeschäftigten zusammen mehr Lehrerinnen als Lehrer zu finden. Eine Ausnahme bildeten hier nur die Altersjahrgän-

ge von 39 bis 42 Jahren, in denen die männlichen Lehrkräfte die Mehrheit stellten (**Grafik H 1 (G3)**). Dies dürfte auf familienbedingte Beurlaubungen zurückzuführen sein, die überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden.

Seit dem Schuljahr 2000/01 hat die Zahl der Lehrkräfte an Gymnasien bis 2006/07 um knapp 12 % auf 24 293 zugenommen. Diese Zunahme konzentrierte sich auf den Bereich der Teilzeit-Lehrkräfte: Ihre Zahl stieg in diesem Zeitraum von 8 008 auf 10 395. Dagegen bewegte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten beständig um rund 11 000.

Rund 45 % aller Lehrkräfte an öffentlichen Gymnasien waren vollzeitbeschäftigt. Verglichen mit den anderen Schularten weisen die Gymnasien hierbei den geringsten Frauenanteil auf: Nur etwas mehr als jede vierte vollzeitbeschäftigte Lehrkraft war eine Frau. Bei den Lehrkräften mit Teilzeit-Lehrauftrag verfügten die Gymnasien dagegen über den höchsten Männeranteil aller Schularten: Gut ein Viertel aller Teilzeit-Lehrkräfte war männlich.

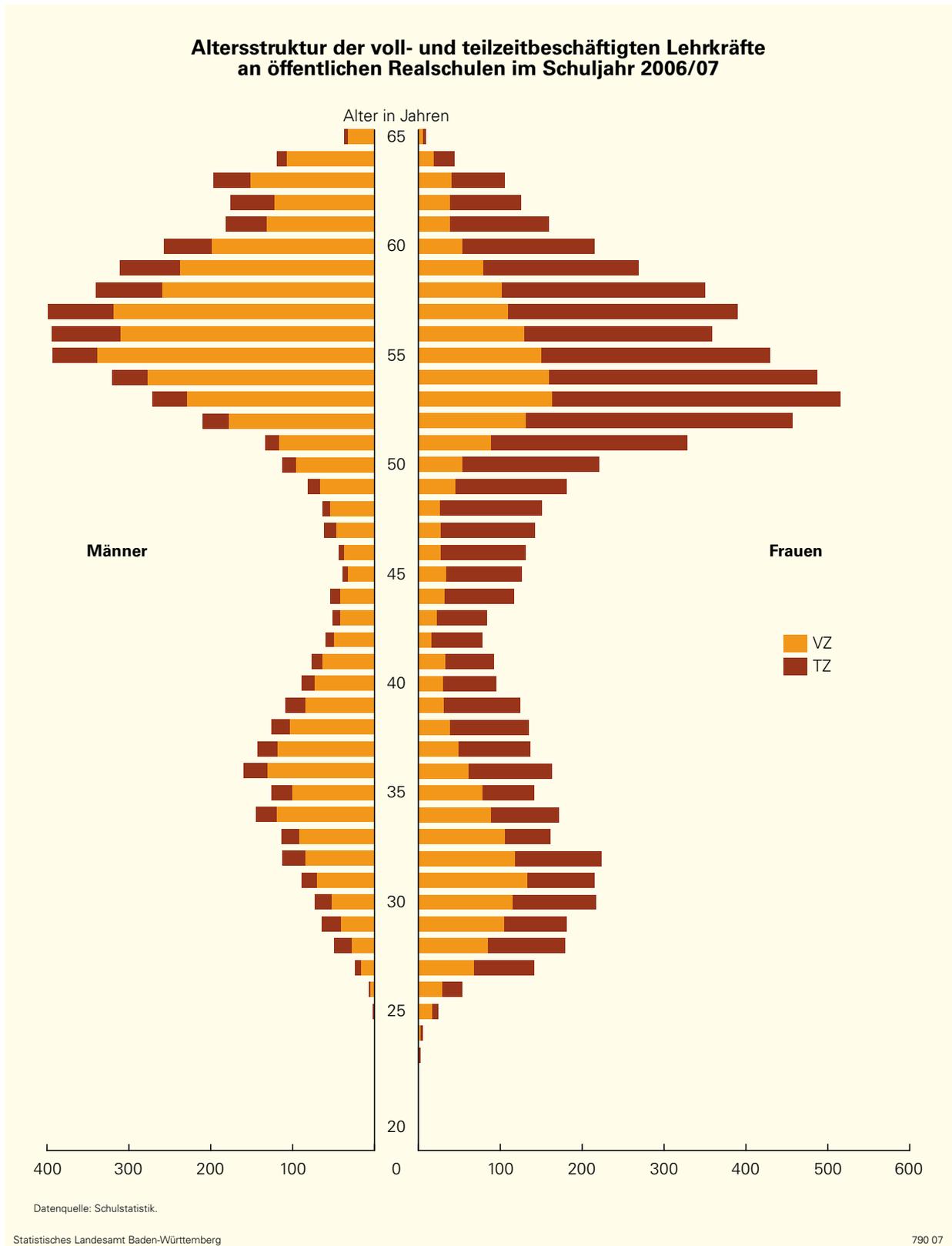
### An Sonderschulen unterrichten überwiegend Vollzeit-Lehrkräfte

An den öffentlichen Sonderschulen unterrichteten im Schuljahr 2006/07 insgesamt 9 575 Lehrkräfte. Etwas über 52 % von ihnen waren Vollzeitbeschäftigte (**Tabelle H 1 (T5) im Anhang**). Damit sind die Sonderschulen die einzige Schulart, an der überwiegend Vollzeit-Lehrkräfte zu finden sind. Aber auch hier nimmt deren Anteil im Zeitablauf ab. Im Schuljahr 1985/86 waren noch 70 % der Sonderschul-Lehrkräfte vollzeitbeschäftigt, im Schuljahr 1995/96 waren es 62 %.

Mit 72 % war der Lehrerinnenanteil an den Sonderschulen vergleichsweise hoch und lag fast auf dem Niveau der Grund- und Hauptschulen. Im Schuljahr 1985/86 besaßen die Sonderschulen mit einem Anteil von damals 63 % sogar einen höheren Lehrerinnenanteil als diese. Erst seit dem Schuljahr 1993/94 liegen die Grund- und Hauptschulen in diesem Punkt vor den Sonderschulen an der Spitze.

Im Schuljahr 2006/07 waren 60 % der Vollzeit-Lehrkräfte an den Sonderschulen weib-

Grafik H1 (G2)



lich. In dieser Hinsicht liegen die Sonderschulen noch vor den Grund- und Hauptschulen. Die Vollzeitbeschäftigung ist somit unter den Sonderschullehrerinnen weiter verbreitet als an allen anderen Schularten in Baden-Württemberg.

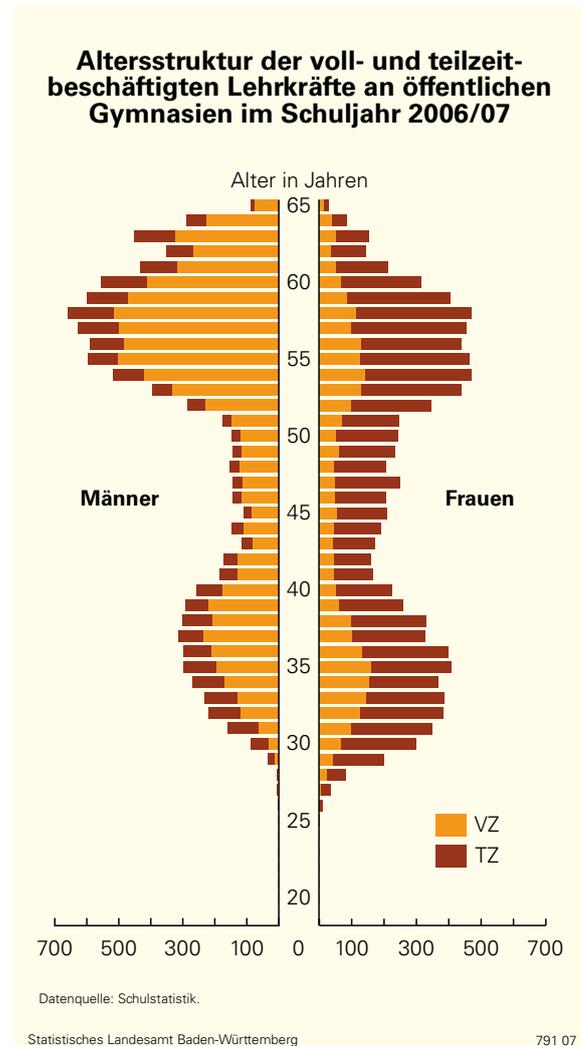
### Altersgliederung mit „Taille“

Die Grafiken H 1 (G1) bis H 1 (G3) zeigen alle ein ähnliches Bild: Die jüngsten Lehrerinnen sind etwa 24 bis 25 Jahre alt, wenn sie eingestellt werden. Ihre Zahl nimmt zunächst zu bis zum Alter von etwas über 30 Jahren – an Gymnasien bis zum Alter von 35 Jahren. In den folgenden Jahren bis zum Alter von 42 Jahren sind dann von Altersjahr zu Altersjahr immer weniger Lehrerinnen im Schuldienst zu finden. Danach nimmt ihre Zahl dann wieder zu und erreicht ungefähr beim Alter von 50 Jahren wieder das Niveau der 30-Jährigen. Die Zahl steigt in den Altersjahren bis zum 53. an Realschulen, dem 55. an Grund- und Hauptschulen und dem 58. an Gymnasien weiter an. Danach reduzieren sich die Besetzungszahlen der Altersjahrgänge bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres.

Die Verteilung der männlichen Lehrer auf die einzelnen Altersjahrgänge folgt im Wesentlichen dem gleichen Muster, nur sind sie an den entsprechenden Punkten meist zwei bis drei Jahre älter als ihre Kolleginnen. Eine gewisse Abweichung ergibt sich nur bei den ältesten Jahrgängen. Über 60-jährige Lehrer sind verhältnismäßig häufiger anzutreffen als Lehrerinnen in diesem Alter. Hier ist eine gewisse Tendenz erkennbar, dass Lehrer etwas später in den Ruhestand gehen als Lehrerinnen.

Aus den hier beschriebenen Besetzungszahlen ergibt sich in den Grafiken H 1 (G1) bis H 1 (G3) für alle Schularten das Bild eines „taillierten“ Altersaufbaus des Lehrkörpers. Dabei ist der „Oberkörper“ deutlich stärker ausgeprägt als die untere Hälfte. Ursache für diese Altersstruktur der Lehrerschaft sind in erster Linie die Lehrereinstellungen in den zurückliegenden Jahrzehnten. Die große Zahl an Lehrkräften im Alter von über 50 Jahren wurde überwiegend in den 70er-Jahren eingestellt, als geburtenstarke Jahrgänge zu kräftig steigenden Schülerzahlen führten und einen entsprechenden Ausbau des

Grafik H1 (G3)



Schulwesens erforderten. Der anschließende deutliche Rückgang der Geburtenzahlen mit der Konsequenz rückläufiger Schülerzahlen hatte dann zur Folge, dass in den 80er-Jahren kaum noch freie Lehrerstellen zu besetzen waren. Dementsprechend sind Lehrkräfte im Alter von 40 bis 45 Jahren relativ selten an den Schulen zu finden. Bedingt durch wieder ansteigende Schülerzahlen und Pensionierungen konnten seit den 90er-Jahren wieder mehr Lehrkräfte in den Schuldienst übernommen werden, wodurch der wieder kräftigere „Unterbau“ der Altersgliederung zu erklären ist.

