



ATTRACTING, DEVELOPING AND RETAINING EFFECTIVE TEACHERS

OECD ACTIVITY

BADEN-WÜRTTEMBERG COUNTRY BACKGROUND REPORT

(Deutsche Fassung)

Juli 2003

Deutschland hat der OECD die Erlaubnis erteilt, dieses Dokument auf die Homepage der OECD ins Internet einzustellen. Dieser Bericht wurde vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg als Beitrag für die OECD-Aktivität "Ausbildung, Einstellung und Förderung von Lehrerinnen und Lehrern" erstellt. Das Dokument wurde entsprechend der Richtlinien erstellt, die die OECD allen beteiligten Staaten zur Verfügung gestellt hat. Die Richtlinien haben die Autoren ermutigt, ein breites Spektrum an Meinungen und Prioritäten zu Fragen der Lehrpolitik zu untersuchen. Die zum Ausdruck gebrachten Meinungen sind die des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg und geben nicht die der Kultusministerkonferenz, der OECD oder deren Mitgliedstaaten wieder. Die Copyright-Bestimmungen, die den Zugang zu Informationen auf der OECD-Homepage regeln, sind unter <http://www.oecd.org/rights> zu finden.



**BADEN-
WÜRTTEMBERG**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
0. Zusammenfassung	1
1. Länderkontext Baden-Württemberg.....	5
Einführung.....	5
Bildungspolitik ist Herzstück der Landespolitik.....	5
PISA und Baden-Württemberg.....	6
Verwaltungsreform.....	6
2. Das Bildungssystem und die Lehrerschaft.....	7
Überblick über das Schulwesen Baden-Württembergs.....	7
Bildungspolitische Schwerpunkte.....	9
Öffentliche Schulen - Private Schulen.....	11
Die Lehrerschaft.....	11
- Aufteilung auf die Schularten.....	11
- Arbeitszeit.....	12
- Lehrermangel.....	13
- Lehrerverbände.....	13
3. Gewinnung von kompetenten Personen für den Lehrerberuf.....	14
Lehrerbedarf und Lehrangebot.....	14
Wege in den Lehrerberuf.....	14
Anzahl und Zusammensetzung der Lehramtsstudierenden.....	15
Übergang vom zweiten Staatsexamen ins Lehramt.....	16
Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung.....	17
Anfangsgehälter, finanzielle und nicht finanzielle Leistungen.....	17
Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs.....	18
Gewinnung von Lehrkräften aus anderen Bundesländern und dem Ausland.....	18
Themen für die Expertenkommission.....	19
4. Lehrkräfte aus- und fortbilden.....	20
Anforderungen für eine Anstellung als Lehrkraft.....	20
Der Aufbau der Lehrerausbildung.....	20
- Aktuelle oder geplante Änderungen.....	22
- Seiteneinstieg und Direkteinstieg.....	23
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrkräfte.....	23
Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften.....	24
- Aktuelle oder geplante Änderungen.....	26
Themen für die Expertenkommission.....	27
5. Einstellung, Auswahl und Zuweisung von Lehrern.....	28
Aufgabe der Lehrereinstellung.....	28
Grundlagen für die Verteilung und Zuweisung von Lehrkräften an die Schulen.....	28
Auswahl und Einstellung von Lehrkräften.....	29
Auswahlkriterien bei der Lehrereinstellung.....	29
Besondere Einstellungsverfahren.....	30
Bereits realisierte Optimierungen in der Lehrereinstellung.....	32
Themen für die Expertenkommission.....	33
Weitere Initiativen zur Optimierung des Einstellungsverfahrens.....	33

6.	Beruflicher Aufstieg und sonstige Rahmenbedingungen.....	34
	Aufstiegsmöglichkeiten.....	34
	Besoldung.....	34
	Beurteilung von Lehrkräften.....	35
	Freistellungsmöglichkeiten.....	35
	Versetzung in den Ruhestand.....	36

Anhänge zum Grundlagenbericht Baden-Württemberg

Liste der Tabellen (Anhang)

Tabelle 1.....	39
Tabelle 2.....	40

Zusammenfassung

Der Einsatz von gut qualifizierten und motivierten Lehrkräften an den Schulen Baden-Württembergs ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Schulausbildung unserer Kinder. Aus dieser Grundannahme ergibt sich das Ziel und die Aufgabe, zum einen auf der Basis des gegebenen und prognostizierten Einstellungsbedarfs quantitativ genügend Lehrerinnen und Lehrer zur Verfügung zu stellen und zum zweiten qualitativ gut ausgebildete Lehrkräfte für den Schuldienst zu gewinnen. Damit sind nicht allein der potentielle Lehrernachwuchs und damit die Lehrerausbildung gefordert. Dort wo ein Mangel an qualifizierten Lehrkräften besteht sind zur Sicherung der Unterrichtsversorgung auch Überlegungen zur Gewinnung von qualifizierten Lehrkräften aus der Wirtschaft anzustellen.

Die aktuelle Bedarfslage in Baden-Württemberg stellt sich derzeit so dar, dass durch die insgesamt bis etwa 2004/05 steigenden Schülerzahlen und die darüber hinaus steigenden Pensionierungen der Einstellungsbedarf für Lehrkräfte bis etwa 2012 ansteigt und danach absinkt.

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs und zur Nachwuchsgewinnung

Die Attraktivität der Lehrerberufs ergibt sich aus vielen Faktoren, wobei als wesentliche Punkte die Attraktivität des Unterrichts selbst und zum anderen die Attraktivität der Rahmenbedingungen genannt werden können.

Die Attraktivität des Unterrichts bestimmt der Lehrer bzw. die Lehrerin in großen Teilen selbst. Die pädagogische Freiheit, den vorgegebenen Lernstoff mit individuellen Konzepten innerhalb einer relativ flexiblen Zeiteinteilung den Schülern zu vermitteln, ist als wesentlicher Vorteil gegenüber vielen Berufstätigkeiten außerhalb des Schulwesens anzusehen. Mit der in Baden-Württemberg geplanten Einführung einer Kontingentstundentafel und der zunehmenden Ausbildung von Schulprofilen können Lehrerinnen und Lehrer zukünftig noch stärker ihre pädagogischen Ideen und Lernkonzeptionen in den Schulbetrieb mit einbringen. Damit wird sich der Spielraum erhöhen, aktuelle Themen, interessante Entwicklungen in der Forschung usw. in den Unterricht mit aufnehmen. Nicht nur die Attraktivität des Unterrichts für die Schülerinnen und Schülern sondern auch die Attraktivität des Unterrichtens für die Lehrkräfte wird sich durch diese neuen Gestaltungsmöglichkeiten verbessern.

Positive Faktoren im Blick auf die Rahmenbedingungen des Lehrerberufs sind v.a. die, bei gegebener Qualifikation und Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen, aktuell sehr guten Einstellungschancen sowie die flexible Teilzeitregelung, die es Lehrkräften ermöglicht, eine Reduzierung auf bis zu 50% ihres Deputats zu erreichen.

Zur Nachwuchsgewinnung im Lehrerberuf allgemein bzw. fächerspezifisch wurden folgende Maßnahmen eingeleitet bzw. realisiert:

- Schaffung guter Einstellungsbedingungen durch die Bereitstellung von 5.500 Neustellen durch die Landesregierung für die laufende Legislaturperiode und die Ermöglichung der Wiederbesetzung aller frei werdenden Stellen;
- Erhöhung der Kapazitäten an den Pädagogischen Hochschulen, Pädagogischen Fachseminaren und in beruflichen Studiengängen;
- Neueinrichtung von beruflichen Lehramtsstudiengängen an den Universitäten;
- Schaffung der Möglichkeit des Quereinstiegs in das Hauptstudium für Fachhochschulabsolventen/innen im beruflichem Bereich;
- Novellierung der GHPO I mit einer Förderung der sog. "kleinen" Fächer;
- Abschaffung des Numerus clausus für Lehramtsanwärter/innen;
- Verbesserung des Lehrerberufes allgemein durch Beteiligung an einer bundesweiten Werbekampagne zum Thema Schulbildung und Lehrerbild;
- Optimierung des Informationsangebots im Internet bzgl. der Themen Lehramtsstudium, Lehrerberuf, Lehrereinstellung;

- Prüfung von finanziellen Anreizen für Anwärter/innen im beruflichen Bereich.

Lehrerbildung

Angehende Lehrerinnen und Lehrer durchlaufen in den meisten Fällen eine grundständige (d.h. von Beginn des Studiums an auf dieses Berufsziel ausgerichtete) Lehrerbildung in zwei Phasen (Hochschulstudium und Vorbereitungsdienst).

Die erste Phase der Lehrerausbildung (Hochschulstudium): Als einziges Bundesland bildet Baden-Württemberg die Lehrkräfte für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen in der ersten Phase an besonders dafür eingerichteten Hochschulen (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.

In Baden-Württemberg gibt es 6 Pädagogische Hochschulen, 9 Universitäten, 5 Musik- und 2 Kunsthochschulen.

Die zweite Phase der Lehrerausbildung (Vorbereitungsdienst): Die zweite Phase bildet für alle künftigen Lehrkräfte ein schulartspezifischer Vorbereitungsdienst, der an einem staatlichen Seminar 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 derzeit noch 24 Monate. Bei vorlaufendem Praxissemester wird er ab 2005 für diese Lehrämter auf 18 Monate verkürzt werden. Der Vorbereitungsdienst verbindet die schulpraktische Ausbildung (zunächst begleiteter, später selbständiger Unterricht in einer Schule) mit pädagogischer, fachdidaktischer und schulrechtlicher Ausbildung am Seminar. Der Vorbereitungsdienst wird mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen. Mit dem Bestehen wird die Lehrbefähigung für die jeweilige Schulart und die jeweilige Laufbahnberechtigung erworben

Lehrerfortbildung

Lehrerfortbildungseinrichtungen und Organisation von Lehrerfortbildung: In Baden-Württemberg bestehen vier landesweite Lehrerfortbildungseinrichtungen, die Staatlichen Akademien für Lehrerfortbildung Comburg-Schwäbisch Hall, Esslingen, Donaueschingen und Calw, die rund 1000 Kurse mit einer durchschnittlichen Dauer von 2 ½ Tagen pro Jahr durchführen. Jede Akademie hat ein bestimmtes Kompetenzprofil entwickelt, Esslingen bietet Fortbildung im Bereich berufliche Schulen an, Donaueschingen und Calw im Bereich Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien und Sonderschulen und Comburg-Schwäbisch Hall Fortbildung für Lehrkräfte in pädagogischen Leitungsfunktionen, z. B. Schulleitungen, stellvertretende Schulleitungen, Schulberater, Lehrkräfte im Bereich der Lehreraus- und Lehrerfortbildung.

Aktuelle Projekte: Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt der Lehrerfortbildungsmaßnahmen zum einen in der Unterstützung der vielfältigen Innovationsvorhaben, die gerade auf den Weg gebracht wurden: z. B. Durchführung einer Fortbildungsreihe um 11.000 Grundschullehrkräfte für Fremdsprachenunterricht zu qualifizieren; Programme, die neue Verfahren zur Leistungsmessung an Schulen unterstützen, Programme, die einen flexiblen Eintritt von Schülern in die Grundschule unterstützen, Programme, die den Einsatz von neuen Medien innerhalb und außerhalb des Unterrichts fördern, ein Programm, das Gymnasiallehrkräfte für das neu eingeführte Neigungsfach Wirtschaft qualifiziert, Programme, die schülerorientierte Unterrichtsmethoden fördern etc.. In Zusammenarbeit mit den Hochschulen wurden breit angelegte und aufwändige E-Learning-Qualifizierungsprogramme eingerichtet, mit deren Hilfe Lehrkräfte berufsbegleitend für den Unterricht in Mangelfächern wie z. B. den Naturwissenschaften weitergebildet werden.

Zum Ende des Jahres werden die vier Akademien Calw, Comburg, Donaueschingen und Esslingen zu einer Landesakademie zusammengeführt werden, um so ein flexibleres und koordiniert auf die Bedürfnisse von Schulen und regionalen Schulbehörden zugeschnittenes Angebot sicherstellen. Die neue Einrichtung soll

auch im größeren Umfang als bisher Konzeptentwicklung im Bereich Lehrerfortbildung übernehmen, eine größere Vielfalt in den Formen der Fortbildungsangebote schaffen, z. B. durch Einbeziehung von Blended-Learning-Verfahren, und die Zertifizierung von externen Trainern übernehmen. Die neue Landesakademie und die regionalen Schulbehörden werden im nächsten Jahr auch auf die Kompetenzen und Kapazitäten der neustrukturierten Lehrerseminare - Didaktische Zentren - bei der Lehrerfortbildung zurückgreifen können.

Einstellung von Lehrern

Die Auswahl der in den Landesschuldienst einzustellenden Lehrkräfte muss sich auf der Grundlage von Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz und § 11 Landesbeamtenengesetz gestalten. Danach muss eine Auswahl nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ vorgenommen werden. Die Bewerberinnen und Bewerber werden dementsprechend nach dem Prinzip der Bestenauslese anhand der Kriterien der schulischen Nachfrage nach Fächern und Fachkombinationen, der räumlichen Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber und dem Rangplatz auf der Bewerberliste entsprechend der Examensleistungen ausgewählt. Das Hauptauswahlverfahren, das nach diesen Vorgaben durchgeführt wird, ist ein standardisiertes Ranglistenverfahren, um eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern rasch auswählen zu können. Stellen, die durch Absagen von Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden, werden über das mehrere Monate dauernde Nachrückverfahren an einsatzbereite Bewerber auch entsprechend der Bestenauslese vergeben.

Die Schulverwaltung Baden-Württembergs hat im Zuge einer groß angelegten Optimierung des Lehrereinstellungsverfahrens folgende wesentliche Neuerungen realisiert, um flexibel auf Veränderungen des Lehrerarbeitsmarktes reagieren und auch Stellen in Mangelbereichen mit Lehrkräften besetzen zu können:

- Ausweitung des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens in der Größenordnung von über 1.000 Stellen über alle Schularten hinweg in Regionen und Bereichen mit besonderen Rekrutierungsproblemen (bei den Grund-, Haupt-, Realschulen und den Gymnasien werden 33% aller im Hauptzuweisungsverfahren zur Verfügung stehenden Stellen von den Schulen ausgeschrieben, bei den Sonderschulen und den beruflichen Schulen 40%),
- Erhöhung des Anteils der über das Zusatzqualifikationsverfahren zu besetzenden Stellen auf 10 % der zu vergebenden Stellen, die Hälfte der Einstellungen ist für Bewerber/innen mit der Zusatzqualifikation Vertretungstätigkeiten reserviert;
- Öffnung der Vorbereitungsdienste für das Lehramt an Gymnasien für Diplom-Physiker, für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen für Diplom-Mathematiker bzw. Diplom-Physiker; Einzelfallentscheidung bei Abschlüssen in deutschen Magisterstudiengängen für die Fächer Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch;
- Direkteinstieg von Absolventen/innen von Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien, die einschlägige Berufserfahrungen vorweisen können, in Mangelbereiche des beruflichen Schuldiensts mit pädagogischer und fachdidaktischer Nachqualifizierung,
- möglichst frühzeitige Abwicklung der Einstellungsverfahren, um Bewerber zu binden und den Schulen vor Beginn des Schuljahres Personalplanungssicherheit zu geben
- erhöhter Vorabzuschlag bei den frei werdenden Stellen (sog. Swing);
- der Zuschlagsfaktor bei der Zahl der auszuwählenden Personen aufgrund freiwilliger Teilzeitbeschäftigung der einzustellenden Bewerberinnen und Bewerber wird mit rund 20 % veranschlagt;
- VorabEinstellung von sog. "Bindungslehrern" zur Bewerbersicherung;
- gezielte Erhebung der Ortswünsche von Bewerberinnen und Bewerbern bei allen Schularten
- verstärkte Berücksichtigung des bundesweiten Arbeitsmarktes über das KMK-Verfahren zur Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern,
- Gewinnung von spanischen Lehrkräften für den Spanischunterricht über ein Vereinbarungsmodell zwischen Spanien und Baden-Württemberg.

Aufstiegsmöglichkeiten

Im Schuldienst bestehen Aufstiegsmöglichkeiten über Beförderungsjämter. Beförderungsjämter ohne besondere Funktion gibt es nur für die Lehrerinnen und Lehrer im höheren Dienst an Gymnasien und beruflichen Schulen, nämlich die Beförderung Studienrätin/Studienrat zur/zum Oberstudienrätin/Oberstudienrat. Allerdings werden in den Jahren 2002 und 2003 probeweise 30 % der Beförderungsjstellen zur/zum Oberstudienrätin/Oberstudienrat für besondere Aufgaben an den Schulen vergeben. Nach Auswertung der Erfahrungen wird zu entscheiden sein, ob dieses Verfahren fortgeführt und ausgeweitet werden soll.

Alle anderen Beförderungsjämter sind Funktionsämter. Funktionsämter sind die Ämter der Schulleiter/innen und der Stellvertretenden Schulleiter/innen, der Fachberater/innen, der Fachleiter/innen an den Seminaren und der Fachleiter/innen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben an den Gymnasien und beruflichen Schulen. Die Stellen werden ausgeschrieben und erfordern eine Bewerbung.

Lehrerinnen und Lehrer können auch außerhalb der Schule tätig werden. Sie können in die Schulaufsicht wechseln und in der Schulverwaltung Aufgaben übernehmen. Hierzu gehört auch die Tätigkeit als Fachberater/innen, die mit einem Teil ihrer Arbeitszeit an der Schule unterrichten und mit einem anderen Teil ihrer Arbeitszeit im Auftrag der Schulverwaltung Lehrerinnen und Lehrer fachlich beurteilen und beraten. Weiterhin sind Tätigkeiten in der Lehrerbildung an den Seminaren oder an den Pädagogischen Hochschulen möglich. Andere Tätigkeiten außerhalb der Schule können im Rahmen von Beurlaubungen ausgeübt werden.

1. Länderkontext Baden-Württemberg

Einführung

1. Baden-Württemberg liegt im Südwesten Deutschlands und im Herzen Europas. Im Westen grenzt es an Frankreich, im Süden an die Schweiz und im Südosten hat es eine kleine gemeinsame Grenze mit Österreich. Die Bevölkerungszahl beträgt 10,6 Millionen Menschen (Stand: 01. 01. 2002). Baden-Württemberg ist Mitglied im Ausschuss der Regionen in Brüssel, in der Versammlung der Regionen Europas und in zahlreichen anderen internationalen Arbeitsgemeinschaften. Im Jahre 2002 hat es seinen 50. Geburtstag als eines der 16 Länder Deutschlands gefeiert.

2. Der deutsche Südwesten war schon in der Frühzeit der Industrialisierung auf Menschen mit zukunftsweisenden Ideen angewiesen. Der Mangel an Rohstoffen forderte Tüftler und Denker dazu heraus, aus der Not eine Tugend zu machen: Gottlieb Daimler und Carl Benz haben hier das Auto erfunden, Wilhelm Maybach steht für die Entwicklung des Verbrennungsmotors, Robert Bosch setzte Meilensteine in der Elektrotechnik, Graf Zeppelin baute am Bodensee sein Luftschiff. Heutzutage erwirtschaften mittelständische Firmen die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts und bilden das wirtschaftliche Rückgrat des Landes. Baden-Württemberg ist aber auch die Heimat weltbekannter Unternehmen wie Daimler-Benz, Bosch, Porsche, Zeiss, SAP und BOSS. Über 70 000 Menschen sind auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung beschäftigt. Am besten ist der "Erfindergeist" in den Berichten des Deutschen Patentamtes dokumentiert: von den 47 633 Patentanmeldungen des Jahres 1998 kommen 10 879 aus Baden-Württemberg. Die allgemeine Arbeitslosenquote als auch die Jugendarbeitslosigkeit weisen die geringsten Werte innerhalb Deutschlands auf.

3. Baden-Württemberg ist nicht nur die Heimat zahlreicher Erfinder und Unternehmerpersönlichkeiten. Es ist auch das Land der Dichter und Denker: Schiller und Hölderlin, Hegel und Hermann Hesse sind einige berühmte Namen, die für die kulturelle Tradition dieses Landes stehen.

Bildungspolitik ist Herzstück der Landespolitik

4. Die Qualität von Bildung und Ausbildung, Forschung und Wissenschaft gehört zu den entscheidenden Standortfaktoren eines Landes, besonders dann, wenn es über keine Bodenschätze verfügt. Mit u.a. 9 Universitäten, darunter Heidelberg und Tübingen, 39 Fachhochschulen, 8 Berufsakademien, 3 Großforschungseinrichtungen und über 70 weiteren Forschungsinstituten hat Baden-Württemberg die vielfältigste und differenzierteste Bildungs- und Forschungslandschaft in Deutschland. Es beschäftigt 65.000 Professoren, Assistenten und weiteres Personal an den Hochschulen und Universitätskliniken. Fast 220.000 junge Menschen studieren an den Hochschulen im Land, darunter 9 Prozent mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

5. Von den im Haushalt des Landes veranschlagten Mittel für den Bereich Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung und kulturelle Angelegenheiten fließen 30% in wissenschaftliche Einrichtungen, insbesondere in den Hochschulbereich, und über 50% in den Schulbereich. 112.000 Lehrerinnen und Lehrer unterrichten an den ca. 4.100 öffentlichen Schulen des Landes. Baden-Württemberg ist sich bewußt, dass die effiziente Entwicklung von Humanressourcen und Wissen für die nachhaltige Entwicklung des Landes von zentraler Bedeutung sind.

6. Bildung ist der Motor für gesellschaftliche Entwicklung und Wohlstand und gleichzeitig der Schlüssel zu persönlichem Erfolg und gelingendem Leben eines jeden einzelnen Menschen. Dabei geht es nicht primär um Wissensbestände, um die Anhäufung von unüberschaubarem und unzusammenhängendem Einzelwissen. Bei schulischer Bildung geht es in allererster Linie um eine Didaktik, die Verstehen fördert, die Zusammenhänge erkennen hilft und die die Einübung wichtiger Grundhaltungen ermöglicht.

7. Verantwortung fördern, Qualität entwickeln und Bildung und Erziehung stärken ist die Leitlinie baden-württembergischer Bildungspolitik. Einige der wichtigsten Maßnahmen und Reformvorhaben sind:

- Stärkung und Verbesserung der vorschulischen Erziehung
- Förderung der Sprach- und Lesekompetenz insbesondere für lernschwache Schülerinnen und Schüler sowie für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Stärkung der Kooperation Kindergarten - Grundschule
- Höhere Ausbildungsstandards für Erzieherinnen, die den gestiegenen Ansprüchen an die vorschulische Bildung Rechnung tragen
- Schulanfang auf neuen Wegen
- Flächendeckende Einführung einer Fremdsprache (Englisch oder Französisch) ab Klasse 1 Grundschule
- Bedarfsgerechter Ausbau von Betreuungs- und Ganztagesangeboten
- Stärkung und Weiterentwicklung der pädagogischen Professionalität in der Lehreraus- und der Lehrerfortbildung
- Entwicklung standardbasierter Bildungspläne, Kerncurricula und Kontingenztafeln und Stärkung der Unterrichtsqualität
- Erweiterte Gestaltungsfreiheit und Selbstverantwortung der Einzelschule
- Verpflichtende, regelmäßige und strukturierte Evaluation von Schule
- Umgestaltung der Staatlichen Seminare für Lehrerbildung zu Didaktischen Zentren, die neben der Lehrerbildung auch neue didaktische Konzepte für den Unterricht entwickeln
- Einrichtung von Zentren für Lehrerbildung an den Universitäten
- Zusammenführung der bisherigen vier Akademien zu einer Landesakademie für Lehrkräftefortbildung, die bedarfsorientierte Fortbildungskonzeptionen - weg von der lehrerbezogenen Fortbildung hin zur schulbezogenen Fortbildung - entwickelt und anbietet.

PISA und Baden-Württemberg

8. Die nationale Erweiterung der PISA-Studie hat eine Differenzierung unter den 16 Bundesländern vorgenommen. Baden-Württemberg lag auf Platz 2 und damit im internationalen Vergleich teilweise noch über dem OECD-Durchschnitt. Eine weitere dritte - nationale - Stufe der Auswertung, die am 6. März 2003 vorgelegt wurde, ergibt ein noch differenzierteres Bild: Im internationalen Vergleich erreichen Jugendliche aus Baden-Württemberg, deren Eltern beide in Deutschland geboren wurden, Werte wie sie Finnland und Kanada erreicht haben. Aber auch Kinder, deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind, werden in Baden-Württemberg sehr erfolgreich gefördert und erbringen bessere Leistungen als in vielen anderen Bundesländern, in denen weniger Kinder nicht deutscher Herkunft leben. Für Fördermaßnahmen, Sprachkurse und andere Integrationsmaßnahmen setzt das Land 675 Lehrerdeputate ein, was rund €35 Millionen entspricht.

Verwaltungsreform

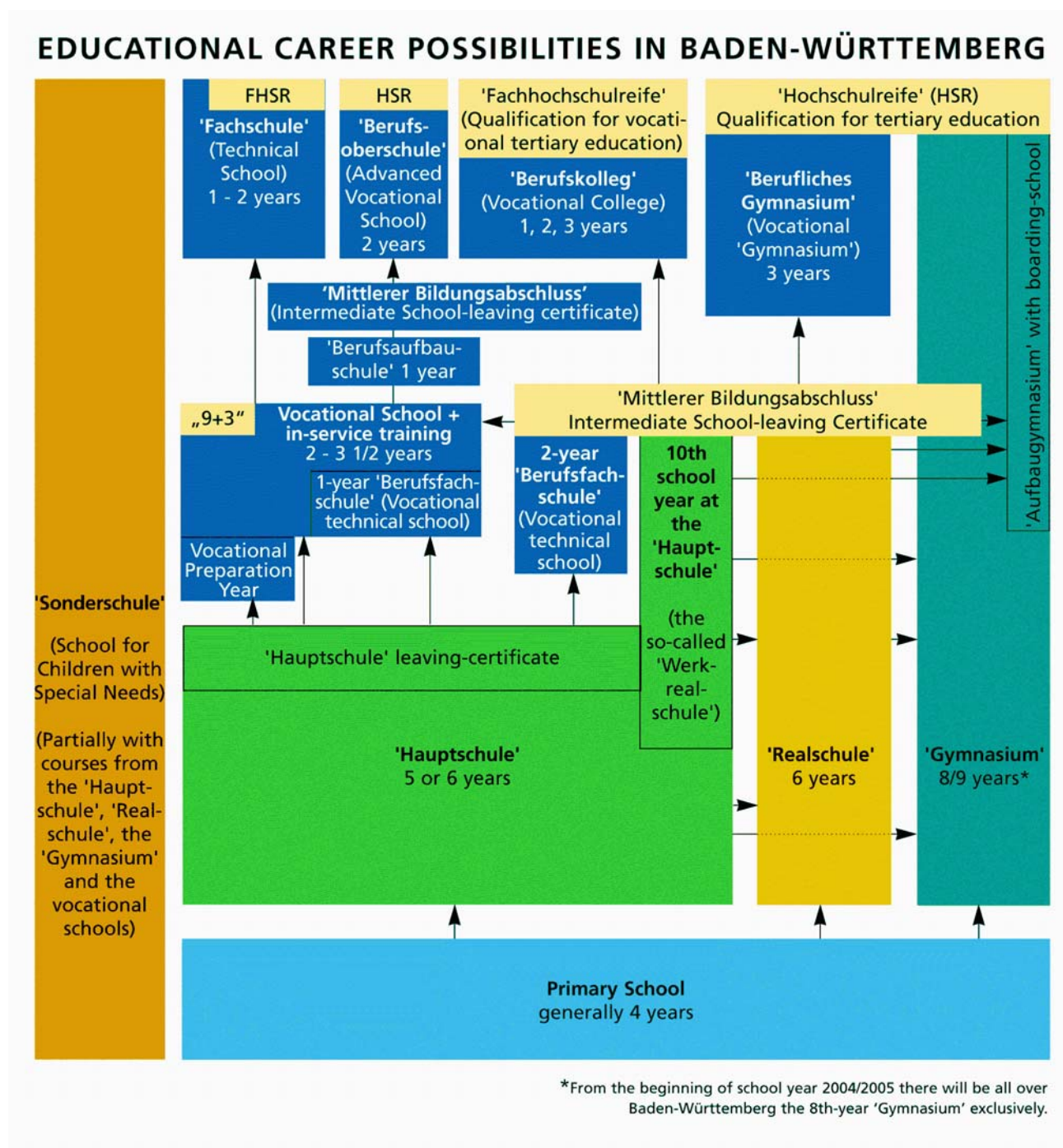
9. Die Landesregierung von Baden-Württemberg hat im Frühjahr 2003 eine weit reichende Verwaltungsreform beschlossen, die bis zum 01.01.2005 umgesetzt wird. Die Schulverwaltung ist insofern betroffen, als die vier Oberschulämter in die Regierungspräsidien eingegliedert werden. Die 30 Staatlichen Schulämter werden in die 35 Landratsämter eingegliedert. Den 9 Stadtkreisen wird die Möglichkeit eröffnet, Staatliche Schulämter an ihre Verwaltungen anzugliedern. Auf diese Weise sollen insbesondere Synergieeffekte in administrativen Verfahrensabläufen erreicht werden. Dadurch wird auch Vorstellungen

der Schulträger Rechnung getragen, auf besondere regionale und lokale Gegebenheiten unmittelbarer einzugehen. Die Landesregierung strebt im Bereich der Sachmittel und der Personalkosten Einsparungen im Umfang von ca. 20% an. Im Rahmen der Verwaltungsreform werden ferner in allen Ministerien eine Abteilung und mehrere Referate eingespart.