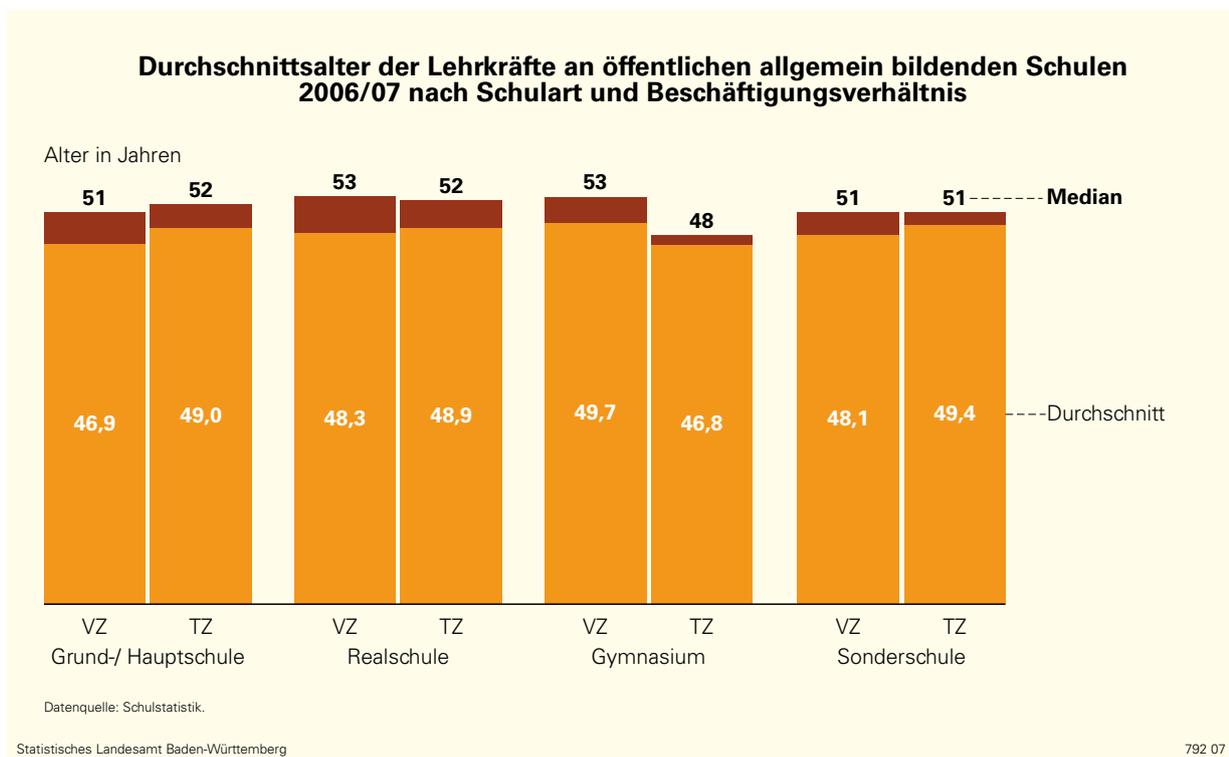
### Die Hälfte der Lehrkräfte ist älter als 50 Jahre

Diese zeitliche Entwicklung der Lehrereinstellung beeinflusst auch das durchschnittliche Alter des Lehrpersonals an den Schulen. Die große Zahl an Lehrkräften, die in den 70er-Jahren in den Schuldienst eintraten, führt zu einem entsprechend höheren Durchschnitt. Die beginnenden Pensionierungen dieser Lehrkräfte haben in Verbindung mit den Neueinstellungen junger Lehrkräfte allerdings in manchen Schularten bereits dazu geführt, dass das Durchschnittsalter wieder leicht zu sinken beginnt. Das höchste Durchschnittsalter hatten im Schuljahr 2006/07 die Vollzeit-Lehrkräfte an den Gymnasien mit 49,7 Jahren, das niedrigste ihre teilzeitbeschäftigten Kollegen mit 46,8 Jahren (Grafik H 1 (G4)). Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass in den vergangenen Jahren der Anteil von Frauen an der Lehrerschaft der Gymnasien zugenommen hat und diese im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen wesentlich stärker von der Möglichkeit eines Teilehlauftrags Gebrauch machen. Unter

den teilzeitbeschäftigten Gymnasiallehrern sind somit verhältnismäßig viele jüngere Frauen zu finden. An den anderen Schularten sind die Differenzen zwischen den voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften geringer.

Das arithmetische Mittel gibt bei einer ungleichmäßigen Verteilung – wie sie hier bei der Altersstruktur des Lehrpersonals vorliegt – aber nur eine unvollständige Information über das „typische“ Alter von Lehrkräften. Ein weiterer Mittelwert, der in diesen Fällen zu nennen ist, ist der Median. Er beschreibt den Wert, der die untersuchte Gesamtheit in der Mitte teilt. Der Median gibt hier an, bei welchem Alter die Hälfte der Lehrkräfte jünger und die andere Hälfte älter ist. Wegen der hohen Besetzungszahlen der älteren Jahrgänge liegen Werte für dem Median in allen Schularten über den jeweiligen arithmetischen Mittelwerten (Grafik H 1 (G4)). Nur bei Teilzeitbeschäftigten an Gymnasien lag der Median im Schuljahr 2006/07 mit 48 Jahren im vierten Lebensjahrzehnt. Bei vollzeitbeschäft-

Grafik H1 (G4)



tigten Gymnasial- und Realschullehrern war er mit 53 Jahren am höchsten. Mehr als die Hälfte der voll- oder teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen ist demnach 50 Jahre alt oder älter.

Lehrer sind im Durchschnitt drei bis gut vier Jahre älter als ihre Kolleginnen. Das rechnerische Mittel unter den Lehrerinnen reichte 2006/07 von 46,1 Jahren an Gymnasien bis 47,6 Jahren an Sonderschulen. Der Durchschnitt der Lehrer lag zwischen 50,3 Jahren an Realschulen und 51,5 Jahren an Sonderschulen.

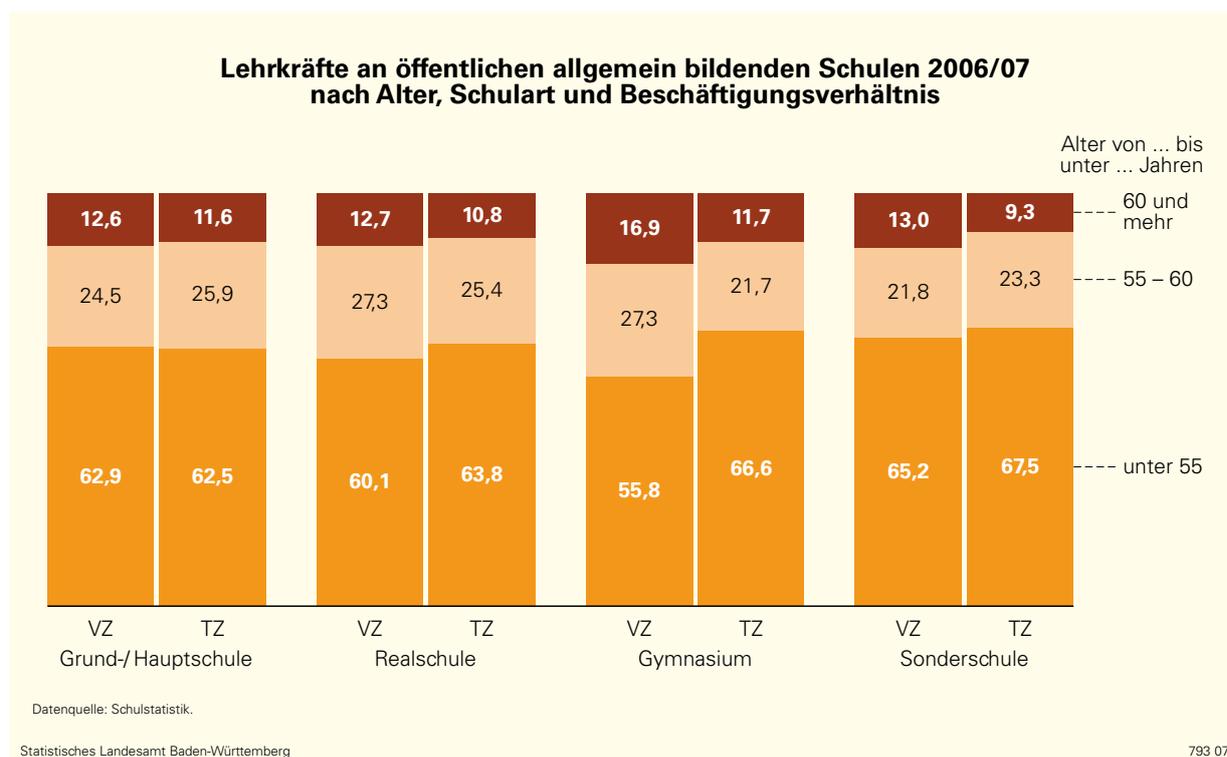
### Fast ein Drittel der Lehrkräfte wird in den kommenden zehn Jahren pensioniert

Diese historisch gewachsene Altersgliederung der Lehrerschaft hat Konsequenzen für die Einstellungschancen künftiger Lehramtsbewerber. Ein großer Teil der voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, die überwiegend den Unterricht be-

streiten, tritt in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand. Im Schuljahr 2006/07 waren 34 % des voll- oder teilzeitbeschäftigten Lehrpersonals der Sonderschulen 55 Jahre alt oder älter. An Grund- und Hauptschulen lag dieser Anteil bei gut 37 %, an Realschulen bei 38 % und an Gymnasien sogar bei 39 %.

Betrachtet man Voll- und Teilzeitbeschäftigte getrennt, wird deutlich, dass die Gruppe der Älteren unter den Vollzeit-Lehrkräften meist größer ist als unter den Teilzeit-Lehrkräften (**Grafik H 1 (G5)**). So waren zum Beispiel im Schuljahr 2006/07 an den Gymnasien annähernd 44 % der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte 55 Jahre alt oder älter, aber nur gut 33 % der teilzeitbeschäftigten. An den anderen Schularten lag der Anteil der älteren Vollzeit-Lehrkräfte zwischen 35 % und 40 %. Bei den Teilzeit-Lehrkräften reichte die Spannweite des Anteils der Älteren von rund 33 % an Sonderschulen und Gymnasien bis knapp 38 % an Grund- und Hauptschulen.

Grafik H1 (G5)



Der Altersaufbau der Lehrerschaft könnte zur Schlussfolgerung führen, dass in den kommenden Jahren ein erheblicher Ersatzbedarf an Lehrkräften besteht. Allerdings kann dieser nicht allein an den möglicherweise freiwerdenden Stellen gemessen werden. Eine weitere einflussreiche Bestimmungsgröße ist natürlich die Entwicklung der Schülerzahl, die ja auch die jetzige Struktur der Altersgliederung maßgeblich

bestimmt hat. Hier ist in den kommenden Jahren – zunächst mit Ausnahme der Gymnasien – mit sinkenden Schülerzahlen zu rechnen. Dieser Rückgang wird wohl nicht ohne Auswirkungen auf die Stellenplanungen bleiben. Andererseits könnten auf die Lehrkräfte im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Bildungswesens weitere schulische Verpflichtungen zukommen.