2. Das Bildungssystem und die Lehrerschaft

Überblick über das Schulwesen Baden-Württembergs

10. Die Bildungspolitik Baden-Württembergs basiert auf der Grundlage des bewährten gegliederten, differenzierten allgemein bildenden Schulsystems und den darauf abgestimmten Angeboten der beruflichen Schulen. Seine Vorzüge sind die kindgerechte, begabungs- und entwicklungsorientierte Didaktik und Methodik der einzelnen Schularten, Wohnortnähe, breites Bildungsangebot, individuelle Durchlässigkeit und Anschlussmöglichkeiten auf jeder Ebene.



11. Grundschule: Die Grundschule umfasst 4 Schuljahre. Schulpflichtig werden derzeit noch alle Kinder, die bis zum 30. Juni des jeweiligen Jahres 6 Jahre alt werden. Die Grundschule fördert die verschiedenen Begabungen der Kinder in einem gemeinsamen Bildungsgang und vermittelt Grundkenntnisse und Grundfer-

tigkeiten. Ihr besonderer Auftrag ist gekennzeichnet durch die allmähliche Hinführung der Schülerinnen und Schüler von den spielerischen Formen zu den schulischen Formen des Lernens und Arbeitens.

12. Eines der zentralen Reformvorhaben ist das Projekt "Schulanfang auf neuen Wegen". Ziele sind die Verringerung der Zurückstellungsquote, die Erhöhung der vorzeitigen Einschulungen durch Abbau bürokratischer Hürden, Flexibilisierung der Schuleingangsstufe und Optimierung des Anfangsunterrichts durch pädagogische und didaktische Weiterentwicklung. So soll u.a. schrittweise der Einschulungstichtag auf den 30.09. verlegt werden.

13. Grundschulempfehlung: Die Grundschulempfehlung ist ein Votum der Schule bezüglich des weiteren Bildungsganges der Schülerinnen und Schüler. Voraussetzungen für eine Empfehlung für die Realschule sind ein Notendurchschnitt von mindestens 3,0 in den Fächern Deutsch und Mathematik. Voraussetzungen für die Empfehlung für das Gymnasium sind ein Notendurchschnitt von mindestens 2,5 in den Fächern Deutsch und Mathematik. Hinzu kommt, dass das Lern- und Arbeitsverhalten der Schülerinnen und Schüler, die Art und Ausprägung der schulischen Leistungen auch in den übrigen Fächern sowie die bisherige Entwicklung erwarten lassen, das den Anforderungen der Realschule bzw. des Gymnasiums entsprochen wird.

14. Hauptschule: Die Hauptschule vermittelt eine allgemeine Bildung, die sich an lebensnahen Lernsituationen, an konkreten Aufgabenstellungen und am praktischen Handeln orientiert. In dieser Schulart haben die vorberufliche Bildung und die Berufsorientierung zentrale Bedeutung. Die Hauptschule endet nach Klasse 9 mit der Hauptschulabschlussprüfung. Durch den Besuch des freiwilligen 10. Hauptschuljahres, das an zentralen Hauptschulstandorten angeboten wird, ist es möglich, einen mittleren Bildungsabschluss zu erreichen. Beim Reformkonzept "IMPULSE", dessen Kernpunkte die Projekte "Guter Start in der Hauptschule" bzw. "Erfolg in der Hauptschule" sind, geht es vor allem um die Stärkung und Stabilisierung des Selbstwertgefühls der Schülerinnen und Schüler, lern-, interessen- und persönlichkeitsbildende Angebote, Flexibilisierung der Verweildauer in der Eingangsstufe sowie die Stärkung des Klassenlehrerprinzips. Das Konzept "IMPULSE" gilt deutschlandweit als Modell einer modernen Hauptschulbildung.

15. Realschule: Die Realschule vermittelt in sechs Schuljahren eine erweiterte allgemeine Bildung und ein vertieftes Grundwissen. Sie schafft die Grundlage für praktisch orientierte Berufe, die auch erhöhte theoretische Anforderungen stellen, in denen Aufgaben mit gehobenen Ansprüchen an Selbstständigkeit, Verantwortung und Menschenführung zu bewältigen sind. Gleichzeitig bereitet sie die Schülerinnen und Schüler auf zahlreiche schulische Bildungsgänge - vorwiegend im beruflichen Schulwesen - vor. Nach sechs Schuljahren, am Ende der 10. Klasse, schließt die Realschule mit der Mittleren Reife ab.

16. Gymnasium: Das Gymnasium vermittelt Schülerinnen und Schülern eine breite und vertiefte Allgemeinbildung, die zur allgemeinen Hochschulreife führt. Damit schafft es zugleich die Voraussetzungen sowohl für eine berufliche Ausbildung ohne Studium als auch für Führungsaufgaben in Berufen, die einen Hochschulabschluss verlangen.

17. Die Profile des allgemein bildenden Gymnasiums:

- *Naturwissenschaftliches Profil*
Hier vertiefen die Schülerinnen und Schüler die Naturwissenschaften Physik, Chemie und Biologie, zwei Fremdsprachen sind Pflicht.
- *Sprachliches Profil*
Hier lernen die Schülerinnen und Schüler drei Fremdsprachen.
- *Musisch-künstlerisches Profil / sportliches Profil*
Hier erhalten Schülerinnen und Schüler mit entsprechenden Neigungen ein breiteres Angebot im musischen, künstlerischem oder sportlichem Bereich.

18. Mit Beginn des Schuljahres 2004/2005 wird an allen allgemein bildenden Gymnasien des Landes der achtjährige Bildungsgang beginnend mit den fünften Klassen eingeführt. Mit der beschlossenen Verkürzung der gymnasialen Schulzeit soll verantwortlich mit der Lebenszeit junger Menschen umgegangen werden. Im Vergleich der europäischen Regionen ist bisher das schulische Abschlussalter im Land mit über 19 Jahren zu hoch.

19. Bereits eingeführt ist eine neue gymnasiale Oberstufe: Wesentliche Zielsetzungen sind eine vertiefte Allgemeinbildung in Kernfächern, individuelle Profilierung, fächerübergreifendes, selbstständiges und projektorientiertes Lernen. Die Fächer Deutsch, Fremdsprache und Mathematik sowie zwei weitere, individuell bestimmbare Fächer - Profulfach und Neigungsfach - , die alle mit vier Wochenstunden unterrichtet werden, sind für alle Schülerinnen und Schüler verpflichtend. Diese inhaltlichen und pädagogischen Veränderungen werden auch zu neuen Formen der Leistungsbeurteilung und - ab dem Jahr 2004 - zu einer Weiterentwicklung der Aufgabenstellung in der Abiturprüfung führen. Am Zentralabitur, das sich in Baden-Württemberg bewährt hat, wird festgehalten.

20. Berufliche Schulen: Das berufliche Schulwesen bietet den Schulabgängern der allgemein bildenden Schulen vielfältige Möglichkeiten, sich weiter zu qualifizieren. Im so genannten Dualen System - Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule - werden ca. 370 mögliche Lehrberufe angeboten, in vollzeitberuflichen Bildungsgängen können Abschlüsse nachgeholt bzw. zusätzliche höher qualifizierende Abschlüsse erworben werden.

21. Vollzeitberufliche Bildungsgänge (Auswahl):

- ◆ Die "Berufsfachschule" - Außer im dualen System können Jugendliche auch eine Berufsausbildung in Vollzeitschulen absolvieren. In diesem Fall findet die gesamte Berufsausbildung in der Schule statt, z.B.:
 - Berufsfachschule für Haus- und Familienpflege
 - Berufsfachschule für Kinderpflege
 - Berufsfachschule für Goldschmiede
 - Berufsfachschule für Uhrmacher
- ◆ Das Berufsvorbereitungsjahr
- ◆ Das Berufskolleg
- ◆ Die Fachschulen
- ◆ Berufliches Gymnasium: Schülerinnen und Schüler mit einem mittleren Bildungsabschluss können ein Berufliches Gymnasium besuchen. Es beginnt mit der Klasse 11 und führt zur Hochschulreife. Während der dreijährigen Schulzeit bereitet es die Schülerinnen und Schüler auf das Studium an der Hochschule und in besonderer Weise auf das Berufsleben vor. Folgende Richtungen werden angeboten:
 - Agrarwissenschaftliche Richtung
 - Biotechnologische Richtung
 - Ernährungswissenschaftliche Richtung
 - Technische Richtung
 - Sozialpädagogische Richtung
 - Wirtschaftswissenschaftliche Richtung

22. Berufsausbildung - das duale System: Zwei Partner wirken zusammen - der Ausbildungsbetrieb, in dem an dreieinhalb Tagen pro Woche die berufliche Praxis und die Berufsschule, in der an den übrigen eineinhalb Tagen die Theorie vermittelt wird. Diese Aufteilung erstreckt sich über die gesamte Ausbildungsdauer von drei bzw. dreieinhalb Jahren und kann auch zu Blöcken zusammengefasst werden. Für Baden-Württemberg kennzeichnend ist die gemeinsame Abschlussprüfung von Schule und Kammern.

23. Sonderschule: Kinder mit Lernbehinderungen können sowohl gemeinsam mit nichtbehinderten Schülerinnen und Schüler beschult werden als auch an Sonderschulen. Entscheidend für die organisatorische Zuweisung ist der mit der Behinderung verbundene sonderpädagogische Förderbedarf. Besonderer Wert wird in den Sonderschulen auf die Zusammenarbeit mit den Eltern gelegt.

Bildungspolitische Schwerpunkte

24. Unterricht ist der Kern von Schule. Deshalb steht die Unterrichtsentwicklung, d.h. die Verbesserung des Unterrichts, im Mittelpunkt aller Anstrengungen. Um Qualität zu entwickeln brauchen Schulen Freiräume. Sie erhalten diese Freiräume durch die Einführung von Bildungsstandards. Sie sind das Herzstück

der aktuellen Bildungsplanreform. Sie garantieren eine Konzentration auf das Wesentliche, vernetzen fachbezogenes Wissen und vermitteln fachübergreifende allgemeine Kompetenzen.

25. Die neuen Bildungsstandards für allgemein bildende Schulen werden im Schuljahr 2004/2005 eingeführt. Diese Standards legen konkret fest, was Schülerinnen und Schüler am Ende der Jahrgangsstufen 2, 4, 6, 8/9 oder 10 und 12 können müssen. Sie beschreiben verbindliche Zielvorgaben der fachlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie der überfachlichen - also methodischen, sozialen und personalen - Kompetenzen.

26. Zwei Drittel der Unterrichtszeit müssen mit dem verbindlichen Kerncurriculum gefüllt sein. Ein Drittel steht der Schule zur freien Verfügung. Die geplanten Kontingenzstundentafeln - die Anzahl der Stunden für ein Unterrichtsfach wird nicht mehr pro Schuljahr sondern für einen längeren Bildungsabschnitt angegeben - verfolgen das gleiche Ziel: mehr Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der zeitlichen Organisation von Unterricht. Ausdrücklich erwünscht ist eine Beteiligung aller interessierten gesellschaftlichen Gruppen an der Entwicklung der Bildungsstandards. Über das Internet (www.bildungsstandards-bw.de) besteht die Möglichkeit, sich aktiv in die weitere Modernisierung der Unterrichtskultur einzubringen.

27. Projekt "Stärkung der Eigenständigkeit beruflicher Schulen" STEBS: Viele berufliche Schulen in Baden-Württemberg unternehmen seit Jahren große Anstrengungen im Bereich der inneren Schulentwicklung. Diese Aktivitäten werden im Projekt STEBS, an dem 67 der mehr als 300 beruflichen Schulen des Landes teilnehmen, systematisiert, ausgebaut und verstetigt. Stärkung der Eigenständigkeit bedeutet letztlich eine neue Balance zwischen zentralen Regelungen, die einen landesweit hohen Standard der Bildungsangebote sichern, und schulspezifischen Entwicklungsprozessen. Den Schulleitungen und Lehrkräften wird mit STEBS mehr Verantwortung für das schulische Geschehen übertragen. Ziel ist es, diese Freiräume zur mittelbaren oder unmittelbaren Verbesserung der Unterrichtsqualität zu nutzen.

28. Das Projekt STEBS wurde im Mai 2001 gestartet. Die Teilnehmerschulen erarbeiten in über 100 Einzelprojekten Maßnahmen zur Stärkung ihrer Eigenständigkeit. Im Handlungsfeld Personalmanagement erproben sie beispielsweise eine eigene Stellenausschreibung und übernehmen damit die Verantwortung für die Personalauswahl. Andere Projekte zielen auf verstärkte Teambildung innerhalb der Schule ab. Im Handlungsfeld Schulprofil kooperieren berufliche Schulen intensiv mit Hauptschulen und Ausbildungsbetrieben ihrer Region. So werden Bildungsnetzwerke geschaffen und Unterrichtsinhalte zwischen den Beteiligten abgestimmt. Die Projektschulen im Handlungsfeld Qualitätsmanagement passen Qualitätsmanagementkonzepte aus der Wirtschaft den schulischen Erfordernissen an oder entwickeln Verfahren für die Evaluation von Unterricht.

29. Konzept "Operativ Eigenständige Schule" OES: Die Erfahrungen aus STEBS werden anschließend zu einem geschlossenen Konzept OES zusammengeführt. Dieses Konzept verbindet ein umfassendes Maß an Eigenverantwortung mit einer hohen Qualität von Schule und Unterricht. OES soll die pädagogische und fachliche Erstverantwortung der beruflichen Schulen für ihre Unterrichtsqualität stärken. Dazu werden zirka 15 OES-Projektschulen ab Beginn des Schuljahres 2003/04 ein effizientes Qualitätsmanagementsystem erarbeiten. Durch regelmäßige Selbstevaluation sollen Lehrerinnen und Lehrer die Qualität ihrer Schule analysieren und weiterentwickeln. Diese Selbstevaluation wird neben dem Bereich des Unterrichts beispielsweise auch die Schulführung, die Außenbeziehungen, die Lernleistungen der Schülerinnen und Schüler und die Kundenzufriedenheit umfassen. Anschließend soll eine Fremdevaluation durch ein externes Team die Ergebnisse objektivieren und gegebenenfalls korrigieren. Eine freiwillige Zertifizierung der Schulen durch eine externe Institution soll ebenfalls möglich werden. Das Konzept OES soll schrittweise auf alle beruflichen Schulen des Landes übertragen werden und ab 2010 verpflichtend eingeführt sein.