## H 2 Lehrkräfte an beruflichen Schulen

### Gut 21 400 Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Bereich des Kultusministeriums

An den öffentlichen beruflichen Schulen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport unterrichteten im Schuljahr 2006/07 insgesamt 21 414 Lehrkräfte. Das sind rund 500 mehr als im Vorjahr.

Anders als an den allgemein bildenden Schulen sind die Vollzeitbeschäftigten an den beruflichen Schulen noch die absolute Mehrheit: Etwa 59 % des Lehrpersonals verfügten über einen vollen Lehrauftrag. Die Zahl der Vollzeit-Lehrkräfte war mit 12 619 fast doppelt so hoch wie die Zahl ihrer teilzeitbeschäftigten Kollegen mit 6 490 ([Tabelle H 2 \(T1\) im Anhang](#)). Diese Lehrkräfte mit einem Lehrauftrag, der mindestens die Höhe des halben Regelstundenmaßes umfasst, hatten somit einen Anteil an der Lehrerschaft von gut 30 %. Die restlichen knapp 11 % waren überwiegend stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, kirchliche Lehrkräfte und Lehramtsanwärter mit selbstständigem Unterricht.

### Auch an beruflichen Schulen deutlicher Anstieg des Lehrerinnenanteils

Der Unterricht an beruflichen Schulen wird noch weit überwiegend von männlichen Lehrkräften erteilt, rund 60 % sind Männer. Allerdings ist an beruflichen Schulen ebenso wie an den allgemein bildenden eine Tendenz zur Feminisierung des Lehrerberufs feststellbar. Im Verlauf der letzten rund 15 Jahre erhöhte sich der Frauenanteil am Lehrpersonal der öffentlichen beruflichen Schulen von gut 29 % auf knapp 40 % ([Tabelle H 2 \(T2\) im Anhang](#)).

Wie an den allgemein bildenden Schulen sind die Lehrerinnen der beruflichen Schulen überwiegend teilzeitbeschäftigt: 56 % der 8 467 Lehrerinnen hatten ein Teilzeit-Deputat, 32 % ein Vollzeit-Deputat. Diese Anteilswerte waren in den letzten Jahren vergleichsweise stabil. Von allen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften an beruflichen Schulen sind bereits seit längerer Zeit rund drei Viertel Frauen. Unter den Vollzeit-Lehrkräften der beruflichen Schulen war in der Vergangenheit ein leichter Anstieg des Frauenanteils fest-

stellbar. Im Schuljahr 1990/91 betrug er knapp 16 %. Bis zum Schuljahr 2006/07 wuchs er bis auf etwas über 21 % an.

### Schultypen mit unterschiedlicher Lehrkräftestruktur

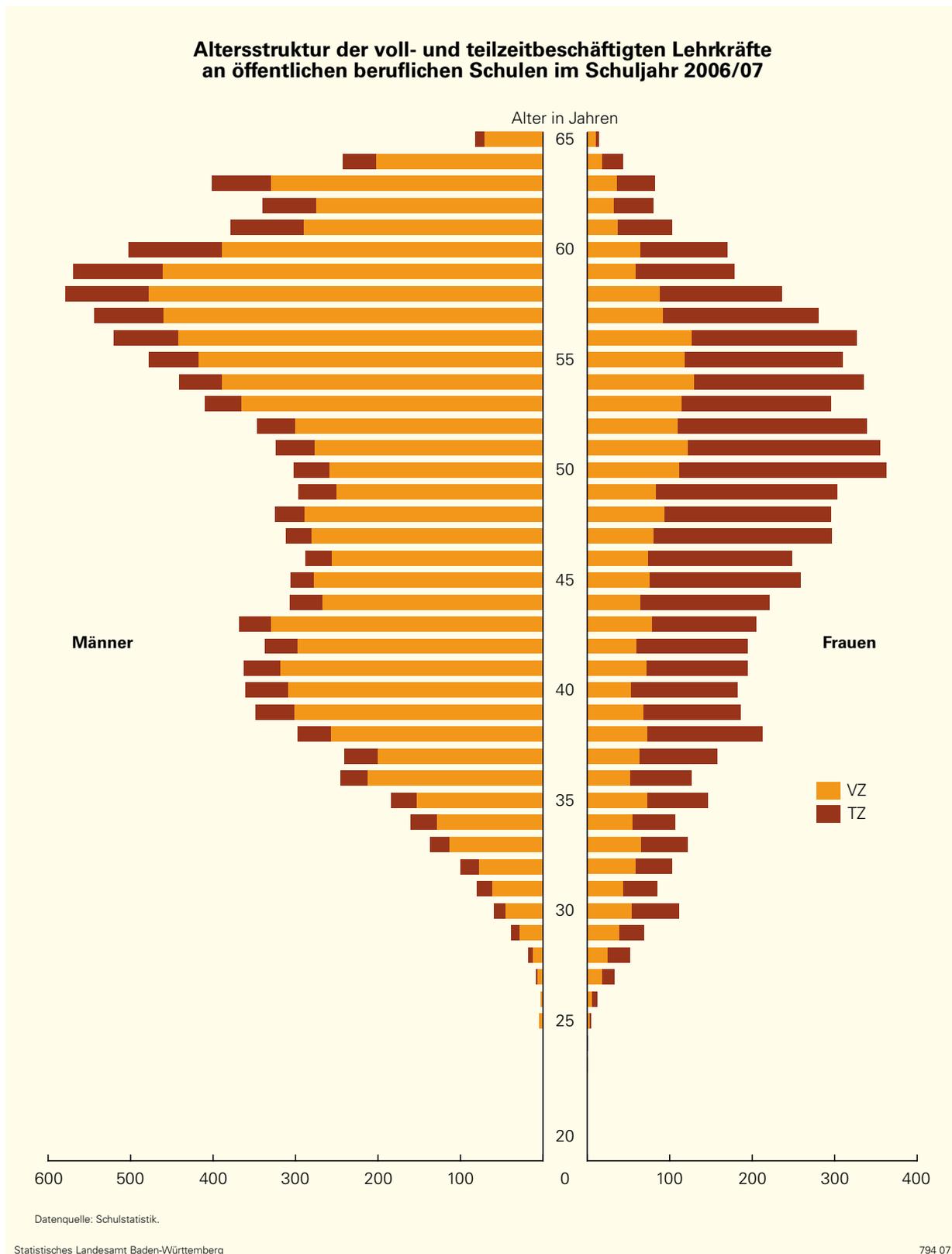
Eine Aufteilung der Lehrerkollegien der beruflichen Schulen nach einzelnen Schularten ist wenig zweckmäßig, da an den meisten beruflichen Schulen mehrere Schularten vertreten sind und die Lehrkräfte je nach Bedarf an verschiedenen Schularten unterrichten. Sinnvoller ist hier die Trennung in die drei Schultypen gewerblich, kaufmännisch und haus- und landwirtschaftlich.<sup>1</sup> Entsprechend der Schülerzahl waren an den gewerblichen Schulen mit 9 720 die meisten Lehrkräfte im Einsatz. An kaufmännischen Schulen unterrichteten im Schuljahr 2006/07 insgesamt 6 925 Lehrkräfte, an haus- und landwirtschaftlichen Schulen 4 769.

Fast drei Viertel der Lehrkräfte an gewerblichen Schulen waren vollzeitbeschäftigt, an den kaufmännischen Schulen war es mit 54 % ebenfalls deutlich mehr als die Hälfte. Bei den haus- und landwirtschaftlichen Schulen lag der Anteil dagegen nur bei 40 %, dagegen war dort fast die Hälfte aller Lehrkräfte teilzeitbeschäftigt. An gewerblichen Schulen traf dies nur für gut 20 % der Lehrerschaft zu.

Da Lehrerinnen die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten stellen, ist im Schultyp mit dem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch der Lehrerinnenanteil am größten: 70 % des Lehrpersonals an haus- und landwirtschaftlichen Schulen war 2006/07 weiblich. Dieser Anteil liegt bereits seit Mitte der 90er-Jahre konstant bei Werten um 70 %. An gewerblichen Schulen sind Lehrerinnen zwar immer noch relativ selten, aber doch häufiger anzutreffen als früher: Im Schuljahr 2006/07 waren dort fast 22 % der Lehrkräfte weiblich, im Schuljahr 1990/91 waren es erst 14 %. An kaufmännischen Schulen wuchs ihr Anteil im selben Zeitraum von 31 % auf über 43 % an.

1 Zum haus- und landwirtschaftlichen Typ wird hier – wie üblich – auch der sozialpflegerische Typ gezählt.

Grafik H2 (G1)



### Lehrkräfte im Mittel etwa 49 Jahre alt

Die Altersgliederung der voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte an beruflichen Schulen (Grafik H 2 (G1)) unterscheidet sich deutlich von denen der allgemein bildenden Schulararten (Grafiken H 1 (G1) bis H 1 (G3)). Während in der Lehrerschaft der allgemein bildenden Schulen die Jahrgänge im Alter von etwa 40 bis 45 Jahren nur in relativ geringem Ausmaß vertreten sind, fehlt diese auffällige Einschnürung im Altersaufbau der Lehrerschaft an beruflichen Schulen. Nur auf der Seite der männlichen Lehrer ist in diesen Altersjahren eine leichte Einkerbung zu erkennen. Dies ist zum einen auf eine gleichmäßigere Einstellungspraxis und zum anderen auf die Möglichkeit des „Quereinstiegs“ in den Dienst an beruflichen Schulen zurückzuführen. Nicht für alle Fächer kann der Lehrkräftebedarf allein über die direkte, einschlägige Hochschulbildung gedeckt werden. Insbesondere im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich können Diplom-Ingenieure als Quereinsteiger in den Schuldienst übernommen werden. Die erforderliche pädagogische Schulung erhalten sie im Rahmen von unterrichtsbegleitenden Sonderkursen an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung. Ursprünglich schwächer besetzte Altersjahrgänge können durch diese Zugänge nachträglich aufgefüllt werden.

Wie bei den allgemein bildenden Schulen sind die Vollzeit-Lehrkräfte im Mittel etwas älter als ihre teilzeitbeschäftigten Kollegen (Grafik H 2 (G2)). Das arithmetische Mittel von 49,2 Jahren liegt um ein halbes Jahr über dem der Teilzeit-Lehrkräfte. Für Vollzeitbeschäftigte lag der Median mit 51 Jahren um 1,8 Jahre und für Teilzeitbeschäftigte mit 50 Jahren um 1,3 Jahre über dem arithmetischen Mittel. Das Durchschnittsalter der voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zusammen lag im Schuljahr 2006/07 bei 49,1 Jahren, der Median bei 50 Jahren. Dies sind deutlich niedrigere Differenzen zwischen dem Median und dem arithmetischen Mittel als bei den allgemein bildenden Schulen. Dort betrug der Unterschied bei den Vollzeit-Lehrkräften zwischen drei und knapp fünf Jahre und bei den Teilzeit-Lehrkräften an Grund-, Haupt- und Realschulen drei

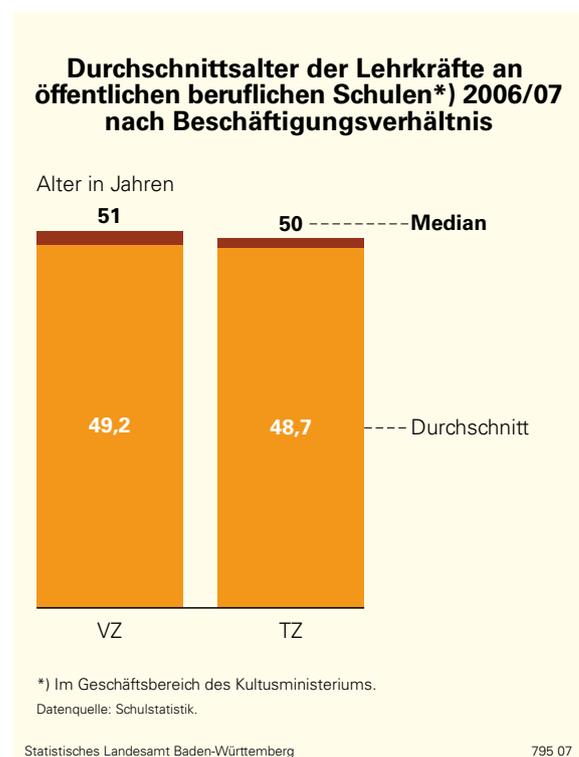
bis knapp vier Jahre. Lediglich die Teilzeitbeschäftigten an Gymnasien und Sonderschulen liegen ungefähr auf einem Niveau mit denjenigen an beruflichen Schulen. Die geringere Abweichung an den beruflichen Schulen ist eine Folge der hier gleichmäßigeren Altersgliederung der Lehrerschaft.