30. Die neue Verordnung über Abitur und Versetzung an beruflichen Gymnasien (BGVO) tritt zu Beginn des Schuljahres 2003/2004 in Kraft. Seit diesem Schuljahr wird die reformierte Oberstufe an beruflichen Gymnasien - beginnend mit der Eingangsklasse - umgesetzt. Ziel der Weiterentwicklung ist insbesondere ein stärkeres Lernen von Grundlagen und die Sicherstellung einer besseren Studierfähigkeit. Dabei kommt den richtungsbezogenen Profulfächern sowie den Kernkompetenzfächern Deutsch, Mathematik und Fremdsprache maßgebliche Bedeutung zu.

Öffentliche - Private Schulen

31. Das Schulwesen in Baden-Württemberg unterscheidet zwischen öffentlichen Schulen und Schulen in freier Trägerschaft (Privatschulen).

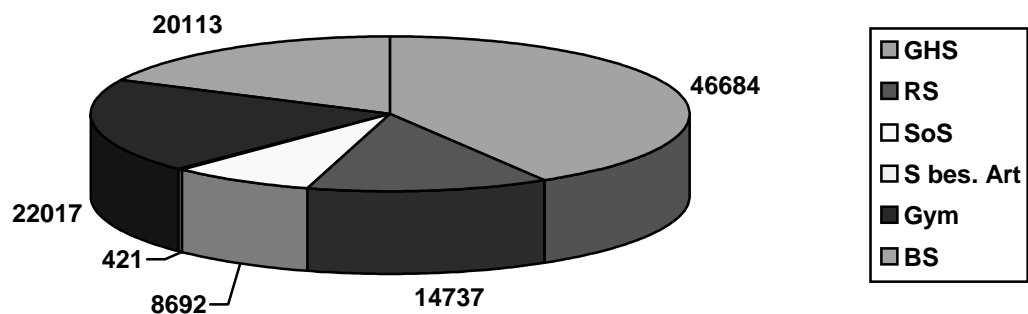
32. Bei öffentlichen Schulen trägt das Land Baden-Württemberg die Personalkosten der Lehrerinnen/Lehrer, die Schulträger - Städte und Gemeinden - finanzieren die übrigen Schulkosten. Darunter fallen insbesondere der Bau und die Unterhaltung von Schulgebäuden und Sporthallen, die Beschaffung der Lehr- und Lernmittel, also der Schulbücher, Computer, Maschinen und Sportgeräte, sowie die Kosten für das nicht lehrende Personal (z.B. Hausmeister, Schulsekretärinnen, Sozialarbeiter). Die Schulträger erhalten für jede/n Schülerin/Schüler einen Zuschuss zu den laufenden Schulkosten. Diese finanzielle Unterstützung soll dazu beitragen, dass die Schulträger ihrer Pflicht zu einer ausreichenden Ausstattung der Schulen nachkommen können. Gemessen an den Gesamtkosten für die Schulen belaufen sich die Kosten für das lehrende Personal auf etwa 75 bis 80 %.

33. Privatschulen entscheiden über die Einstellung ihres Lehrpersonals selbst. Grundsätzlich müssen die dort beschäftigten Lehrkräfte eine vergleichbare Qualifikation wie die Lehrerinnen und Lehrer im öffentlichen Schuldienst vorweisen. In der Regel erhalten sie aber eine etwas geringere Vergütung als Letztere.

34. Derzeit besuchen etwa 94 % der Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen eine öffentliche Schule und rd. 6 % eine private Schule. Die Zahl der Privatschulen betrug im Jahr 2001/2002 insgesamt 441 (278 allgemein bildende Schulen und 163 berufliche Schulen). Sie wurden von 97 774 Schülerinnen und Schülern besucht (80 248 an allgemein bildenden Schulen und 17 526 an beruflichen Schulen).

Die Lehrerschaft

35. Im Schuljahr 2001/02 waren in den öffentlichen Schulen Baden-Württembergs 112.664 Lehrerinnen und Lehrer beschäftigt, davon rund 7.500 im Angestelltenverhältnis. Die Verteilung der Lehrerinnen und Lehrer auf die einzelnen Schularten stellt sich wie folgt dar:



36. Im Jahr 2001/2002 gab es in Baden-Württemberg 4 138 öffentliche Schulen mit insgesamt 1 566 888 Schülerinnen und Schülern. Davon entfielen 3 835 auf allgemein bildende sowie 303 auf berufliche Schulen mit 1.215.289 bzw. 351.599 Schülerinnen und Schülern. An den öffentlichen Schulen unterrichteten 112 664 Lehrerinnen und Lehrer, für die 85 135 Stellen etatisiert waren.

Aufteilung auf die Schularten:

1. Die Zahl der Grund- und Hauptschulen betrug 2 675 mit 660 927 Schülerinnen und Schülern, die von 46 684 Lehrpersonen unterrichtet wurden. Im Kultusetat standen dafür 33 737 Stellen zur Verfügung.
 2. 428 Realschulen wurden von 227 654 Schülerinnen und Schülern besucht. Für den Unterricht an diesen Schulen waren 14 737 Lehrkräfte auf 11 532 Stellen eingesetzt.
 3. An 432 Sonderschulen wurden 41 393 Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen unterrichtet und gefördert. Auf diesen Bereich entfielen 6 814 Stellen, auf denen 8 692 Lehrkräfte beschäftigt wurden.
 4. Für 273 025 Schülerinnen und Schüler an den 371 öffentlichen Gymnasien im Land waren 22 017 Lehrkräfte (17 097 Stellen im Etat) tätig.
 5. An den 303 beruflichen Schulen gab es 359 599 Schülerinnen und Schüler (142 314 an beruflichen Vollzeitschulen und 209 285 an beruflichen Teilzeitschulen), wofür 15 955 Stellen für Lehrerinnen und Lehrer bereitgestellt wurden. Insgesamt waren hier 20 113 Lehrkräfte beschäftigt.
37. Die nachstehende Übersicht zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Schularten:

	männlich	weiblich
Grund- und Hauptschule	14016	32668
Realschule	6756	7981
Sonderschule	2688	6004
Schulen besonderer Art	182	239
Gymnasium	12137	9880
Berufliche Schulen	12863	7250

Arbeitszeit

38. Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer beträgt - wie bei allen anderen Beamtinnen und Beamten des Landes - 40 Zeitstunden in der Woche. Sie wird in pauschalierender Weise durch die Unterrichtsverpflichtung (Deputat) für die verschiedenen Laufbahnen und Schularten konkretisiert. Die Höhe der Unterrichtsverpflichtung ist wie folgt festgelegt:

Lehrer/innen an Grundschulen	28 Wochenstunden
Lehrer/innen an Hauptschulen	27 Wochenstunden
Lehrer/innen an Realschulen	27 Wochenstunden
Lehrer/innen an Sonderschulen	26 Wochenstunden
Lehrer/innen im höheren Dienst an Gymnasien	24 Wochenstunden
Lehrer/innen im höheren Dienst an beruflichen Schulen	24 Wochenstunden

39. Die Landesregierung hat beschlossen, die Unterrichtsverpflichtung der Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und beruflichen Schulen ab dem Schuljahr 2003/2004 um eine Stunde auf 25 Wochenstunden zu erhöhen. Weiterhin gilt jedoch, dass zu Beginn des Schuljahres, in dem die Lehrerinnen und Lehrer das 55. Lebensjahr vollenden, sie eine Ermäßigung ihrer Unterrichtsverpflichtung um eine Wochenstunde erhalten, ab dem 60. Lebensjahr um zwei Wochenstunden. Eine Arbeitsgruppe des Kultusministeriums wird sich ab Oktober 2003 mit einer grundlegenden Neuordnung der Lehrerarbeitszeit befassen, um den unterschiedlichen Belastungen besser gerecht werden zu können, mehr Transparenz zu schaffen und ein zeitgemäßes Verständnis von Lehrerarbeitszeit zu entwickeln.

Lehrermangel

40. Die Unterrichtssituation in Baden-Württemberg ist so zu beschreiben, dass an allgemein bildenden Schulen kein globaler Lehrermangel besteht. An den beruflichen Schulen ist die Unterrichtssituation, insbesondere aufgrund des sich jährlich ändernden Bedarfs infolge neu abgeschlossener Ausbildungsverträge, des Wahlverhaltens der Schülerinnen und Schüler sowie der schwierigen Lehrgewinnung in Engpassfächern, noch nicht zufrieden stellend.

Lehrerverbände

41. In Baden-Württemberg gibt es zahlreiche Gewerkschaften, Verbände und Vereine der Lehrerinnen und Lehrer. Die wichtigsten sind:

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg. Sie ist die Gewerkschaft, die für alle Lehrerinnen und Lehrer offen ist.
- Verband Bildung und Erziehung, Landesverband Baden-Württemberg. Er vertritt die Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen.
- Philologenverband Baden-Württemberg. Er vertritt die Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien.
- Realschullehrer-Verband Baden-Württemberg.
- Verbände der Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg: BLBS, VHL und VLW.

42. Zentrales Thema ist die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer. Von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wird die Neubewertung der Arbeitszeit gefordert. Im Blick auf die Untersuchung des Rechnungshofs Baden-Württemberg zum Einsatz der Lehrerdeputate an den Gymnasien und die betreffenden Empfehlungen des Landtags wurde eine Arbeitsgruppe im Kultusministerium eingerichtet, die gemeinsam mit den Gewerkschaften, Verbänden und Hauptpersonalräten einen Versuch zur Erprobung der Unterrichtsverpflichtung als Schuljahresdeputat vorbereitet. Dieser Versuch mit Schulen unterschiedlicher Schularten wird im Schuljahr 2003/2004 gestartet.

3. Gewinnung von kompetenten Personen für den Lehrerberuf

43. Der Einsatz von ausreichend qualifizierten und motivierten Lehrkräften an den Schulen Baden-Württembergs ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Schulausbildung unserer Kinder. Aus dieser Grundannahme ergibt sich das Ziel und die Aufgabe, zum einen auf der Basis des gegebenen und prognostizierten Einstellungsbedarfs quantitativ genügend Lehrerinnen und Lehrer zur Verfügung zu stellen und zum zweiten qualitativ gut ausgebildete Lehrkräfte für den Schuldienst zu gewinnen. Damit sind nicht allein der potentielle Lehrernachwuchs und damit die Lehrerausbildung gefordert. Dort wo ein Mangel an qualifizierten Lehrkräften besteht sind zur Sicherung der Unterrichtsversorgung auch Überlegungen zur Gewinnung von qualifizierten Lehrkräften aus der Wirtschaft anzustellen. Ziel dieses Kapitels ist es, die Situation der Lehrerangebots- und -bedarfsseite in Baden-Württemberg darzustellen und bereits eingeleitete Maßnahmen zur Gewinnung von ausreichend qualifizierten Lehrkräften aufzuzeigen. Nicht zuletzt soll auch auf bestehende Probleme hingewiesen werden, die als Ausgangspunkt für mögliche Lösungsstrategien dienen können.

Lehrerbedarf und Lehrerangebot

44. Bedarfsfaktoren für die langfristige Lehrerbedarfsplanung sind im Wesentlichen die Schülerzahlentwicklung, die Entwicklung der frei werdenden Stellen, Neustellen und kw-Vermerke. Darüber hinaus sind bedarfswirksame Konzeptionen und Ziele der Landesregierung, wie z.B. der Ausbau der Ganztageschulen, die Einführung der Fremdsprache an den Grundschulen, die Einführung des achtjährigen Gymnasiums sowie der Aufbau einer fest installierten Vertretungsreserve in die Planung mit aufzunehmen. Die Angebotsseite analysiert und bewertet die Studierendenzahlen an den Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Fachseminaren bzw. die Anwärterzahlen im Vorbereitungsdienst und prognostiziert anhand durchschnittlicher Übergangsquoten die Bewerberzahl nach Schulart, Stufenschwerpunkt und Unterrichtsfach.

45. Die aktuelle Bedarfslage in Baden-Württemberg stellt sich derzeit so dar, dass durch die insgesamt bis etwa 2004/05 steigenden Schülerzahlen und die darüber hinaus steigenden Pensionierungen der Einstellungsbedarf für Lehrkräfte bis etwa 2012 ansteigt und danach absinkt. Schulartspezifisch schwankt die Größe des prognostizierten Einstellungsvolumens und der Zeitpunkt der maximalen Einstellungszahl. Diesem Bedarf steht das Lehrerangebot gegenüber, welches sich aus der Entwicklung der Neubewerberzahlen aus Studium und Ausbildung sowie der Zahl der dienstbereiten Altbewerber/innen ergibt. Während die Altbewerberzahl fest steht, ist es das erklärte Ziel der Landesregierung, ausreichend qualifizierte Neubewerber/innen für den Lehrerberuf zu gewinnen.

Wege in den Lehrerberuf

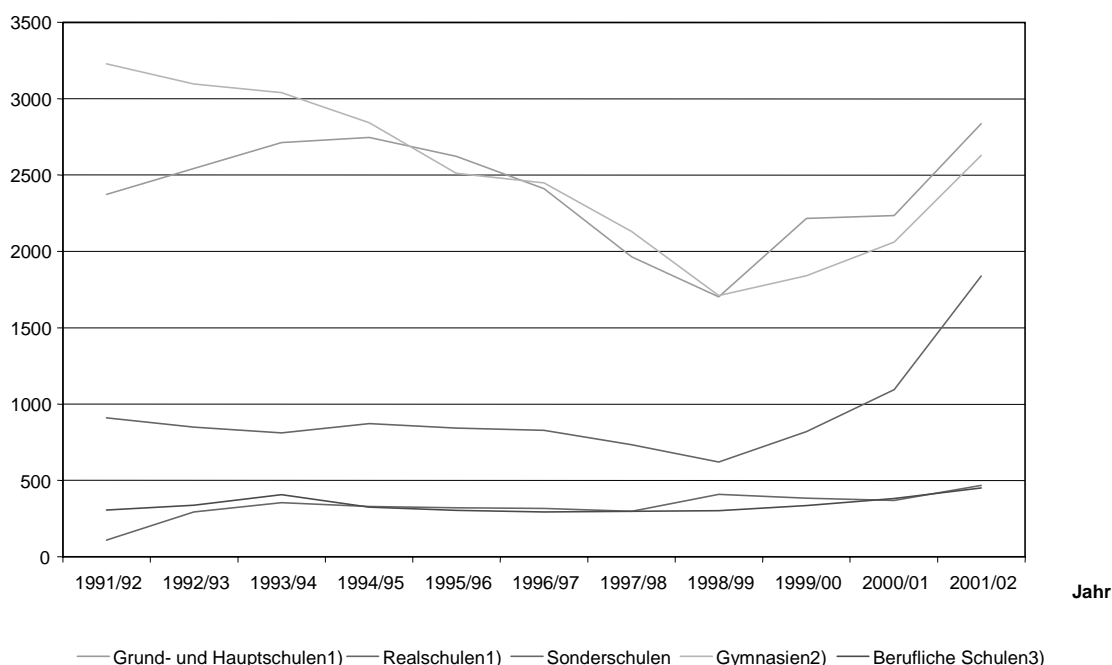
46. Die Ausbildung der Lehrkräfte in Baden-Württemberg ist an die Schulart, an der unterrichtet werden soll, gebunden. Während das Studium für das Lehramt für Grund- und Hauptschule, das Lehramt für Realschulen und das Lehramt für Sonderschulen an einer der sechs Pädagogischen Hochschulen erfolgt, ist für das höhere Lehramt an Gymnasien und das höhere Lehramt an beruflichen Schulen ein Universitätsstudium erforderlich. Nach Beendigung der Studiums an der jeweiligen Hochschule schließt sich der Vorbereitungsdienst, d.h. die schulpraktische Ausbildung, welche z.T. an einem Staatlichen Seminar und z.T. an der Schule absolviert wird, an. Ausnahmen bilden die Ausbildungsgänge zur Fachlehrerin/ zum Fachlehrer und zur Technischen Lehrerin/ zum Technischen Lehrer, die kein Hochschulstudium, sondern bestimmte berufliche Qualifikationen und einschlägige berufliche Erfahrungen erfordern.