Der Unterschied des Durchschnittsalters von Lehrerinnen und Lehrern ist bei den beruflichen Schulen kleiner als an den allgemein bildenden Schulen. Im Schuljahr 2005/06 waren Lehrerinnen im Mittel 47,6 Jahre alt, Lehrer 50,0 Jahre. Damit waren die Lehrerinnen im Durchschnitt geringfügig älter als ihre Kolleginnen an allgemein bildenden Schulen, und die Lehrer der beruflichen Schulen etwas jünger als die der allgemein bildenden.

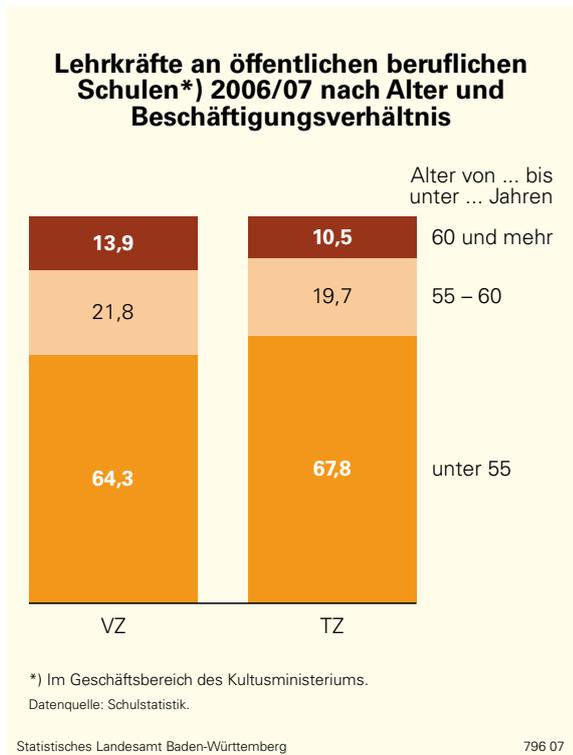
### Ersatzbedarf an Lehrkräften absehbar

Auch wenn der Altersaufbau der Lehrerschaft an beruflichen Schulen günstiger ist als an den

Grafik H2 (G2)



Grafik H2 (G3)



allgemein bildenden Schulen, ist in den kommenden zehn Jahren voraussichtlich mit einem Ersatzbedarf insbesondere in den bereits heute gesuchten technischen und naturwissenschaftlichen Fächern zu rechnen. Vor allem Vollzeit-Lehrkräfte werden in den nächsten Jahren in größerem Ausmaß das Pensionsalter erreichen: 36 % von ihnen waren 55 Jahre alt oder älter (Grafik H 2 (G3)). Von den Teilzeitbeschäftigten gehörten rund 30 % zu dieser Altersgruppe.

## H 3 Professionalisierung des pädagogischen Personals

Die Qualität der Lehrkräfte ist einer der entscheidenden Faktoren für die Qualität des Bildungswesens insgesamt. Neben der Lehrerpersönlichkeit wird die Güte der pädagogischen Professionalität primär durch die akademische Ausbildung, den Vorbereitungsdienst und die berufsbegleitenden Fortbildungen bestimmt. Der Grad der Professionalisierung kann dabei nur annähernd durch qualitative und quantitative Indikatoren wie Inhalte, Anforderungen und Ziele des Studiums, Zahl der erfolgreichen Abschlüsse, Inhalte und Anzahl der Fortbildungsangebote sowie Anzahl der Fortbildungsteilnehmer erfasst werden.

### H 3.1 Lehrkräfteausbildung

Die Anforderungen an den Lehrerberuf für das öffentliche Schulwesen werden im Landesbeamtengesetz<sup>1</sup> definiert. Vorausgesetzt wird die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum. Fehlt eine entsprechende Staatsangehörigkeit, kommt eine Einstellung nur im Angestelltenverhältnis in Betracht. Haushaltsrechtlich ist eine Altersgrenze von 45 Jahren festgelegt worden. Wer älter ist, kann nur im Angestelltenverhältnis in den Schuldienst übernommen werden. Die Befähigung für den Lehrerberuf muss in der Regel durch die 1. und 2. Staatsprüfung nachgewiesen sein. Die Anforderungen an Lehrkräfte können im privaten Schulwesen davon abweichen. Im Juli 2007 hat Baden-Württemberg beschlossen, für das gymnasiale Lehramtsstudium die Abschlüsse Bachelor und Master einzuführen. Ab dem Wintersemester 2008/09 werden die Lehramtsstudierenden an den Universitäten sowie den Kunst- und Musikhochschulen des Landes ihr Studium in der gestuften Studienstruktur beginnen.

<sup>1</sup> Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg (LBG) in der Fassung vom 21.10.1996, zuletzt geändert am 20. April 2005 (GBl. 7/2005, S. 321).

### Erste Phase der Lehrkräfteausbildung – Hochschulstudium

Angehende Lehrkräfte durchlaufen in den meisten Fällen eine grundständige – das heißt von Beginn des Studiums an auf dieses Berufsziel ausgerichtete – Lehrerbildung in zwei Phasen: Hochschulstudium und Vorbereitungsdienst. Daneben gibt es die einphasige Ausbildung von Fachlehrkräften und – im beruflichen Schulwesen – technischen Lehrkräften. Die Ausbildung an den Hochschulen und in den Vorbereitungsdiensten erfolgt auf der Grundlage von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, die in der Verantwortung des Kultusministeriums entwickelt werden.

Die erste Phase der Lehrerausbildung – das Hochschulstudium – fällt in den Verantwortungsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst. Als einziges Bundesland bildet Baden-Württemberg die Lehrkräfte für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen in der ersten Phase an besonders dafür eingerichteten Pädagogischen Hochschulen aus. Dabei sind Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Pädagogik von Anfang an integriert; auch von Ausbildungslehrkräften begleitete Block- und Tagespraktika an den Schulen gehören dazu. Studierende, die das Lehramt an Gymnasien oder das höhere Lehramt an beruflichen Schulen anstreben, absolvieren in der ersten Phase ein Lehramtsstudium an einer Universität bzw. an einer Musik- oder Kunsthochschule. Die Studiengänge für Diplomhandelslehrer und Diplomgewerbelehrer an beruflichen Schulen sind als universitäre Diplomstudiengänge eingerichtet.

Zu den Lehramtsstudiengängen für das höhere Lehramt gehören neben den Fachwissenschaften pädagogische Studien und ein Praxissemester, das in der Schule abgeleistet und von pädagogischen und fachdidaktischen Lehrveranstaltungen der Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung begleitet wird. In das Universitätsstudium der allgemein bildenden Fächer ist weiterhin das Ethisch-Philosophische Grundlagenstudium integriert, für die beruflichen Studiengänge sind zusätzlich berufliche Fachpraxis bzw. Betriebspraxis erforderlich. Die erste Phase wird in den allgemein bildenden Fächern mit der Ersten Staatsprüfung abgeschlossen, in beruflichen Diplomstudiengängen mit einer Diplomprüfung.

In Baden-Württemberg gibt es sechs Pädagogische Hochschulen, neun Universitäten, fünf Musik- und zwei Kunsthochschulen. Im Wintersemester 2006/07 waren dort insgesamt 36 978 Studierende in Lehramtsstudiengängen eingeschrieben. 41 % von diesen strebten das Lehramt an Gymnasien an, 32 % das Lehramt an Grund- und Hauptschulen und 15 % das Lehramt an Realschulen. Mit Studierendenanteilen von 6 % bzw. 5 % waren das Lehramt an Sonderschulen und die Diplom-Studiengänge für die Lehrämter an beruflichen Schulen vergleichsweise selten vertreten.

### Zweite Phase der Lehrkräfteausbildung – Vorbereitungsdienst

Die zweite Phase bildet für alle künftigen Lehrkräfte ein schulartspezifischer Vorbereitungsdienst, der an einem Staatlichen Seminar für Didaktik und Lehrerbildung und an einer Ausbildungsschule abgeleistet wird. Er dauert für die Lehrämter an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen 18 Monate. Für die Lehrämter an Gymnasien und beruflichen Schulen wurde er ab 2005 bei vorlaufendem Praxissemester von 24 Monaten auf 18 Monate verkürzt. Der Vorbereitungsdienst verbindet die schulpraktische Ausbildung – zunächst begleitender, später selbstständiger Unterricht in einer Schule – mit pädagogischer, fachdidaktischer und schulrechtlicher Ausbildung am Seminar. Er wird mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen. Mit dem Bestehen wird die Lehrbefähigung für die jeweilige Schulart und die jeweilige Laufbahnberechtigung erworben.

In Baden-Württemberg gibt es (Grafik H3.1 (G1)):

- 10 Seminare für Gymnasien,
- 4 Seminare für das berufliche Schulwesen,
- 5 Seminare für Realschulen,
- 14 Seminare für Grund- und Hauptschulen und
- 3 Seminare für Sonderschulen.

An vier pädagogischen Fachseminaren erfolgt die Ausbildung für die Laufbahn des Fachlehrers für musisch-technische Fächer und des Technischen Lehrers an Sonderschulen. Insgesamt verteilen sich diese Seminare auf 36 Standorte.

### Lehrerausbildung 2007 auf Höchstniveau

Zwischen 1985 und 2007 hat sich die Gesamtzahl der Teilnehmer am Vorbereitungsdienst in etwa verdoppelt. Allerdings war dies kein gleichmäßiger Anstieg sondern eine wellenförmige Entwicklung mit relativen Tiefpunkten in den Jahren 1991 und 2003. Nach einem zwischenzeitlichen Höchststand im Jahr 2000 und einem leichten Rückgang in den Folgejahren steigt die Zahl seit 2004 wieder kontinuierlich an. Im Jahr 2007 wurde mit insgesamt 11 475 Seminarteilnehmern eine neue Rekordmarke erreicht (Grafik H3.1 (G2)). Die Wellenbewegungen spiegeln die Reaktion der Studienbewerber auf die im Zeitablauf unterschiedlichen Chancen auf eine Übernahme in den Schuldienst wider.

Im Vergleich zum Jahr 2003 hat die Gesamtzahl der Seminarteilnehmer um 39 % zugenommen. Besonders stark war der Anstieg bei den angehenden Realschullehrkräften: Hier hat sich die Teilnehmerzahl von 1 109 auf 2 465 mehr als verdoppelt. Auch der Ausbildungsgang für das Lehramt an beruflichen Schulen konnte sich mit einem Zuwachs von 41 % überdurchschnittlich entwickeln. Die Zahl der Seminarteilnehmer in den Richtungen Grund- und Hauptschule sowie Sonderschule stieg in diesem Zeitraum um jeweils 31 % an. Mit + 22 % verzeichnete die Ausbildung für das Lehramt an Gymnasien einen deutlich geringeren Anstieg. Nahezu unverändert blieb die Zahl der in Ausbildung befindlichen Fachlehrkräfte und Technischen Lehrkräfte.

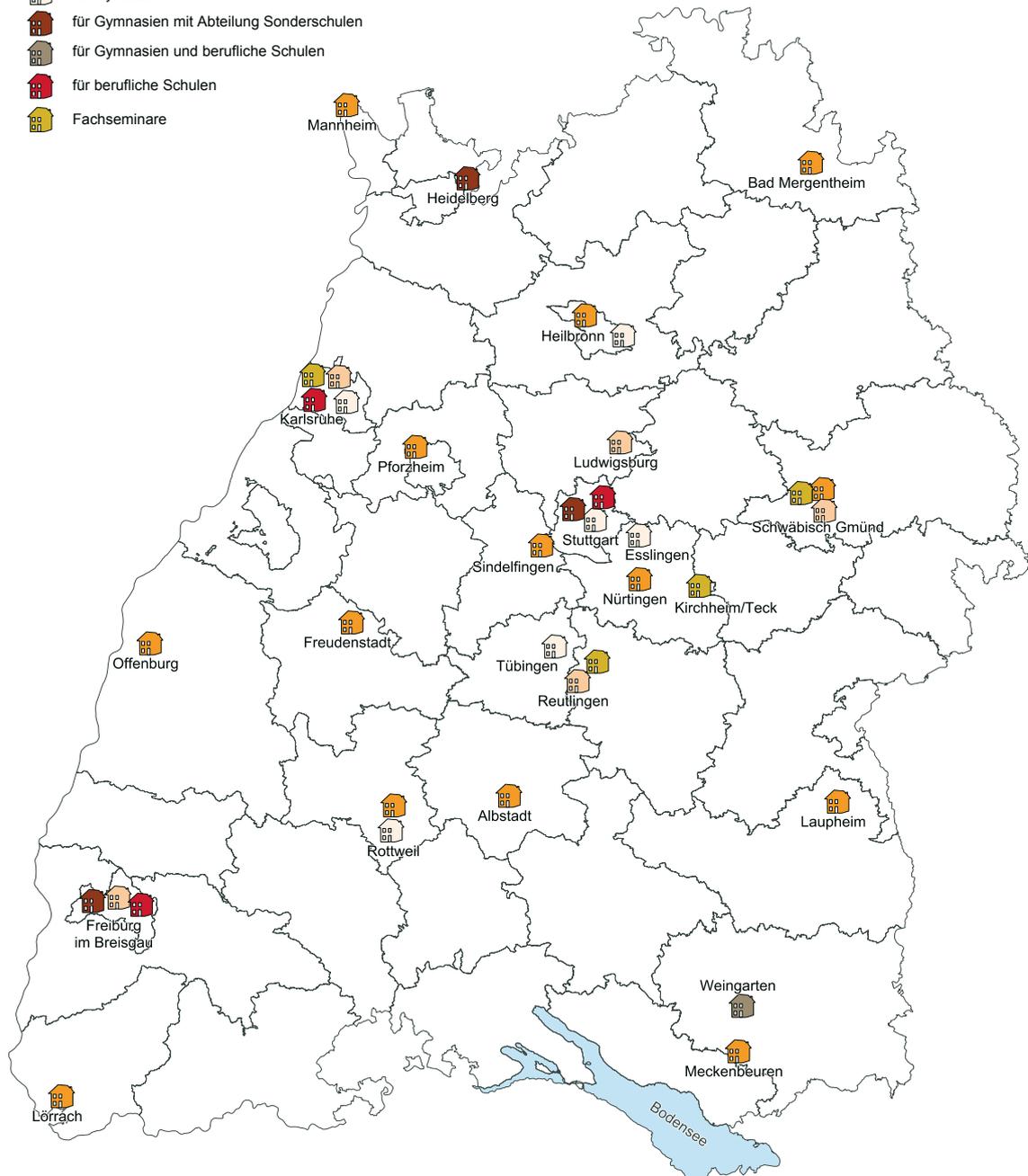
### Lehrerberuf für Männer nicht mehr so attraktiv

Die Feminisierung des Lehrberufs im schulischen Bereich schreitet weiter voran. Drei Viertel der Lehramtsanwärter im Vorbereitungsdienst waren im Jahr 2007 Frauen. An den Grund- und Hauptschulen bilden männliche Pädagogen mit einem Anteil von 8 % sogar nur noch die Ausnahme (Grafik H3.1 (G3)). Nachdem auch im beruflichen Bereich im Jahr 2007 erstmals mehr Frauen als Männer an den Seminaren ausgebildet werden, überwiegt nun in allen Schularten die Zahl der weiblichen Lehramtsanwärter. Im Jahr 1995 war dagegen nur rund ein Drittel der Seminarteilnehmer in der beruflichen Richtung weiblich.

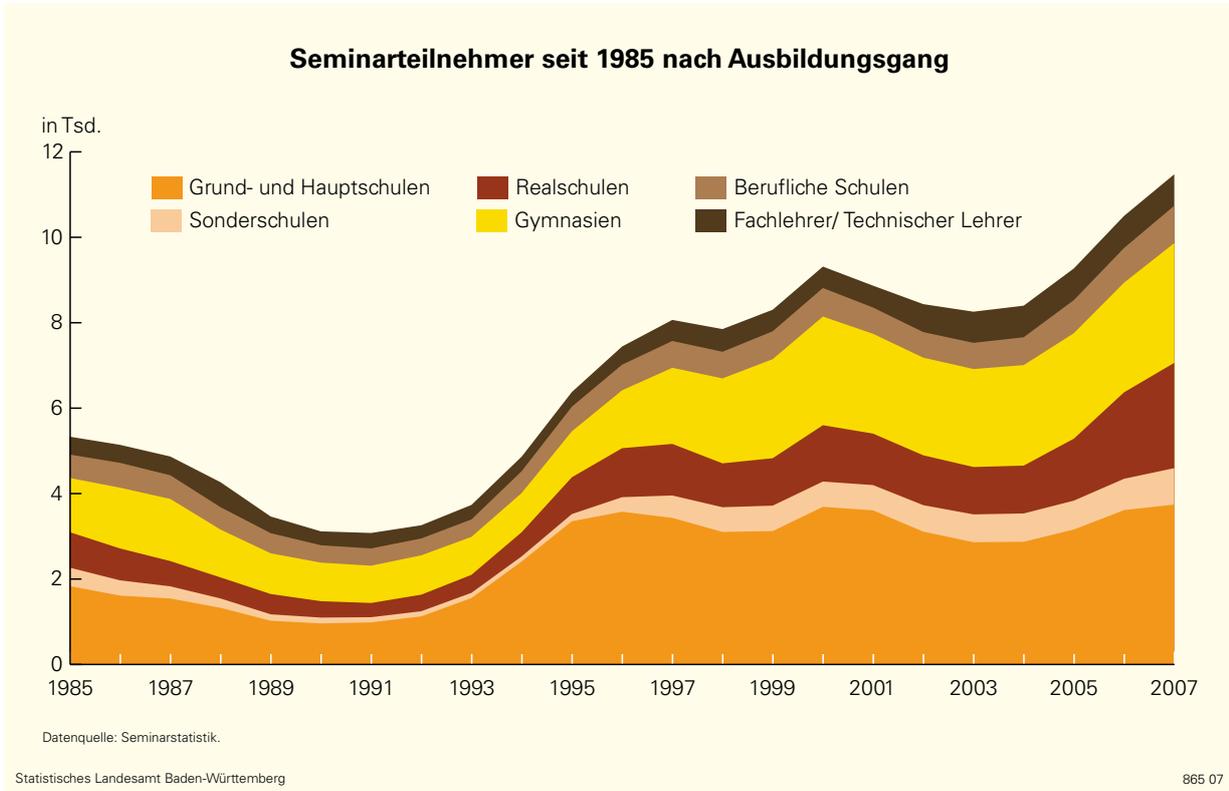
Grafik H3.1 (G1)

### Standorte der Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung

-  für Grund- und Hauptschulen
-  für Realschulen
-  für Gymnasien
-  für Gymnasien mit Abteilung Sonderschulen
-  für Gymnasien und berufliche Schulen
-  für berufliche Schulen
-  Fachseminare



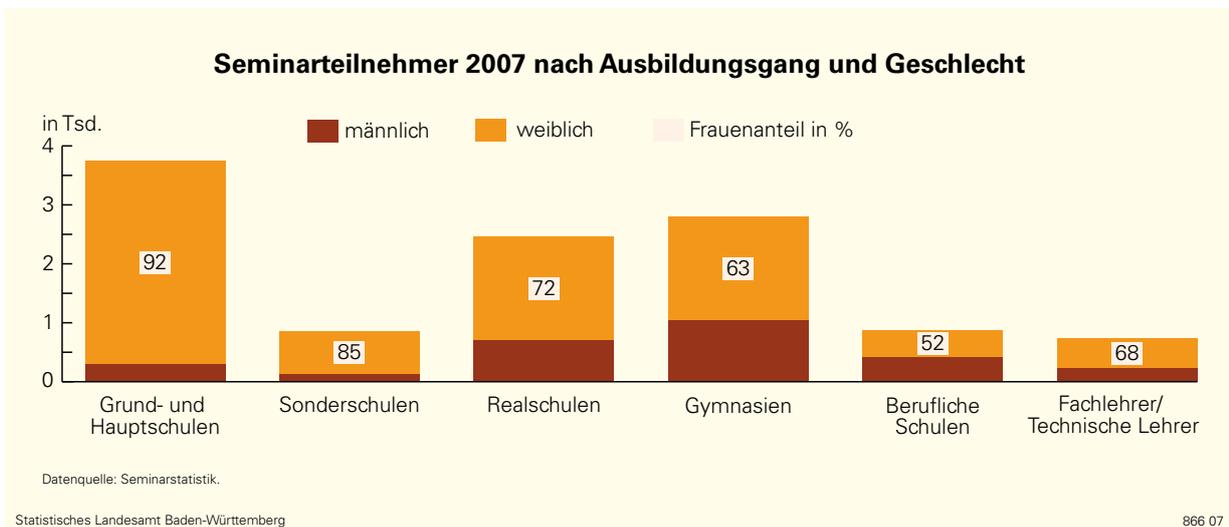
Grafik H3.1 (G2)



Ein Vergleich der Frauenanteile in der aktiven Lehrerschaft mit denen der Seminarteilnehmer zeigt, dass sich der Trend der zunehmenden Feminisierung fortsetzen wird. Besonders groß

ist der Unterschied zwischen dem Frauenanteil der Lehrkräfte an den Realschulen mit 58 % und dem im Bereich der Realschulanwärter mit 72%.