Anzahl und Zusammensetzung der Lehramtsstudierenden

47. Die maximale Zahl der Lehramtsstudierenden ist an die vorhandenen Kapazitäten der Hochschulen gebunden, die tatsächliche Zahl der Studierenden ist abhängig vom Studieninteresse. Während im Bereich der Pädagogischen Hochschulen die Kapazitäten mit derzeit 4.500 Studienanfängerplätzen in der Summe an den zukünftigen Einstellungsbedarf angepasst sind, besteht an den Universitäten keine unmittelbare Ausrichtung der Studienplätze an den Bedarf. Die Zahl der Studierenden an den Pädagogischen Fachseminaren ist an die Kapazitätsgrenze von 200 Ausbildungsplätzen gebunden.

48. Die Entwicklung der Studienanfängerzahlen nach Schularten in den vergangenen zehn Jahren zeigt folgende Tabelle; bei den beruflichen Schulen werden allein die Studiengänge Diplom-Handelslehrer/in sowie Diplom-Gewerbelehrer/in dargestellt, die darüber hinaus zur Bedarfsdeckung relevanten Diplom-Studiengänge (keine Lehramtsstudiengänge), mit denen in den Vorbereitungsdienst eingetreten werden kann, sind nicht berücksichtigt. Es wird deutlich, dass das Studieninteresse nach sinkender Tendenz bis etwa 1998/99 derzeit wieder insgesamt deutlich ansteigt.

Studienanfängerzahlen



1) Ab dem Studienjahr 1999/2000 einschließlich der Studienanfänger für das Lehramt Europalehrer/in

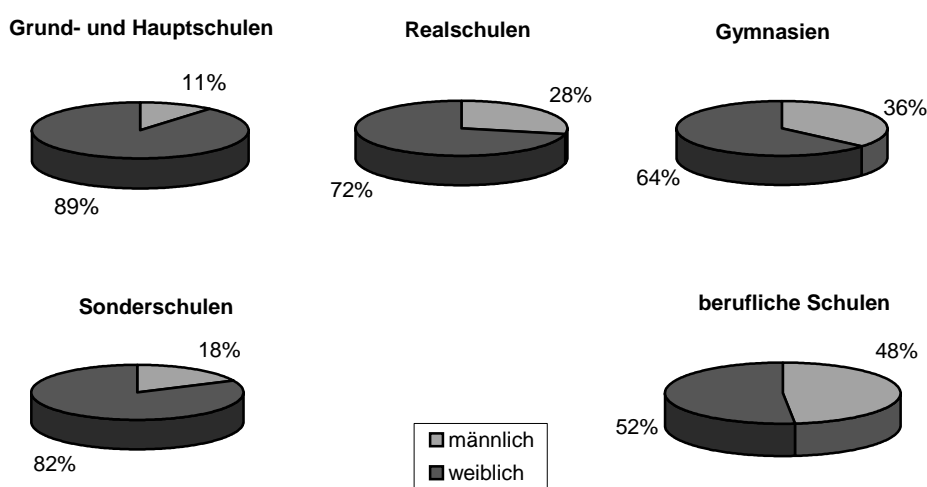
2) Bei Gymnasien Hauptfachbelegungen (ohne Beifächer); Studenten im 1. Fachsemester im grundständigen Studiengang, an den Kunsthochschulen Studenten im 1. und 2. Fachsemester im Wintersemester

3) Zahl der Studenten im 1. Fachsemester des WS des Bezugsjahres und des SS des darauffolgenden Jahres; Diplom-Handelslehrer an den Universitäten Mannheim, Hohenheim und Konstanz, statistische Angaben für die Studienrichtung I und für die Studienrichtungen II (berufliches und allgemeines Fach) liegen nicht vor. Erfahrungsgemäß entfallen ca. 60 % aller Studienanfänger auf Richtung II. Kapazitäten: Hohenheim 100; Mannheim 200; Konstanz ca. 60; Diplom-Gewerbelehrer an den Universitäten Karlsruhe und Stuttgart, grundständige Studienanfänger und Quereinsteiger

Quelle: Studentenstatistiken der Pädagogischen Hochschulen (Zahlen ohne Beurlaubte) und Universitäten

49. Im Blick auf die voraussichtliche künftige Einstellungssituation liegt die aktuelle Zahl der Studienanfänger/innen im Stufenschwerpunkt Grundschule und im Lehramt an Gymnasien etwas, im Lehramt an Realschulen deutlich über dem rechnerischen Bedarf, im Lehramt an Sonderschulen entspricht sie nicht ganz dem Bedarf. Mangel besteht im Stufenschwerpunkt Hauptschule und im beruflichen Bereich. Über nahezu alle Schularten hinweg sind fächerspezifische Überbelegungen bzw. Defizite (v.a. im naturwissenschaftlichen und musischen Bereich) gegeben. Mit der flächendeckenden Einführung des Fremdsprachenunterrichts an den Grundschulen im Schuljahr 2003/04 zeichnet sich zudem ein besonderer Bedarf in den Fächern Englisch und Französisch in dieser Schulart ab.

50. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Studienanfänger nach männlich / weiblich kann festgestellt werden, dass zum einen das Verhältnis schulartspezifisch starken Schwankungen unterliegt und zum anderen generell ein Frauenüberschuss besteht bzw. der Anteil männlicher Studienanfänger zu gering ist. Hier ist aus pädagogischen Gründen eine Verschiebung zu einer stärker ausgeglichenen Verteilung wünschenswert, spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Studienanfänger bestehen derzeit jedoch noch nicht. Konkret stellt sich die Relation der Studienanfänger z.B. im Wintersemester 2001/02 wie folgt dar:



Informationen über den sozio-ökonomischen Hintergrund der Studierenden sind nicht verfügbar. Wissenschaftliche Studien zur Motivation der Studierenden, d.h. zur Untersuchung der Ursachen für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums, liegen für Baden-Württemberg nicht vor.

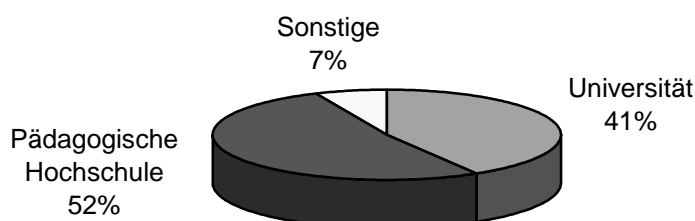
Übergang vom zweiten Staatsexamen ins Lehramt

51. Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit Zweiter Staatsprüfung, die sich für einen Lehrerstelle bewerben, schwankt je nach Schulart zwischen 93 und nahezu 100 %. Offensichtlich fällt die Entscheidung für oder gegen den Lehrerberuf bereits während der Ausbildung. Statistisch wird für die Zeit zwischen Studienbeginn und Bewerbung für den Schuldienst mit einer durchschnittlichen Ausfallquote von 40 % gerechnet, wobei auch hier die Quote je nach Schulart (Studiendauer) und äußeren Rahmenbedingungen (z.B. Situation auf dem Arbeitsmarkt) gewissen Schwankungen unterliegt.

52. Hinzuweisen ist auf die Problematik, dass es im beruflichen Schulwesen nicht nur zu wenig Studierende gibt, auch treten zu wenig Diplom-Gewerbelehrern/innen und Diplom-Handelslehrern/innen nach ihrem Studienabschluss in den Vorbereitungsdienst ein. Hauptursache für den fehlenden Übergang sind v.a. die höheren Anfangsgehälter und die besseren Aufstiegschancen in der Wirtschaft. Um diesen Effekt zu verringern und die finanzielle Konkurrenzfähigkeit des Referendariats zu erhöhen, prüft das Land Baden-Württemberg derzeit die Anhebung der Anwärterbezüge im beruflichen Bereich.

53. Das Eintrittsalter der Neubewerber/innen in den Schuldienst ist an die unterschiedliche Ausbildungsdauer der einzelnen Studiengänge gekoppelt und beträgt im Durchschnitt 29,9 Jahre (Stand 1999).

54. Die absolute Zahl der Lehrereinstellungen in den einzelnen Schularten ergibt sich aus dem konkreten jährlichen Bedarf zur Stellenbesetzung. Im Schuljahr 2001/02 stellt sich das Einstellungsverhältnis der Lehrkräfte, die ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule oder einer Universität bzw. eine Ausbildung am Pädagogischen Fachseminar o.ä. absolviert haben, wie folgt dar (Neu- und Altbewerber):



Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung

55. Vor dem Ziel der langfristigen Sicherung der Unterrichtsversorgung sind Maßnahmen für eine bedarfsgerechte Erhöhung der Studierendenzahlen in den Mangelbereichen notwendig. Andererseits müssen Überhänge in den überbelegten Lehramtsstudiengängen bzw. Studienfächern abgebaut werden. Hier ist eine noch stärkere Regelung der Kapazitäten, auch nach Stufenschwerpunkten und Fächern erforderlich. Erste Schritte hierzu wurden bereits eingeleitet.

56. Zur Nachwuchsgewinnung im Lehrerberuf allgemein bzw. fächerspezifisch wurden folgende Maßnahmen eingeleitet bzw. realisiert:

- Schaffung guter Einstellungsbedingungen durch die Bereitstellung von 5.500 Neustellen durch die Landesregierung für die laufende Legislaturperiode und die Ermöglichung der Wiederbesetzung aller frei werdenden Stellen;
- Erhöhung der Kapazitäten an den Pädagogischen Hochschulen, Pädagogischen Fachseminaren und in beruflichen Studiengängen;
- Neueinrichtung von beruflichen Lehramtsstudiengängen an den Universitäten;
- Schaffung der Möglichkeit des Quereinstiegs in das Hauptstudium für Fachhochschulabsolventen/innen im beruflichen Bereich;
- Novellierung der GHPO I mit einer Förderung der sog. "kleinen" Fächer;
- Abschaffung des Numerus clausus für Lehramtsanwärter/innen;
- Verbesserung des Lehrerberufes allgemein durch Beteiligung an einer bundesweiten Werbekampagne zum Thema Schulbildung und Lehrerbild;
- Optimierung des Informationsangebots im Internet bzgl. der Themen Lehramtsstudium, Lehrerberuf, Lehrereinstellung;
- Prüfung von finanziellen Anreizen für Anwärter/innen im beruflichen Bereich.

Anfangsgehälter, finanzielle und nicht finanzielle Leistungen

57. Bei den Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis richtet sich das Anfangsgehalt nach dem Eingangsamt ihrer Laufbahn. Das sind im Wesentlichen die Besoldungsgruppen A 12 und A 13. Grundlage

für die Einordnung in eine der zwölf Grundgehaltsstufen der jeweiligen Besoldungsgruppe ist in der Regel das 21. Lebensjahr. Dabei steigt der Grundgehalt bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. Im Vergleich zu Berufen mit ähnlichem Qualifikationsniveau innerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es keine Unterschiede.

58. Nach wie vor haben die finanziellen Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung als Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine ausreichende Attraktivität für den Einstieg in den Lehrerberuf. Wie bereits dargelegt, steht im Bereich der beruflichen Schulen der öffentliche Dienst im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft. Um geeignete Personen aus der Wirtschaft für den Lehrerberuf zu gewinnen, ist der zunächst abzuleistende Vorbereitungsdienst mit den niedrigen Anwärterbezügen eine Hürde, die einen Wechsel in den öffentlichen Schuldienst erschwert. Deshalb gibt es Überlegungen zur Einführung von Anwärtersonderzuschlägen, um mit höheren Anwärterbezügen einen größeren finanziellen Anreiz zum Wechsel in den Lehrerberuf zu schaffen. Nachweise oder wissenschaftliche Studien darüber, wie sich die Gehälter, Leistungen und Arbeitsbedingungen auf die Entscheidung für den Lehrerberuf auswirken, sind nicht bekannt.

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs

59. Die Attraktivität der Lehrerberufs ergibt sich aus vielen Faktoren, wobei als wesentliche Punkte die Attraktivität des Unterrichts selbst und zum anderen die Attraktivität der Rahmenbedingungen genannt werden können.

60. Die Attraktivität des Unterrichts bestimmt der Lehrer bzw. die Lehrerin in großen Teilen selbst. Die pädagogische Freiheit, den vorgegebenen Lernstoff mit individuellen Konzepten innerhalb einer relativ flexiblen Zeiteinteilung den Schülern zu vermitteln, ist als wesentlicher Vorteil gegenüber vielen Berufstätigkeiten außerhalb des Schulwesens anzusehen. Mit der in Baden-Württemberg geplanten Einführung einer Kontingentstundentafel und der zunehmenden Ausbildung von Schulprofilen können Lehrerinnen und Lehrer zukünftig noch stärker ihre pädagogischen Ideen und Lernkonzeptionen in den Schulbetrieb mit einbringen. Damit wird sich der Spielraum erhöhen, aktuelle Themen, interessante Entwicklungen in der Forschung usw. in den Unterricht mit aufzunehmen. Nicht nur die Attraktivität des Unterrichts für die Schülerinnen und Schülern, sondern auch die Attraktivität des Unterrichts für die Lehrkräfte wird sich durch diese neuen Gestaltungsmöglichkeiten verbessern.