Grafik H3.1 (G3)



### Neue Seminarbildung (NSA)

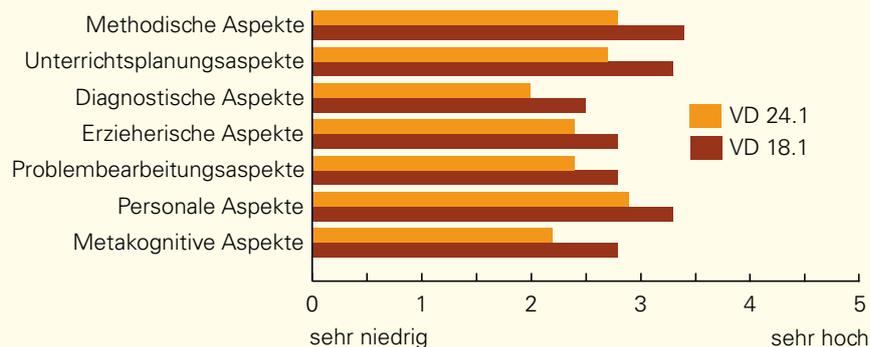
Die Ausbildung der Lehrkräfte für das Höhere Lehramt an Gymnasien und beruflichen Schulen wurde in Baden-Württemberg 2002 neu strukturiert. Anstelle des 24-monatigen Vorbereitungsdienstes (VD 24) trat ein studienbegleitendes Schulpraxissemester und ein um sechs auf 18 Monate verkürzter Vorbereitungsdienst (VD18). Dieser Veränderung der Lehrerausbildung hat die Kultusministerkonferenz unter der Maßgabe zugestimmt, dass bis zum Jahr 2007 eine Evaluation des verkürzten Vorbereitungsdienstes durchgeführt und bei der KMK vorgelegt wird. Es soll geklärt werden, ob die neustrukturierte Ausbildung eine fundierte, der bisherigen Struktur gleichwertige Grundlage für die spätere berufliche Tätigkeit in der Schule bildet bzw. inwieweit die pädagogische Handlungskompetenz durch neue Ausbildungsanteile wie das Praxissemester gestärkt werden kann.

Das Projekt zur vergleichenden „Evaluation des alten 24-monatigen und des neuen 18-monatigen Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des höheren Schuldienstes an allgemein bildenden Gymnasien und beruflichen Schulen“ wurde vom Landesinstitut für Erziehung und Unterricht ab dem Jahr 2003 an sieben Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung für berufliche Schulen und allgemein bildende Gymnasien sowie an 35 ausgewählten allgemein bildenden Gymnasien und beruflichen Schulen durchgeführt. Die Untersuchung bestand hauptsächlich aus Befragungen am Anfang und am Ende des jeweiligen Vorbereitungsdienstes aus der Perspektive aller Beteiligten: Der Referendare, der Fachleiter an den Seminaren sowie der Mentoren an den einzelnen Schulen.

Die nachfolgende Grafik zeigt beispielhaft die Ergebnisse der Selbsteinschätzung der Referendare am Beginn des Vorbereitungsdienstes (im VD 18 nach Abschluss des Schulpraxissemesters) hinsichtlich verschiedener unterrichtsrelevanter Aspekte.

#### Beurteilung eigener Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die Praxis in Unterricht und Schule

Vergleich der Eingangsuntersuchungen



Offensichtlich wirken sich hier die Erfahrungen aus dem Praxissemester beim neuen 18-monatigen Vorbereitungsdienst positiv aus. Die Referendare mit einschlägiger vorlaufender Schulerfahrung fühlen sich in allen unterrichtsrelevanten Aspekten für ihre Aufgabe besser gerüstet.

Der Abschlussbericht wurde im Herbst 2007 dem Kultusministerium übergeben. Er zeigt, dass die neu strukturierte Lehrerausbildung insgesamt den damit verbundenen Erwartungen gerecht wird.

### H 3. 2 Lehrerfortbildung

Professionalisierung von Lehrkräften ist kein Vorgang, der mit der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung – Studium an Universitäten bzw. Pädagogischen Hochschulen sowie der Seminausbildung – abgeschlossen ist. Vielmehr handelt es sich dabei um einen kontinuierlichen Prozess, der die akademische Bildung zum Ausgangspunkt nimmt, aber aufgrund sich stetig verändernder äußerer Rahmenbedingungen von Schule und Unterricht sowie deren pädagogischer Weiterentwicklung ein adäquates themenspezifisches Angebot an Fortbildungen benötigt, um entsprechende Anpassungen bei den pädagogisch Handelnden an diese Veränderungen zu erreichen. Zur Professionalisierung des Lehrerhandelns gehört demnach die individuelle Bereitschaft, sich über das gesamte Berufsleben neuen Herausforderungen zu stellen und die dabei zur Verfügung gestellten Unterstützungsangebote in Form von Fortbildungsmaßnahmen zu nutzen. Ziel ist es sicherzustellen, dass Lehrkräfte die Aufgaben in der Schule auch angesichts neuer Anforderungen professionell wahrnehmen können.

Im Rahmen der Bildungsberichterstattung stellt sich die Frage, inwiefern der Umfang und die Qualität der Fortbildungsangebote zu einer nachhaltigen Verbesserung der Schulqualität beitragen. Einfache Korrelationen im Sinne exakter mathematischer Messverfahren gibt es nicht. Sicher ist, dass rein quantitative Beschreibungen allein einer solch komplexen Fragestellung nicht genügen. Andere Faktoren wie Qualität und Effizienz der Angebote sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Gleichwohl ist zurzeit selbst eine rein quantitative Abbildung der gesamten Fortbildungslandschaft in Baden-Württemberg noch nicht möglich. Insbesondere im Bereich der regionalen Fortbildungen gibt es bislang keine verlässlichen Zahlen. Diese werden künftig erhoben, sodass zumindest mittelfristig eine auf systematisch erhobene Daten basierende Gesamtdarstellung des Fortbildungssektors erwartet werden kann.

Neben der Aufbereitung quantitativer Daten zu den verschiedenen Angeboten, ihrer Inhalte, Inanspruchnahme etc. kann die Bildungsberichterstattung auch externe Fokusevaluationen – wie

im Bereich der Führungsfortbildungen bereits erfolgt – sowie die Zufriedenheit der Teilnehmer in den Blick nehmen. Im Rahmen der externen Evaluation an Schulen durch das Landesinstitut für Schulentwicklung werden künftig schrittweise Daten zur Umsetzung der schulinternen Fortbildungsplanung und der Entwicklung von schulischen Fortbildungsportfolios hinzukommen.

### Organisation der Lehrkräftefortbildung in Baden-Württemberg

Leitlinien und Eckpunkte zur schulbezogenen Fortbildung sind in der Verwaltungsvorschrift „*Leitlinien zur Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen*“ festgelegt. Danach sind Lehrkräfte verpflichtet, ihre berufsspezifische Kompetenz zu erhalten und stetig weiterzuentwickeln. Neben den klassischen Angeboten der Fachfortbildungen, der pädagogisch-psychologischen Fortbildungen und den Fortbildungen für Personal in Funktionsstellen können die Schulen auf qualifizierte Berater zurückgreifen. Hierzu gehören Fachberater und Pädagogische Berater mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten sowie Prozessbegleiter für Schulentwicklungs- und Evaluationsprozesse. In den Blick der Fortbildung wird die ganze Schule genommen. Dazu legt die Schule in einem jährlichen Fortbildungsplan ihre schulentwicklungsbezogenen Qualifizierungsanforderungen und Qualifizierungsmaßnahmen fest. Die einzelne Lehrkraft dokumentiert die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen in einem sogenannten Fortbildungsportfolio.

### Akademiefortbildungen

Zum 1. Januar 2004 hat die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen als eine rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts mit Sitz in Esslingen ihre Arbeit aufgenommen. In der neuen Einrichtung wurden die vier bisherigen Staatlichen Akademien für Lehrerfortbildung Calw, Comburg (Schwäbisch Hall), Donaueschingen und Esslingen zusammengeführt. Ab dem 1. September 2007 wurden die Standorte Calw und Donaueschingen in den neuen Standort Bad Wildbad überführt. Neben der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen bieten drei weitere

Einrichtungen landesweite Fortbildungen für die Fachbereiche Sport, Musik und Bildende Kunst an: Das Landesinstitut für Schulsport Ludwigsburg, die Landesakademie für die musizierende Jugend Ochsenhausen und die Akademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater in Rotenfels.

Strukturen und Aufgabenbereiche der Akademiefortbildung wurden den veränderten Anforderungen an die landesweite schulbezogene Fortbildung angepasst. Durch die mit der Neustrukturierung verbundene größere Eigenständigkeit und Flexibilität bei der Seminarplanung soll der Fortbildungsbedarf von Schulen rascher und passgenauer aufgenommen und umgesetzt werden.

Abgesehen vom Bereich der beruflichen Schulen – Fortbildungsstandort ist in der Regel Esslingen – wird die Akademiekapazität entweder für die Qualifizierung von Multiplikatoren und Beratern für regionale und schulinterne Fortbildungsmaßnahmen oder für Fortbildung im Bereich pädagogische Führung oder Lehrkräften mit besonderen Aufgaben verwandt. Deshalb ist nur ein geringer Kursanteil auf Akademieebene für reguläre Lehrkräfte geöffnet – zum Beispiel in Fächern oder Fachbereichen, bei denen die Zahl der Lehrkräfte vor Ort so gering ist, dass diese nicht effizient mit regionaler oder schulinterner Fortbildung bedient werden können. Das Akademieangebot wird regelmäßig evaluiert.

Die einzelnen Standorte der Landesakademie haben unterschiedliche Zielgruppen bzw. thematische Schwerpunkte **H 3.2 (G1)**:

- Esslingen – Zielgruppe vor allem Lehrkräfte aus beruflichen Schulen
- Comburg – Führungfortbildung und Personalentwicklung für Lehrkräfte aller Schularten
- Bad Wildbad – Zielgruppe vor allem Lehrkräfte aus allgemein bildenden Schulen

Der erste Bildungsbericht konzentriert sich auf die Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen mit ihren jeweiligen Standorten. Die Akademien Gaggenau-Bad Rotenfels und Ochsenhausen sowie das Landesinstitut für Schulsport werden in einem der nächsten Berichte aufgenommen.

### Über 1 000 Fortbildungsveranstaltungen mit mehr als 21 000 Teilnehmern

Eine regelmäßige EDV-gestützte Erfassung von Fortbildungsdaten liegt bislang nur für den Bereich der Akademiefortbildungen vor. Voraussichtlich ab 2009 werden auch die entsprechenden Zahlen für die Fortbildungen im Bereich der Oberen und Unteren Schulaufsichtsbehörden erfasst. Sie machen rein quantitativ den größten Teil der Lehrerfortbildung aus. Die künftige Bildungsberichterstattung kann dann den gesamten Bereich der Lehrerfortbildung in den Blick nehmen. Der erste Bildungsbericht konzentriert sich auf die Veranstaltungen an der Landesakademie für Lehrerfortbildung und Personalentwicklung an Schulen. Im Jahr 2006 wurden an den vier Standorten der Landesakademie 1 084 Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, an denen 21 450 Lehrkräfte aus allen Schularten teilnahmen (**Grafik H 3.2 (G2)**). Dies entspricht einer Durchschnittsbelegung von ca. 20 Teilnehmern pro Veranstaltung. Die Veranstaltungen dauern in der Regel 2,5 Tage.

Die meisten Veranstaltungen fanden am Standort Esslingen statt, gefolgt von den Standorten Comburg, Donaueschingen und Calw (**Grafik H3.2 (G3)**).