61. Positive Faktoren im Blick auf die Rahmenbedingungen des Lehrerberufs sind v.a. die, bei gegebener Qualifikation und Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen, aktuell guten Einstellungschancen sowie die flexible Teilzeitregelung, die es Lehrkräften ermöglicht, eine Reduzierung auf bis zu 50% ihres Deputats zu erreichen.

Gewinnung von Lehrkräften aus anderen Bundesländern und dem Ausland

62. Die Schulverwaltung Baden-Württemberg wirbt über die entsprechenden Informationsangebote im Internet insbesondere im Rahmen der schulbezogenen Stellenausschreibung, über Zeitungsinserate, Annoncen etc. im gesamten Bundesgebiet für die Einstellung von Lehrkräften. Mit dem KMK-Beschluss zur Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern vom 10. Mai 2001 sind auch die Voraussetzungen und Spielregeln für einen bundesweiten Lehrerarbeitsmarkt geschaffen und gleichzeitig die Mobilität für Lehrkräfte wesentlich erweitert worden. Alle Lehrkräfte können auf der Basis dieses KMK-Beschlusses an Bewerbungs- und Auswahlverfahren in allen Bundesländern teilnehmen, was vorher beamteten Lehrkräften nicht möglich war. Somit kann Baden-Württemberg die Gewinnung von Lehrkräften auch realisieren. Die Erfahrungen zeigen, dass sehr viele Lehrkräfte aus anderen Bundesländern sich in die Bewerberlisten aufnehmen lassen und beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch ein Einstellungsangebot erhalten.

63. In Zusammenarbeit mit der spanischen Botschaft hat das Kultusministerium ein Modell entwickelt, mit dem junge spanische Lehrkräfte für den Spanischunterricht an allgemein bildenden Gymnasien und beruflichen Schulen in Baden-Württemberg rekrutiert werden sollen. Das spanische Kultusministerium schreibt in Spanien die entsprechenden Stellen aus. Das Kultusministerium wirkt bei der Auswahl der betreffenden Lehrkräfte in Spanien mit. Die spanischen Lehrkräfte erhalten dabei einen befristeten Vertrag. Sie werden in das baden-württembergische Schulsystem eingewiesen und erhalten ein Mentorenbegleitprogramm, das sie in ihrer unterrichtlichen Tätigkeit unterstützt. Das Verfahren wird zur Lehrereinstellung 2003 zum ersten Mal durchgeführt.

Themen für die Expertenkommission

64. Lehrerimagekampagne: Welche Erfahrungen gibt es in anderen Ländern, was macht das Lehrerimage aus, welche Faktoren bestimmen das Lehrerbild in der Öffentlichkeit?

- Welche Faktoren bestimmen maßgeblich das Interesse am Lehramtsstudium, wie können Studienanfängerzahlen bedarfsgerecht erhöht/abgesenkt werden? Wie sind langjährige Schwankungen im Lehrerüberangebot / Lehrermangel zu verhindern?
- Pro und Contra Direkteinstieg, Seiteneinstieg

4. Lehrkräfte aus- und fortbilden

Anforderungen für eine Anstellung als Lehrkraft

65. Die Anforderungen an den Lehrerberuf für das öffentliche Schulwesen werden zunächst im Landesbeamtengesetz 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 1. und 2. Staatsprüfung nachgewiesen sein. Die Anforderungen an Lehrkräfte können im privaten Schulwesen davon abweichen.

Der Aufbau der Lehrerausbildung

66. Angehende Lehrerinnen und Lehrer durchlaufen in den meisten Fällen eine grundständige (d.h. 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.

67. Zugangsvoraussetzungen: Voraussetzung für ein Lehramtsstudium ist die allgemeine Hochschulreife. Für die Ausbildung von Fachlehrkräften und - im beruflichen Schulwesen - technischen Lehrkräften ist ein Zugang ohne allgemeine Hochschulreife möglich.

68. Die erste Phase der Lehrerausbildung (Hochschulstudium): Als einziges Bundesland bildet Baden-Württemberg die Lehrkräfte für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen in der ersten Phase an besonders dafür eingerichteten Hochschulen (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.

69. Studierende, die das Lehramt an Gymnasien oder das höhere Lehramt an beruflichen Schulen anstreben, absolvieren in der ersten Phase ein Lehramtsstudium an einer Universität beziehungsweise an einer Musik- oder Kunsthochschule. Die Studiengänge für Diplomhandelslehrer und Diplomgewerbelehrer an beruflichen Schulen sind als universitäre Diplomstudiengänge eingerichtet.

70. 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 Schulpädagogik 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.

71. In Baden-Württemberg gibt es 6 Pädagogische Hochschulen, 9 Universitäten, 5 Musik- und 2 Kunsthochschulen.

72. Die zweite Phase der Lehrerausbildung (Vorbereitungsdienst): Die zweite Phase bildet für alle künftigen Lehrkräfte ein schulartspezifischer Vorbereitungsdienst, der an einem staatlichen Seminar und an einer Ausbildungsschule abgeleistet wird. Er dauert für die Lehramter an Grund-, Haupt-, Real- und

Sonderschulen 18 Monate, für die Lehrämter an Gymnasien und beruflichen Schulen derzeit noch 24 Monate. Bei vorlaufendem Praxissemester wird er ab 2005 für diese Lehrämter auf 18 Monate verkürzt werden. Der Vorbereitungsdienst verbindet die schulpraktische Ausbildung (zunächst begleiteter, später selbstständiger Unterricht in einer Schule) mit pädagogischer, fachdidaktischer und schulrechtlicher Ausbildung am Seminar. Der Vorbereitungsdienst wird mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen. Mit dem Bestehen wird die Lehrbefähigung für die jeweilige Schulart und die jeweilige Laufbahnberechtigung erworben.

73. In Baden-Württemberg gibt es 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.

Wo und wie lange studieren künftige Lehrerinnen und Lehrer?		Ausbildungsdauer	
Lehramt an Grund- und Hauptschulen	Pädagogische Hochschule	6	18
Europalehramt an Grund- und Hauptschulen	Pädagogische Hochschule	8	18
Lehramt an Realschulen	Pädagogische Hochschule	7	18
Europalehramt an Realschulen	Pädagogische Hochschule	8	18
Lehramt an Gymnasien			
▪ Wissenschaftliche Prüfung	Universität	10	18
▪ Künstlerische Prüfung ¹	Kunsthochschule	13	18
Höheres Lehramt an beruflichen Schulen ²	Universität	9	18
Lehramt an Sonderschulen			
▪ Grundständiger Studiengang	Pädagogische Hochschule	8	18
▪ Aufbaustudium ^{3,4}	Pädagogische Hochschule	4	18

- 1) Dies gilt nur für den Fall, dass das Studium des wissenschaftlichen Fachs gleichzeitig mit dem Studium des künstlerischen Fachs abgeschlossen wird. Bei der Wahl eines künstlerischen Verbreiterungsfachs beträgt die Regelstudienzeit 12 Semester.
- 2) Lehramtsbewerber/-innen mit berufsbezogenem Fach benötigen zukünftig für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst eine für das Lehramt dienliche Fachpraxis von mindestens 39 Wochen Dauer, außerdem 10 Wochen Schulpraktikum; Lehramtsbewerber/-innen mit allgemeinen Fächern benötigen mindestens drei Monate Betriebspraxis.
- 3) Für Absolventinnen/Absolventen eines anderen Lehramtsstudiums.
- 4) Der Vorbereitungsdienst ist nur erforderlich, wenn zuvor noch keine Zweite Staatsprüfung in einem anderen Lehramt abgelegt wurde.

74. Einphasige Lehrerausbildung für technische Lehrkräfte und Fachlehrkräfte: Neben der grundständigen Lehrerausbildung gibt es die Ausbildungen für technische Lehrkräfte und Fachlehrkräfte an den Fachseminaren und beruflichen Seminaren, die ohne Hochschulstudium möglich sind:

- Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer an allgemein bildenden Schulen (24 Monate),
Voraussetzung: mittlere Reife und abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder gleichwertiger Abschluss,
- Fachlehrkräfte oder Technische Lehrkräfte an Sonderschulen (18 Monate),
Voraussetzung: mittlere Reife und abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder gleichwertiger Abschluss,
- Technische Lehrkräfte an beruflichen Schulen, kaufmännische und hauswirtschaftliche Richtung (18 Monate),

Voraussetzung: Abschluss einer kaufmännischen oder hauswirtschaftlichen Fachschule oder eines kaufmännischen oder hauswirtschaftlichen Berufskollegs,

- Technische Lehrkräfte an beruflichen Schulen, gewerblich-technische Richtung (12 Monate),

Voraussetzung: Fachschulabschluss plus Kammerzertifikat, z.B. einer Industrie- und Handelskammer.

Auch diese Ausbildung enthält schulpraktische, pädagogische, fachdidaktische und schulrechtliche Elemente und wird mit einer Staatsprüfung abgeschlossen. Diese Ausbildung findet in Baden-Württemberg an 3 Pädagogischen Fachseminaren, dem Fachseminar für Sonderpädagogik und den 4 Seminaren für das Berufliche Schulwesen statt.

Aktuelle oder geplante Änderungen

75. Novellierung aller Ausbildungs- und Prüfungsordnungen
Gegenwärtig werden die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für die Lehrämter aller Schularten novelliert.

76. Weiterentwicklung der Lehrerbildungsseminare zu Didaktischen Zentren: Die Staatlichen Seminare, die bisher vor allem für die 2. Phase der Lehrerausbildung zuständig waren, werden gegenwärtig weiterentwickelt zu "Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung". Kernaufgabe bleibt die Durchführung des Vorbereitungsdienstes. Die Seminare werden darüber hinaus beteiligt sein an der universitären Fachdidaktik, am Praxissemester und an der berufsbegleitenden Fortbildung der Lehrkräfte. Sie sollen Impulse geben für die pädagogische und didaktische Arbeit an den Schulen und Modelle entwickeln für die Weiterentwicklung der Unterrichtskultur und der Schulen.

77. Kooperativer Bachelor-/Master-Studiengang: In der Ausbildung von Lehrkräften für die beruflichen Schulen wird ab 2003 an fünf Hochschulstandorten in Baden-Württemberg ein neuer kooperativer BA-/ MA-Studiengang eingerichtet. Dabei kooperieren Fachhochschulen, an denen ingenieurwissenschaftliche Inhalte in zwei Fächern vermittelt werden, mit jeweils einer Pädagogischen Hochschule, die ergänzend in Berufspädagogik und Technikdidaktik ausbildet. Folgende wissenschaftliche Fächer werden dabei angeboten: Fertigungstechnik, Maschinenbau, Informationstechnik, Elektrotechnik, Informatik, Beschichtungstechnik, Gestaltungstechnik, Medientechnik, Bautechnik. Ziel des Studiengangs von neun Semestern ist ein polyvalenter Masterabschluss (MA of Engineering mit Wahlbereich Berufspädagogik), der die Möglichkeit eröffnet, als Lehrkraft im höheren Dienst an beruflichen Schulen oder als Ingenieur in der Industrie Beschäftigung zu finden.

78. Zentren für Lehrerbildung: An den Universitäten in Baden-Württemberg sollen ab WS 2003/2004 Zentren für Lehrerbildung eingerichtet werden. Sie sollen künftig alle Fragen der Lehrerbildung innerhalb der Universität koordinieren und Ansprechpartner sein für Lehrende und Studierende. Sie sollen folgende Aufgaben übernehmen: Sicherung des lehramtsspezifischen Angebots in den Fächern, in Pädagogik, in Didaktik und im ethisch-philosophischen Grundlagenstudium, Begleitung des Praxissemesters, Evaluation des Lehrangebots, Kooperation mit den Didaktischen Zentren, mit Schulen, mit dem Landesinstitut für Erziehung und Unterricht, mit Oberschulämtern und dem Kultusministerium, Koordination ergänzender Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte, Förderung der Forschung in Fachdidaktik, schulbezogener Erziehungswissenschaft, Unterrichts- und Schulforschung, konzeptionelle Weiterentwicklung der Lehramtsausbildung, Organisation und Durchführung von Prüfungen. Das Land erwartet sich von der Einrichtung der Zentren für Lehrerbildung eine strukturelle Verbesserung und Betonung des Stellenwerts der Lehramtsausbildung.

79. Evaluation: Im Rahmen der Änderung des Vorbereitungsdienstes werden der bisherige 24monatige Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gymnasien und der neue 18monatige Vorbereitungsdienst mit vorauslaufendem Praxissemester einer vergleichenden Evaluation unterzogen. Dafür werden zur Zeit die Fragebögen entwickelt, im Herbst beginnt die erste Befragung; Ergebnisse werden bis 2007 vorliegen.

Seiteneinstieg und Direkteinstieg

80. Als Seiteneinsteiger werden in Baden-Württemberg Personen bezeichnet, die nach einem Nicht-Lehramtsstudium an einer Hochschule zum Vorbereitungsdienst zugelassen werden. Direkteinsteiger sind Personen, die direkt (ohne Lehramtsstudium und ohne Vorbereitungsdienst) als Lehrkraft eingestellt werden. Für Seiteneinsteiger führt der Weg über den Vorbereitungsdienst (Referendariat) zum 2. Staatsexamen. Direkteinsteiger unterrichten sofort als Lehrkraft, werden dabei über zwei Jahre berufsbegleitend pädagogisch geschult und legen am Ende dieser Schulung eine Laufbahnprüfung ab.

81. Seiteneinstieg: Als Seiteneinsteiger werden derzeit Diplomphysiker zum Vorbereitungsdienst an (allgemein bildenden) Gymnasien zugelassen, wenn sie hinreichende Studienleistungen in einem zweiten Schulfach nachweisen können. Bewerber mit einem Universitätsdiplom oder einem Magisterabschluss in zwei Hauptfächern werden an beruflichen Schulen, also auch an Beruflichen Gymnasien regulär zum Vorbereitungsdienst, der zur zweiten Staatsprüfung führt, zugelassen. Auf diesem Weg werden Lehrkräfte in Fächern gewonnen, die keine universitäre Lehrerausbildung kennen (z. B. Nahrungsmitteltechnologie, Agrarwissenschaft, Medizin etc.). Daneben werden Bewerber mit Hochschulabschluss eingestellt, die die Lehrbefähigung in einem Mangelfach an beruflichen Schulen anstreben. Die Mangelfächer sind:

- mit Universitätsdiplom: Betriebswirtschaft, Mathematik, Physik, Chemie,
- mit Magisterabschluss: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch.

Neben ihrem Diplom- oder Magisterabschluss müssen die Bewerber hinreichende Studienleistungen in einem zweiten Fach nachweisen, das an beruflichen Schulen unterrichtet wird. In beiden Fächern erwerben sie dann über die 2. Staatsprüfung die Lehrbefähigung. In den Jahren 2000-2002 wurden folgende Einstellungszahlen in den Vorbereitungsdienst an beruflichen Schulen durch Seiteneinsteiger realisiert: 2000 12,9 % (74 Personen), 2001 22,7 % (97 Personen), 2002 35,9 % (121 Personen).