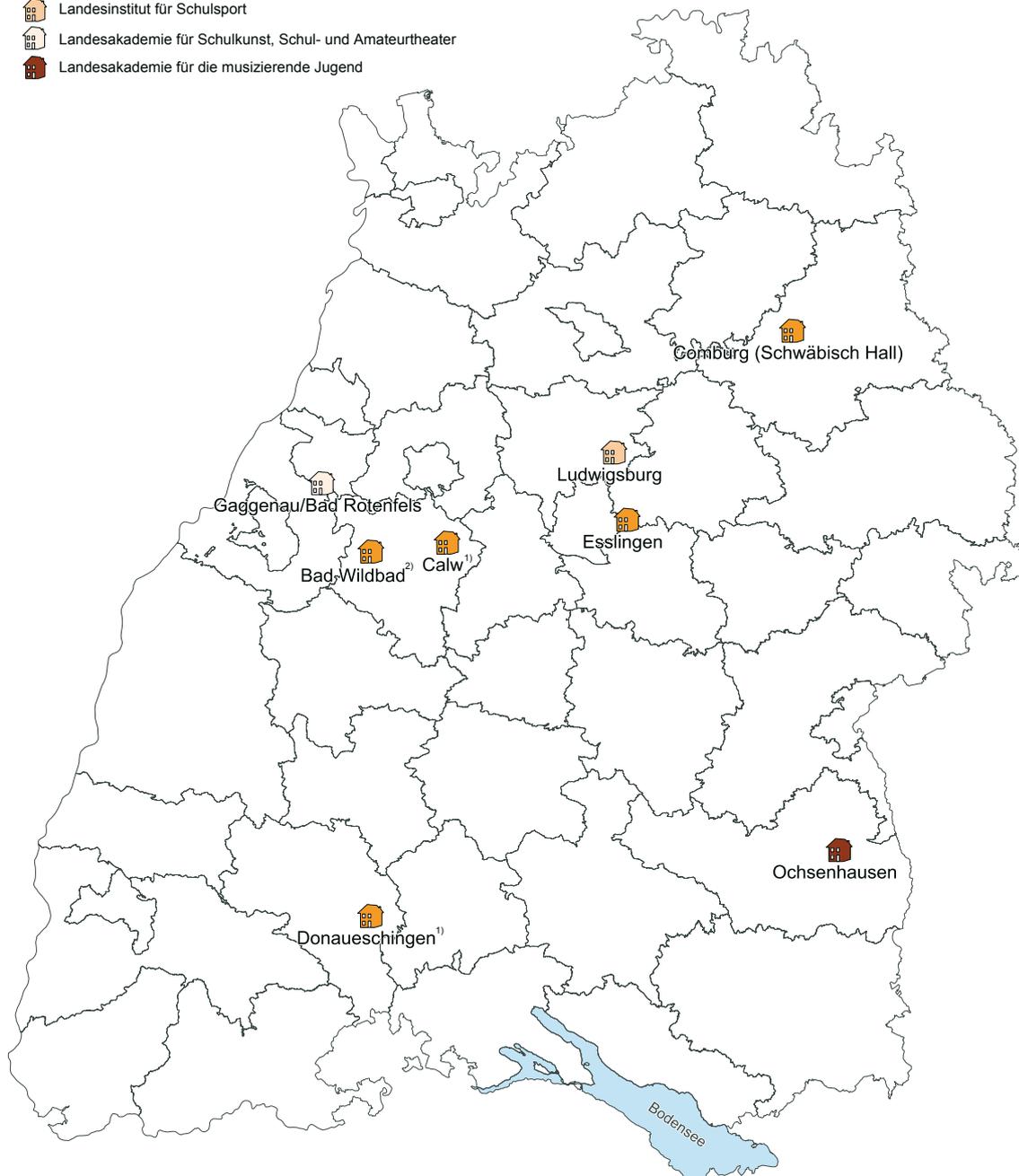
Grafik H3.2 (G2)



Grafik H3.2 (G1)

### Akademiestandorte in Baden-Württemberg

-  Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen
-  Landesinstitut für Schulsport
-  Landesakademie für Schulkunst, Schul- und Amateurtheater
-  Landesakademie für die musizierende Jugend



1) Schließung Ende Schuljahr 2006/07. – 2) seit 01.09.2007.

Grafik H3.2 (G3)



### Zielgruppen der Fortbildungsveranstaltungen

Die größte Anzahl der Angebote mit einem Anteil von 27 % richtete sich an Lehrkräfte aller Schularten (Grafik H 3.2 (G4)). Die übrigen Angebote verteilten sich auf die Lehrkräfte beruflicher Schulen (23 %), Grundschulen (8 %), Hauptschulen (7 %), Gymnasien (7 %), Sonderschulen (4 %), Realschulen (4 %) sowie die Schulaufsicht und die Seminare mit jeweils knapp 4 %.

Unter der Rubrik „Sonstige“, die ca. 11 % ausmacht, finden sich Angebote für jeweils mindestens zwei verschiedene Schularten und für Kindergärten.

Bei den Angeboten für Lehrkräfte aller Schularten spielen die Führungsfortbildungen eine zentrale Rolle. In den vergangenen Jahren wurde ein umfassendes Angebot zur Personalentwicklung für Führungskräfte im schulischen Bereich aufgebaut. So sind Einführungsfortbildungen für neu bestellte Schulleitungen seit langem verpflichtend; 2006 fanden 41 einwöchige Fortbildungen mit insgesamt 834 Teilnehmern statt. Zusätzlich wurde ein berufsbegleitendes Seminarangebot für Schulleitungen aufgebaut, das 2006 in 72 Fortbildungen 1 388 Teilnehmer erreichte (2,5-tägige Fortbildungen, auch für Stellvertretende Schulleitungen bzw. Fachabteilungsleitungen). Außerdem werden sogenannte

Orientierungskurse für Lehrkräfte angeboten, die an einer künftigen Übernahme von pädagogischen Leitungsaufgaben Interesse haben.

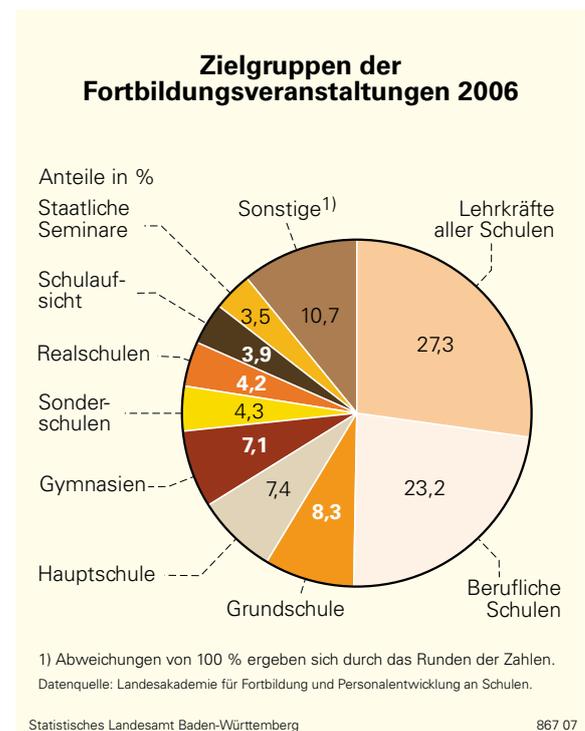
### Altersstruktur der Teilnehmer

Die Altersstruktur der Teilnehmer (Grafik H 3.2 (G5)) an den Akademie-Lehrgängen spiegelt bei der Gruppe der unter 30-Jährigen – ca. 6 % der Akademieteilnehmer – in etwa deren Anteil an der Gesamtlehrerschaft wider. Die 30- bis 50-Jährigen sind überproportional vertreten. Die stärkste Gruppe mit 38 % aller Akademieteilnehmer ist die der über 50-Jährigen. Gleichwohl ist diese Gruppe im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Lehrerschaft insgesamt eher unterproportional an den Lehrgängen beteiligt.

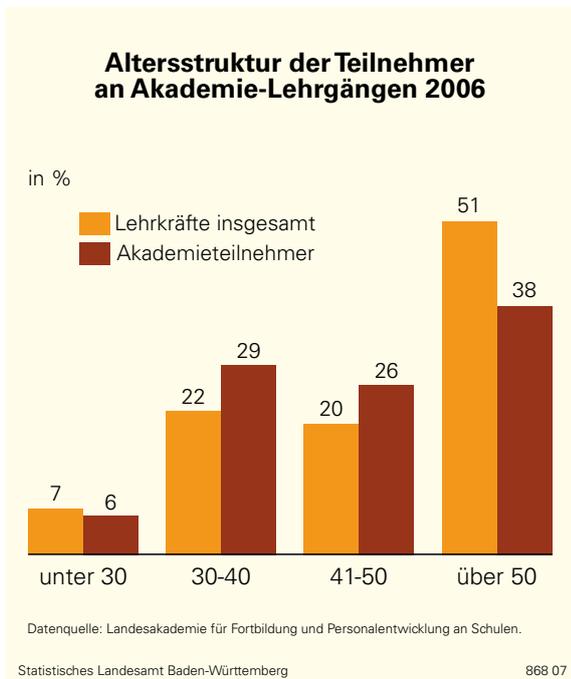
### Evaluation der zentralen Lehrerfortbildung

Um eine kontinuierliche Qualität der Fortbildungen an den Akademien zu gewährleisten, erhalten die Teilnehmer einen Evaluationsbogen. Abgefragt wird neben dem Gesamturteil unter

Grafik H3.2 (G4)



Grafik H3.2 (G5)



anderem die zielgruppengerechte Aufbereitung der Lehrgangsthematik, der Informationsgehalt, die methodisch-didaktische Konzeption, die gewählten Arbeitsformen sowie die Umsetzungsmöglich-

keiten im Unterricht. Darüber hinaus werden Themenvorschläge für künftige Fortbildungen erfragt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die weiteren Planungen.

Einige Ergebnisse für 2006 sind in den Grafiken H 3.2 (G6) und (G7) dargestellt.

Von den knapp 8 000 zurückgegebenen und ausgewerteten Evaluationsbögen im Jahr 2006 haben jeweils fast 46 % der Teilnehmer die Lehrgänge im Gesamturteil mit „sehr gut“ oder „gut“ beurteilt. 7 % haben „zufriedenstellend“ angekreuzt. Die Antworten signalisieren durchgängig eine hohe Akzeptanz. „Lern- und Arbeitsatmosphäre“ sowie die „Lehrgangsleitung“ erhalten die besten Bewertungen. Der zentrale Aspekt der „Umsetzungsmöglichkeiten im Unterricht“ erhält ebenfalls überwiegend sehr gute und gute Beurteilungen.