82. Direkteinstieg: Dieser Weg steht Absolventen eines Hochschulstudiums mit Diplom einer Fachhochschule oder einer Berufsakademie (Dipl.-Ing./FH oder -/BA) sowie mit mehrjähriger Berufserfahrung in den Fächern offen, die keine eigene Lehrerausbildung kennen (Drucktechnik, Farb- und Lacktechnik, Textiltechnik etc.). Diese Lehrkräfte werden in den gehobenen Dienst an beruflichen Schulen übernommen.

83. Des Weiteren können auch Absolventen mit dem Diplom einer Universität, einer Fachhochschule oder einer Berufsakademie sowie mit mehrjähriger Berufserfahrung in Fächern, in denen nicht genügend Lehramtsstudenten von Universitäten ausgebildet werden, diesen Weg beschreiten. Diese Fächer sind Datenverarbeitung, Druck- und Medientechnik, Energietechnik, Fahrzeugtechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Fertigungstechnik, Informationstechnik, Lackiertechnik, Metallbautechnik, Nahrungstechnologie, Biotechnologie und Nachrichtentechnik. Die für einen Direkteinstieg offenen Bereiche werden von Jahr zu Jahr neu festgelegt und an den jeweiligen Bedarf angepasst. Bewerber können sich für den Direkteinstieg in den Schuldienst bewerben und werden bei Eignung und dem Nachweis von Studienleistungen in einem weiteren Fach direkt in den Schuldienst eingestellt. Sie durchlaufen in den ersten beiden Berufsjahren bei 14,5 Stunden Unterrichtsverpflichtung eine berufsbegleitende pädagogische Schulung, die in Inhalt und Umfang dem "regulären" Vorbereitungsdienst nahe kommt. Am Ende der Schulungsphase steht eine Laufbahnprüfung.

84. In den Jahren 2000-2002 wurden folgende Einstellungszahlen in den Schuldienst an beruflichen Schulen durch Direkteinsteiger realisiert: 2000 16,9 % (88 Personen), 2001 33,0 % (172 Personen), 2002 39,9 % (207 Personen).

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrkräfte

85. Überblick über bestehende Möglichkeiten: Die Laufbahnen der Lehrkräfte sind in der Regel, aber nicht ausschließlich auf den Dienst in der Schule ausgerichtet. Möglich sind Tätigkeiten in der Schulaufsicht, an den Seminaren und Akademien sowie Tätigkeiten in der Fortbildung und Schulberatung. Diese Stellen werden ausgeschrieben und erfordern eine Bewerbung der Interessenten.

86. Beförderungsmöglichkeiten gibt es in den Lehrerlaufbahnen des gehobenen Dienstes nur für Funktionsstellen wie zum Beispiel die Ämter der stellvertretenden Schulleitung und der Schulleitung. Im Bereich der Lehrerlaufbahnen des höheren Dienstes gibt es die Beförderungsmöglichkeit zum Oberstudienrat und zur Oberstudienrätin sowie in die Funktionsämter der Studiendirektorinnen und -direktoren (Fachleitung, Fachabteilungsleitung, stellvertretende Schulleitung) sowie der Oberstudiendirektorinnen und -direktoren (Schulleitung). Neben den Beförderungsmöglichkeiten werden besonderes herausragende Lehrkräfte durch Gewährung von Leistungsstufen, also Gehaltsverbesserungen, honoriert.

87. Aktuelle oder geplante Veränderungen: Weiterbildung für Lehrkräfte mit Fachhochschul- oder Berufsakademiediplom im beruflichen Schulwesen. Um die Lehrkräfte mit FH-/BA-Diplom auch in der beruflichen "Oberstufe" einsetzen zu können, wird ab 2003 ein berufsbegleitender dreijähriger Aufstiegslehrgang angeboten, der nach weiterer pädagogischer und fachdidaktischer sowie wissenschaftlicher Qualifikation im 2. Fach den Unterrichtseinsatz an Fachschulen, Berufskollegs und Beruflichen Gymnasien ermöglichen soll.

Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften

88. Lehrerfortbildungseinrichtungen und Organisation von Lehrerfortbildung: In Baden-Württemberg bestehen vier landesweite Lehrerfortbildungseinrichtungen, die Staatlichen Akademien für Lehrerfortbildung Comburg-Schwäbisch Hall, Esslingen, Donaueschingen und Calw, die rund 1000 Kurse mit einer durchschnittlichen Dauer von 2 ½ Tagen pro Jahr durchführen. Jede Akademie hat ein bestimmtes Kompetenzprofil entwickelt, Esslingen bietet Fortbildung im Bereich berufliche Schulen an, Donaueschingen und Calw im Bereich Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien und Sonderschulen und Comburg-Schwäbisch Hall Fortbildung für Lehrkräfte in pädagogischen Leitungsfunktionen, z. B. Schulleitungen, stellvertretende Schulleitungen, Schulberater, Lehrkräfte im Bereich der Lehreraus- und Lehrerfortbildung.

89. Abgesehen vom Bereich der beruflichen Schulen, wird die Akademiekapazität entweder für die Qualifizierung von Multiplikatoren und Beratern für regionale und schulinterne Fortbildungsmaßnahmen (die von den Oberschulämtern/Schulämtern organisiert werden - s.u.) 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 - z. B. 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. Schließlich wird ein bestimmter Kursanteil (schwerpunktmäßig freitags/samstags) für Schulen vorgehalten, die einen Schulentwicklungsprozess beginnen oder befördern wollen, indem sie sich mit ihrem gesamten Kollegium einen solchen Wunschkurs außerhalb der Schule ausgestalten lassen. Das Akademieangebot wird regelmäßig evaluiert.

90. Daneben bieten drei weitere Einrichtungen im Land Fortbildung 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-Bad Gaggenau. Regionale und schulinterne Fortbildung wird angeboten und ausgestaltet von den vier Oberschulämtern als regionalen Schulbehörden für Gymnasien und berufliche Schulen und von dreißig staatlichen Schulämtern als regionalen Schulbehörden für Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Sonderschulen.

Einrichtung	Aufgabenschwerpunkt	Durchschnittl. jährliche Teilnahmekapazität	Kooperationen Partner
4 Staatliche Akademien für Lehrerfortbildung Comburg Esslingen Donaueschingen Calw	mehrtägige Kursangebote für <ul style="list-style-type: none"> • Berater /Multiplikatoren für die Region • Führungfortbildung (Schulleitungen und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben) • Wunschkurse für Schulen in Schulentwicklungsprozessen • Lehrkräfte in spez. Fachbereichen, die regional zahlenmäßig nicht bedienbar sind 	21.000 - 22.000	Wirtschaft, Kammern etc., Hochschulen, andere Weiterbildungseinrichtungen
4 Oberschulämter Regionale Schulbehörden	schwerpunktmäßig eintägige Kursangebote für Gymnasien und Berufliche Schulen entweder als regionale oder schulinterne Veranstaltung	} 30.000 - 40.000*	Wirtschaft, Kammern etc., Hochschulen, andere Weiterbildungseinrichtungen
30 Staatliche Schulämter Regionale Schulbehörden	schwerpunktmäßig halbtägige Kursangebote für Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Sonderschulen entweder als regionale oder schulinterne Veranstaltung		Wirtschaft, Kammern etc., Hochschulen, andere Weiterbildungseinrichtungen

91. Im Durchschnitt über alle Schularten hinweg werden zwei Drittel der regionalen und schulinternen Fortbildung in der unterrichtsfreien Zeit angeboten, die Situation stellt sich jedoch bei den einzelnen Schularten durchaus unterschiedlich dar. Akademieveranstaltungen finden das ganze Jahr über statt, von den Schulferien werden lediglich die Mitte der Sommerferien und die Weihnachtsferien ausgespart. Nach den regelmäßigen Statistiken zum Unterrichtsausfall werden rund die Hälfte der Unterrichtsstunden vertreten, bei denen ein Lehrer auf Fortbildung ist.

92. Aktuelle Projekte: Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt der Lehrerfortbildungsmaßnahmen zum einen in der Unterstützung der vielfältigen Innovationsvorhaben, die gerade auf den Weg gebracht wurden: z. B. Durchführung einer Fortbildungsreihe um 11.000 Grundschullehrkräfte für Fremdsprachenunterricht zu qualifizieren; Programme, die neue Verfahren zur Leistungsmessung an Schulen unterstützen, Programme,

die einen flexiblen Eintritt von Schülern in die Grundschule unterstützen, Programme, die den Einsatz von neuen Medien innerhalb und außerhalb des Unterrichts fördern, ein Programm, das Gymnasiallehrkräfte für das neu eingeführte Neigungsfach Wirtschaft qualifiziert, Programme, die schülerorientierte Unterrichtsmethoden fördern etc.. In Zusammenarbeit mit den Hochschulen wurden breit angelegte und aufwändige E-Learning-Qualifizierungsprogramme eingerichtet, mit deren Hilfe Lehrkräfte berufsbegleitend für den Unterricht in Mangelfächern wie z. B. den Naturwissenschaften weitergebildet werden.

93. Seit 1997 wurde ein breites Fortbildungsangebot für Schulleitungen eingerichtet und weiter ausgebaut. Dieses Jahr startet zudem eine vorauslaufende Qualifizierung, die Lehrkräfte auf eine künftige Übernahme von Führungsaufgaben im schulischen Bereich vorbereiten soll. Ausgehend von Erkenntnissen, dass die ersten Berufsjahre sich entscheidend auf die weitere professionelle Entwicklung von Lehrkräften auswirken, wurde im Jahr 2001 ein Pilotprojekt "Begleitung in der Berufseingangsphase" für Junglehrerinnen und Junglehrer eingerichtet. Das Angebot wurde in Zusammenarbeit mit den Lehrerbildungsseminaren entwickelt und durchgeführt, erste Evaluationsergebnisse des Pilotprojekts werden im Sommer 2003 vorliegen.

94. Personal: Externe Trainer werden in inhaltlichen Feldern eingesetzt, für die externe Expertise auf dem Markt zu haben ist und soweit es die zur Verfügung stehenden Mittel zulassen. Beispiele dafür sind Qualifizierungsprogramme im IT-Bereich und zur Einführung von neuen Medien, die Führungsfortbildung oder Sprachkurse für Lehrkräfte im Grundschulbereich. Die weit überwiegende Mehrheit des Fortbildungspersonals sind jedoch Lehrkräfte, die für diese Tätigkeit durch Akademiefortbildung vorbereitet werden. Da Lehrerressourcen begrenzt sind und die Frage der Unterrichtsversorgung sehr stark im Blick der Öffentlichkeit ist, wird es zunehmend schwierig Personal für Lehrerfortbildungsaufgaben zu gewinnen.

Aktuelle oder geplante Änderungen

95. Soweit möglich richten sich Akademiekurse an Schulteams oder Lehrerteams im Schulverbund, um die weitere Befassung mit dem Fortbildungsgegenstand in kollegialen Netzwerken innerhalb der Schule oder im regionalen Schulverbund zu fördern. Die Oberschulämter und Staatlichen Schulämter sind gehalten ihr Fortbildungsangebot so weit wie möglich als Abrufangebot auszugestalten, d. h. für bestimmte Themen können Schulen Experten für schulinterne Fortbildung abrufen, die Zeiten legt die Schule selbst fest - diese Experten werden wiederum durch Akademieprogramme vorbereitet. Insbesondere im Bereich der Staatlichen Schulämter hat dieses Verfahren bereits Verbreitung gefunden.

96. Pilotoberschulämter und -schulämter wirken darauf hin, dass Schulen eine auf ein Schuljahr bezogene systematische Fortbildungsplanung erstellen, auf der Grundlage des jeweiligen Schulprogramms und dessen Zielsetzungen. Der Fortbildungsplan soll auch Vereinbarung dazu enthalten, wie Lehrkräfte Fortbildungsinhalte sowohl im eigenen Unterricht als auch im Austausch mit ihren Kollegen nachhaltig anwenden. Die Erstellung eines Fortbildungsplans ist für Schulen jedoch noch nicht verbindlich.

97. Zum Ende des Jahres werden die vier Akademien Calw, Comburg, Donaueschingen und Esslingen zu einer Landesakademie zusammengeführt werden, um so ein flexibleres und koordiniert auf die Bedürfnisse von Schulen und regionalen Schulbehörden zugeschnittenes Angebot sicherstellen. Die neue Einrichtung soll auch im größeren Umfang als bisher Konzeptentwicklung im Bereich Lehrerfortbildung übernehmen, eine größere Vielfalt in den Formen der Fortbildungsangebote schaffen, z. B. durch Einbeziehung von Blended-Learning-Verfahren, und die Zertifizierung von externen Trainern übernehmen. Die neue Landesakademie und die regionalen Schulbehörden werden im nächsten Jahr auch auf die Kompetenzen und Kapazitäten der neustrukturierten Lehrerseminare - Didaktische Zentren - bei der Lehrerfortbildung zurückgreifen können.

Themen für die Expertenkommission

98. Kontinuierliche Lehrerbildung: Lehrerbildung muss angehenden Lehrkräften einen guten Start ins Berufsleben ermöglichen, aber auch sicherstellen, dass Lehrkräfte sich berufsbegleitend fortbilden können, um die Aufgaben in der Schule auch angesichts neuer Anforderungen professionell wahrnehmen zu können. Es ist wichtig, dass die Beteiligten der drei Phasen der Lehrerbildung (Hochschulstudium, Vorbereitungsdienst und berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung) miteinander kommunizieren und dass der notwendige Kompetenztransfer zwischen Hochschullehrern, Lehrkräften im Schuldienst und weiteren Beteiligten nicht durch strukturelle Grenzen verhindert wird. Hierzu bitten wir die Kommission um Vorschläge.

99. Fortbildungspläne an Schulen: Die Pilotschulen, die gerade an der Erstellung einer systematischen Fortbildungsplanung arbeiten, haben festgestellt wie schwierig es ist, Instrumente und Verfahren zur Erstellung einer Fortbildungsplanung zu entwickeln, die sowohl die Bedarfe, die durch politische Innovationen (z. B. Strukturreformen) gesetzt werden, als auch Bedarfe, die durch das Schulprofil gesetzt werden und drittens die Bedarfe der einzelnen Lehrkraft umfasst. Die Schulbehörden wiederum haben entsprechende Schwierigkeiten, ein Fortbildungsbudget für Schulen zu ermitteln und zu verwalten, das diese drei unterschiedlichen Bedarfe in entsprechender Weise berücksichtigt und zudem noch effizient verwaltet und bewirtschaftet werden kann. Hierzu bitten wir die Kommission um Vorschläge.