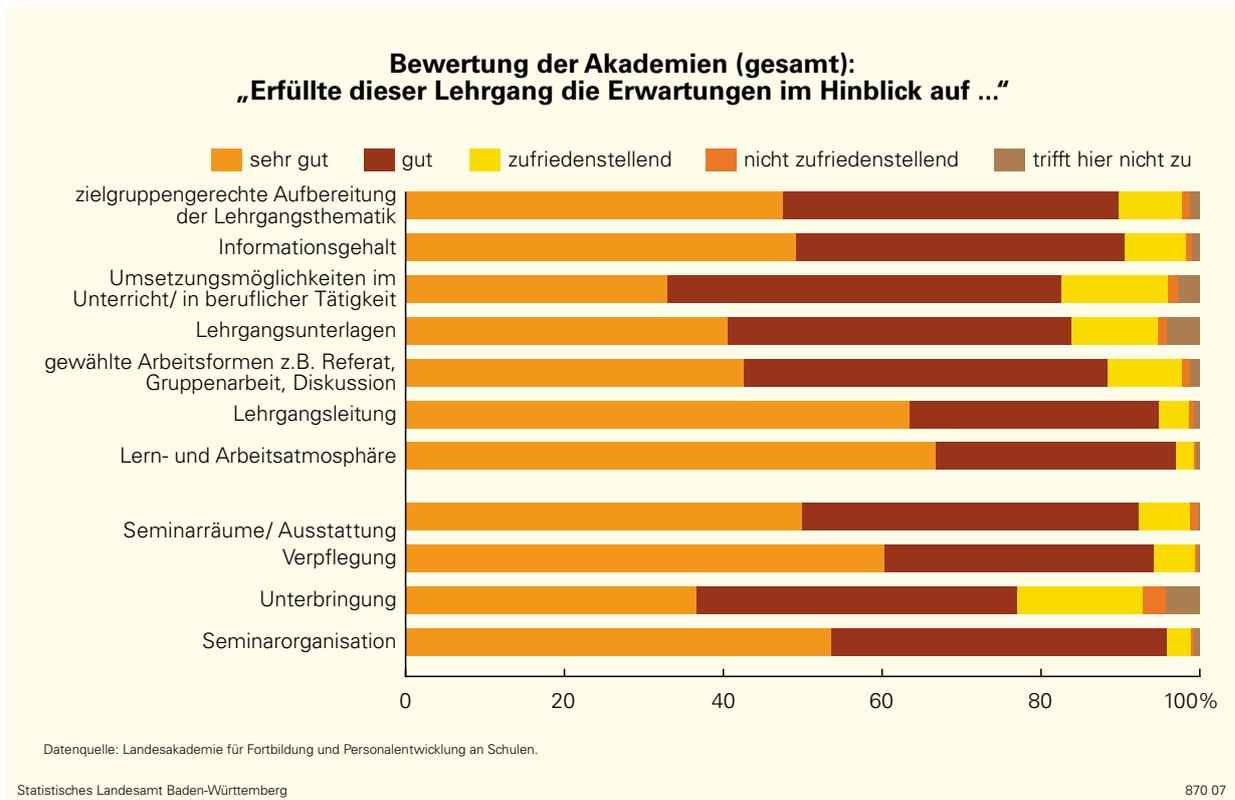
#### Fremdevaluation der Fortbildungen für neu bestellte Schulleitungen

Im Jahr 2006 wurde erstmalig der quantitativ stärkste Bereich der Führungsfortbildungen von einer externen Institution einer Evaluation unterzogen. Das Institut für Qualitätsentwicklung Schleswig-Holstein (IQSH) wurde vom Kultusministerium Baden-Württemberg beauftragt, die Einführungsfortbildung für neu bestellte Schullei-

Grafik H3.2 (G6)



Grafik H3.2 (G7)



ter zu evaluieren. Der Evaluationsauftrag beinhaltet, bestimmte Qualitätsaspekte der Fortbildung zu analysieren und Anhaltspunkte für gegebenenfalls notwendige Optimierungen aus der Sicht externer Gutachter bestimmen zu lassen. Die externe Evaluation stellte fest, dass die Einführungsfortbildung den an sie gestellten Anforderungen hinsichtlich der inhaltlichen und methodischen Gestaltung in hohem Maße gerecht wird. Besonders positiv werden die Punkte „Leitung der Fortbildung“ und „Rollenklärung“ hervorgehoben. Etwas ungünstiger werden die Themenbereiche „Führungstheorie, Führungsinstrumente und Führungsstil“ bewertet. In einem abschließend durchgeführten Assessment haben die teilnehmenden Schulleiter die – erwarteten – Kompetenzprofile „gut“ und „sehr gut“ erreicht. Die Gutachter regen für die Konzeption von Führungsfortbildungen eine noch stärkere Konzentration auf Schlüsselthemen pädagogischer Führungstätigkeit an. So sollten Führungskräfte grundlegende Kenntnisse über

Ziele, Inhalte und Verfahren des Controllings verfügen. Assessments oder Elemente davon sollten schrittweise in die Fortbildungen integriert werden.

### Regionale – dezentrale – Fortbildungen in Baden-Württemberg

Regionale Fortbildung wird angeboten und ausgestaltet von den Schulabteilungen der vier Regierungspräsidien für Gymnasien und berufliche Schulen und von den Unteren Schulaufsichtsbehörden für Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Sonderschulen. Diese Schulaufsichtsbehörden unterstützen darüber hinaus auch schulinterne oder schulnahe Fortbildungsveranstaltungen einzelner Schulen oder von Schulverbänden.

Auf der Ebene der regionalen Fortbildung im Bereich der 35 Land- und der neun Stadtkreise wurde die Zuständigkeit für die Fortbildung und Beratung auf insgesamt 24 Anlaufstellen gebün-

delt. So hat beispielsweise der Landkreis Schwäbisch Hall die kreisübergreifende Zuständigkeit für den Hohenlohekreis und den Main-Tauber-Kreis.

**Regionales Fortbildungsangebot am Beispiel des Landkreises Esslingen**

Der Landkreis Esslingen mit 514 174 Einwohnern umfasst 44 Städte und Gemeinden. Seit der Kreisreform gehört auch der ehemalige Landkreis Nürtingen zum Kreis. Das Amt für Schule und Bildung im Landkreis Esslingen mit Sitz in Nürtingen hat als Institution der Schulaufsicht unter anderem die Organisation der regionalen Fortbildungsangebote für 3 800 Lehrkräfte an 150 Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen zu leisten. Dazu gehören die Beratung bei der Entwicklung des schulischen Fortbildungsangebots, die Vermittlung von Referenten und die Zuweisung von Mitteln. Die Organisation der regionalen Fortbildungsangebote umfasst drei Bereiche:

- Terminangebote: Thema der Veranstaltung, Termin, Leitung und Zulassungstermin liegen von vornherein fest, die Veranstaltungen richten sich an Lehrkräfte verschiedener Schulen.
- Abrufangebote: Fortbildungsangebote, an denen eine ganze Schule oder mehrere kleine Schulen zusammen teilnehmen können.

- Pädagogische Foren: Veranstaltungen, in denen sich Schulen begegnen und zu bestimmten pädagogischen Fragestellungen austauschen können.

Durch die Trennung in Termin- und Abrufangebote kann das Amt für Schule und Bildung dem individuellen Fortbildungsbedarf in seinen zahlreichen Schulen besser gerecht werden. Im ersten Halbjahr 2007 fanden im Landkreis Esslingen 60 regionale Fortbildungsveranstaltungen – Terminangebote – mit zusammen 298 Teilnehmern statt. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer war mit 192 fast doppelt so hoch wie der der männlichen mit 106. Zusätzlich dazu gab es noch 49 fakultative Angebote für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschule – Abrufangebote. Als Unterstützung für alle Schulen stellt das Amt für Schule und Bildung in seinem Fortbildungsangebot Adressen und Telefonnummern von Pädagogischen Beratern, Fachberatern und Experten zur Verfügung, die zu den Themenfeldern vorschulischer Bereich, jahrgangsgemischter Unterricht, Lernstandsdiagnostik und Lernförderung, Ganztagschule, interkulturelle Erziehung, Übergänge, Kooperation, Hochbegabung, Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom (ADS), Lese-Rechtschreibschwäche, Rechenschwäche, Computer sowie zu Spezialfragen zu einzelnen Schularten die Schulen vor Ort beraten können.

Einrichtung	Aufgabenschwerpunkt
Regierungspräsidien Obere Schulaufsichtsbehörden	schwerpunktmäßig eintägige Kursangebote für Gymnasien und berufliche Schulen entweder als regionale oder schulinterne Veranstaltung
Landratsämter/Stadtkreise Untere Schulaufsichtsbehörden, Amt für Schule und Bildung	schwerpunktmäßig halbtägige Kursangebote für Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Sonderschulen entweder als regionale oder schulinterne Veranstaltung

**Angebote der regionalen Lehrerfortbildung im Landkreis Esslingen für das erste Halbjahr 2007**

Fach Themenbereich	schulart- übergreifend	Grundschule	Hauptschule	Realschule
<i>Fach</i>				
Religion	7	–	–	1
Deutsch	2	5	1	1
Fremdsprachen	1	–	2	1
Sport	2	2	–	1
Mathematik	–	2	1	–
Naturkundliche Fächer/Technik	4	1	2	1
Musik	1	–	–	–
<i>Themenbereich</i>				
Schuleingangsstufe		3		
Test/Evaluation/Unterrichtsbeobachtung	1	2	–	2
Jahrgangsübergreifendes Arbeiten/ Projektunterricht/Methodenkompetenz	–	2	–	5
Prüfungsvorbereitung	–	–	2	–
Krisenmanagement/Personalentwicklung	–	2	–	–
Lehrertreffen/Arbeitskreise	–	1	–	1

Datenquelle: Amt für Schule und Bildung des Landkreises Esslingen.

## Standorte der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen

**Bad Wildbad:** Zum Ende des Schuljahres 2006/07 wurden die Standorte Calw und Donaueschingen geschlossen. Mit dem Standort Bad Wildbad wurde im September 2007 eine neue Akademie eröffnet, die in erster Linie Fortbildungen für Lehrkräfte der allgemein bildenden Schulen anbietet. Fortbildungsschwerpunkte liegen in den modernen Fremdsprachen, den Naturwissenschaften, in der Grundschul- und Sonderpädagogik sowie im Bereich der Neuen Medien und der Inneren Schulentwicklung. Wichtige Arbeitsbereiche sind neben den fachlich orientierten Angeboten Wunschkurse von Schulen zu bestimmten Themenbereichen. Ein weiterer Schwerpunkt ist der internationale Bereich mit Studienaufenthalten, Studienfahrten und Partnerschaften. Zudem werden Europäische Begegnungsseminare – Europarat-Seminare – sowie das Projekt „Wissenschaft in die Schulen“ organisiert und betreut.



**Comburg (Schwäbisch Hall):** Im Mai 1947 wurde an der Comburg die erste Lehrerakademie in Süddeutschland eröffnet. Seit 1997 hat der Standort Comburg die Aufgabe, Fortbildungsangebote für pädagogische Führungskräfte zu entwickeln und anzubieten. Für das Leitungspersonal aus Schule, Seminaren und Schulverwaltung werden maßgeschneiderte Kurse konzipiert und durchgeführt. Zum Angebot der Personalentwicklung im schulischen Bereich gehören Einführungsfortbildungen für neu bestellte Schulleitungen und ein berufs begleitendes Seminarangebot, das jährlich über 1 500 Teilnehmer erreicht. Außerdem werden Orientierungskurse für Lehrkräfte angeboten, die an einer künftigen Übernahme von pädagogischen Leitungsaufgaben Interesse haben.

berufsbegleitendes Seminarangebot, das jährlich über 1 500 Teilnehmer erreicht. Außerdem werden Orientierungskurse für Lehrkräfte angeboten, die an einer künftigen Übernahme von pädagogischen Leitungsaufgaben Interesse haben.

**Esslingen:** Die Fortbildungsangebote des Esslinger Standorts der Landesakademie richten sich vor allem an Lehrkräfte beruflicher Schulen. Neben technisch orientierten Lehrgängen sowie Computer- und Netzkursen gibt es auch Angebote zu methodisch-didaktischen Themenbereichen. Weitere Felder sind: Ausbildung von Prozessbegleitern, Fortbildungen im Rahmen des OES-Projekts (Operativ Eigenständige Schulen) sowie der IT-Bereich und Multimedia.