100. Anreize für Lehrerfortbildung: Derzeit sind keine Instrumente vorhanden, mit denen man das Engagement einer Lehrkraft im Bereich Fortbildung positiv anerkennen oder umgekehrt mit deren Hilfe die Verweigerung einer Lehrkraft, an Fortbildung teilzunehmen, sanktioniert werden kann. Zwar ist die überwiegende Mehrheit von Lehrkräften hoch motiviert, Fortbildungsangebote wahrzunehmen, dennoch ist der Mangel an solchen Instrumenten spürbar, insbesondere in dem Maße, in dem nun Schulen beginnen eigenständig systematische Fortbildungspläne aufzustellen. Hierzu bitten wir die Kommission um Vorschläge.

101. Anreize für Lehrerfortbildner: Was das Fortbildungspersonal angeht, so wird Lehrerfortbildung eher als Nebenprodukt betrachtet, es ist keine Profession in ihrem eigenen Recht. Die Lehrerressourcen im Bundesland werden nach den Anforderungen der Unterrichtsversorgung berechnet und haushaltsmäßig bereit gestellt. Die Erfordernisse der Lehrerfortbildung werden in dieses Lehrstellenbudget nicht mit einbezogen. Festzustellen ist außerdem ein Mangel an Anreizen, um gute Lehrkräfte für das Aufgabenfeld Lehrerfortbildung zu gewinnen, oder, was noch wichtiger ist, sie in dem Aufgabenfeld zu halten.

5. Einstellung, Auswahl und Zuweisung von Lehrern

Aufgabe der Lehrereinstellung

102. Aus der Gegenüberstellung von Lehrerbedarf lt. Schülerzahlen und inhaltlichen (Stundentafeln) und organisatorischen Vorhaben (z. B. Klassenteiler) sowie derzeitigem Personalbestand ergibt sich die Notwendigkeit, die Bedarfslücke durch Gewinnung qualifizierten Lehrpersonals einschließlich Versetzung möglichst rechtzeitig vor Unterrichtsbeginn im neuen Schuljahr zu schließen, in Mangelbereichen bzw. Mangelfächern auch durch unterjährige Einstellung. Diese Aufgabe wird über verschiedene Einstellungsverfahren wie Hauptzuweisungsverfahren, schulbezogenes Stellenausschreibungsverfahren, Direkteinstellungen, Zusatzqualifikationsverfahren, Übernahme von Lehrkräften aus anderen Bundesländern, Versetzungsverfahren realisiert. Die Personalvertretung wird entsprechend der Vorgaben durch das Landespersonalvertretungsgesetz beteiligt.

Grundlagen für die Verteilung und Zuweisung von Lehrkräften an die Schulen

103. Ermittlung der zu besetzenden Stellen

Das Kultusministerium ermittelt zentral für alle Schulen die Zahl der für die Einstellung zur Verfügung stehenden Stellen. Diese Zahl setzt sich zusammen aus den freiwerdenden und wieder zur Besetzung heranstehenden Stellen sowie den Neustellen. Die Daten über die freiwerdenden Stellen ergeben sich über die Veränderungen der personellen Situation im Rahmen der Personalverwaltung. Die Oberschulämter zeichnen für die Führung dieser Daten verantwortlich.

104. Lehrerbedarfsplanung an den Schulen

Laut Verwaltungsvorschrift "Eigenständigkeit der Schulen und Unterrichtsorganisation" müssen die Schulen zur Planung des jeweils neuen Schuljahres Lehrerberichte für den Ist-Stand an Lehrerwochenstunden und für die voraussichtliche Situation zum Unterrichtsbeginn über ein EDV-unterstütztes Verfahren erstellen. Abgefragt wird die Schülerzahl je Klassenstufe und eine Lehrerliste mit Angabe der jeweiligen Unterrichtsstunden bzw. Fächerkombinationen pro Lehrkraft. Auf dieser Grundlage werden den Schulen direkt Lehrerwochenstunden zur Erfüllung des Pflichtunterrichts der Stundentafel und für die notwendigen Teilungen zugewiesen, so dass sie frühzeitig noch vor Beginn des Schuljahres Planungssicherheit für ihre Unterrichtsorganisation haben. Darüber hinaus werden aus den Pools der Staatlichen Schulämter und Oberschulämter den Schulen gezielt Lehrerwochenstunden für zusätzliche Unterrichtsangebote, die Lehrerreserve und pädagogische Profile zugewiesen. Die Gesamtzuweisung aller Stunden ist dabei als Budget zu sehen, das die Schulen in eigener Verantwortung für den Unterricht einsetzen. Dieser Budgetgedanke zur Stärkung der Eigenständigkeit der Schulen ist bis auf die Sonderschulen (geplant ab Schuljahr 2004/2005) ab dem Schuljahr 2003/04 an allen Schularten realisiert.

105. Zielsetzungen

Erfahrungen haben gezeigt, dass Schulen bei stärkerer Eigenverantwortlichkeit kreative Ansätze und Lösungen hinsichtlich eines effektiven und sinnvollen Ressourceneinsatzes entwickeln. Beispielhaft seien hier als erfolgsversprechende Entwicklungen die Möglichkeiten bei der Klassenbildung, die Verwendung von Anrechnungsstunden für Unterricht sowie die Konzentration von Unterrichtsangeboten genannt. Die neuen Prinzipien der Dezentralisierung und der Deregulierung von Ressourcenverwaltung forcieren die Stärkung der Eigenständigkeit der Schulen und schaffen damit auch Grundlagen für eine nachhaltige Qualitätsentwicklung. Die Verlagerung von Verantwortlichkeiten an die Schulen vor Ort macht einen höheren Einsatz der Schulen erforderlich. Mit dem Prinzip des Stundenbudgets ist den Schulen ein Instrumentarium an die Hand gegeben, mit dem sie im Blick auf die Verwirklichung der Bildungsziele die Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen entsprechend ihren eigenen Vorstellungen passgenauer und gewinnbringender einsetzen und nutzen können. Über die Perspektive der einzelnen Schule hinaus wird aber schon jetzt bezogen auf Angebote der Schulen, die über den Pflichtbereich hinausgehen, über Bündelung und

Zentrierung von Angeboten an bestimmten ausgewählten Schulen ressourcenschonend agiert. Für die Zukunft wird der Gedanke der Verbände einzelner Schulen wesentliche Grundlage für effektiven Ressourcen- und damit auch Lehrereinsatz in allen Bereichen der Unterrichtsversorgung sein.

Auswahl und Einstellung von Lehrkräften

106. Grundsätzlich wird beim Lehrereinstellungsverfahren im Blick auf die Unterrichtsversorgung die passgenaue Zuweisung von Lehrkräften entsprechend der konkreten Bedarfslage der Schule vor Ort prioritär behandelt. Neben dem Hauptauswahlverfahren, über das entsprechend gegebener Standards rund die Hälfte aller zu besetzenden Stellen besetzt werden, liegt eine differenzierte Struktur an weiteren Einstellungsverfahren vor. Dabei werden den Schulen über das Ausschreibungsverfahren, bei dem sich die Bewerberinnen und Bewerber direkt an der Schule bewerben können, aber auch über die Führung von Vorstellung-, Beteiligungs- und Einstellungsgesprächen weitgehende Partizipationsmöglichkeiten bei der Personalrekrutierung und der Lehrereinstellung eingeräumt. Die Bewerberinnen und Bewerber können entsprechend der jeweiligen Vorgaben an den einzelnen Einstellungsverfahren teilnehmen.

107. Bewerbererfassung: Jede Lehrkraft mit einer anerkannten Lehrbefähigung kann sich für eine Übernahme in das baden-württembergische Schulsystem bewerben. Die Oberschulämter als personalführende Behörden erfassen alle Bewerberinnen und Bewerber nach Prüfung der Anerkennung in Bewerberlisten. Die Neubewerber, die in Baden-Württemberg ihren Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, werden direkt von ihren Ausbildungsseminaren in das zentrale EDV-Verfahren der Lehrereinstellung eingegeben und nehmen damit automatisch am Bewerbungsverfahren teil. Auch die Altbewerber, die im letzten Lehrereinstellungsverfahren nicht zum Zuge kommen konnten, werden automatisiert angeschrieben und erhalten die Bewerbungsunterlagen zugeschickt. Auch Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern, aus dem Ausland und auch Direkteinsteiger ohne Lehrbefähigung werden so zentral erfasst. Somit ist ein zentraler Überblick auf das gesamte Bewerberpotential und eine statistische Auswertung möglich. Mit der Aufnahme in die Bewerberliste steht die Teilnahme an allen Verfahren frei.

Auswahlkriterien bei der Lehrereinstellung

108. Die Auswahl der in den Landesschuldienst einzustellenden Lehrkräfte muss sich auf der Grundlage von Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz und § 11 Landesbeamtengesetz gestalten. Danach muss eine Auswahl nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ vorgenommen werden. Die Bewerberinnen und Bewerber werden dementsprechend nach dem Prinzip der Bestenauslese anhand der Kriterien der schulischen Nachfrage nach Fächern und Fachkombinationen, der räumlichen Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber und dem Rangplatz auf der Bewerberliste entsprechend der Examensleistungen ausgewählt. Das Hauptauswahlverfahren, das nach diesen Vorgaben durchgeführt wird, ist ein standardisiertes Ranglistenverfahren, um eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern rasch auswählen zu können. Stellen, die durch Absagen von Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden, werden über das mehrere Monate dauernde Nachrückverfahren an einsatzbereite Bewerber auf entsprechende Bestenauslese vergeben.

109. Regionale Einsatzbereitschaft der Bewerberinnen und Bewerber: Für alle Schularten bzw. Bewerbergruppen und für alle Einstellungsverfahren gilt, dass die Auswahl der zu berücksichtigenden Bewerbungen regionalisiert erfolgt. Dies bedeutet, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich für bestimmte Schulamtsbezirke bzw. für bestimmte Einstellungsbezirke oder auch flächendeckend für das ganze Land einsatzbereit erklären können. Sie erhalten dann ggf. nur entsprechend der von ihnen selbst angegebenen Einstellungsbezirke Beschäftigungsangebote. Grundlagen hierfür sind die Eintragungen entsprechend der Angaben der Bewerberinnen und Bewerber aus dem Einstellungsantrag in die Bewerberlisten. Im Einstellungsantrag sind die Leistungsdaten und vor allem die entsprechenden Wunschbezirke erfasst. Diese Einsatzwünsche sind ein zentrales Auswahlkriterium, um eine größtmögliche Identität zwischen dem

Wunsch des Bewerbers und der Zuweisung an die konkrete Schule erhalten. Auch wird versucht, über die regionalisierte Auswahl eine größere Zahl von Absagen durch Bewerberinnen und Bewerber zu vermeiden. Die Einstellungsbezirke orientieren sich in der Regel an den Land- und Stadtkreisen in Baden-Württemberg.

110. Rangplatz auf der Bewerberliste: Die Auswahlkriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ werden zur Reihung der Bewerber auf der Bewerberliste nach der Qualifikation in der „Leistungszahl“ zusammengefasst. Diese Leistungszahl errechnet sich derzeit in der Regel als Summe aus dem Zehnfachen der Durchschnittsnote der Ersten Staatsprüfung und dem Dreißigfachen der Durchschnittsnote der Zweiten Staatsprüfung. Bei Grund- und Hauptschullehrkräften, bei Lehrkräften an Realschulen und bei den musisch-technischen Fachlehrerinnen und Fachlehrern wird die so ermittelte Leistungszahl durch den Seminar- und den Jahrgangsausgleich modifiziert, um vermehrt Auswahlgerechtigkeit anzuwenden. Eine gleiche Gewichtung von Erster und Zweiter Staatsprüfung bei der Berechnung der Leistungszahl erfolgt bereits bei den Bewerberinnen und Bewerbern, die ihre Lehramtsprüfungen nach der Grund- und Hauptschullehrerprüfungsordnung I vom 31.07.1998 und Grund- und Hauptschullehrerprüfungsordnung II vom 18.01.2001 abgelegt haben. Weitere Anpassungen anderer Prüfungsordnungen sind beabsichtigt.

111. Weitere Auswahlkriterien: Damit die einzelne Schule möglichst passgenau jene neue Lehrkraft zugewiesen erhält, die dem vordringlichen örtlichen Bedarf am ehesten entspricht, sind weitere Auswahlkriterien gegeben bei

- den Grund- und Hauptschulen:
Stufenschwerpunkt, bestimmte Engpassfächer
- den Realschulen:
Fächer, Engpassfächer
- den Sonderschulen:
sonderpädagogische Fachrichtungen
- den Gymnasien:
Fächer, Fachkombinationen, Hauptfach vor Beifach
- den beruflichen Schulen
Fächer, Fachkombinationen
Fachlehrkräfte
Fächer bzw. Fachrichtungen.

112. Abweichungen von der Reihung der Bewerbungen nach der Leistungszahl bei der Auswahl der einzustellenden Lehrkräfte sind bei folgenden besonderen Einstellungsverfahren möglich:

- Schulbezogene Stellenausschreibung für Lehrkräfte
- Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Zusatzqualifikationen.
- Härtefallverfahren
- Einstellung von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten

Besondere Einstellungsverfahren

113. Das schulbezogene Stellenausschreibungsverfahren: Das Kultusministerium hat erstmals zum Einstellungsverfahren 2002 die vorgesehenen Kontingente der über das schulbezogene Stellenausschreibungsverfahren zu besetzenden Stellen deutlich erhöht. Bezogen auf alle Schularten kann ein Drittel der für die Hauptlehrereinstellung im Sommer voraussichtlich zur Verfügung stehenden Stellen über dieses Verfahren besetzt werden. Im Einstellungsverfahren 2002 betrug das Kontingent 1 000 Stellen, für das Verfahren 2003 waren 1180 Stellen vorgesehen. Schulbezogene Stellenausschreibungen sind schwerpunktmäßig vorgesehen für Schulen mit bestimmten Mangelbereichen (unzureichende Bewerberlage,

fächerspezifische Engpässe usw.). Darüber hinaus können - wie bereits bisher praktiziert - Schulen mit besonderen Profilen und Bereichen (bilinguale Schulen, Hauptschulen mit besonderen pädagogischen und sozialen Aufgaben, Schulen mit Musik-, Sport- oder Kunstprofil, usw.) Stellen ausschreiben. Dieses vorgezogene Stellenbesetzungsverfahren wird vor dem Hauptauswahlverfahren, das Ende Mai/ Anfang Juni stattfindet, abgeschlossen sein. Die frühzeitige Abwicklung dient der Bewerberbindung, gleichzeitig können die nicht besetzten Stellen wieder dem Hauptauswahlverfahren zugeschlagen werden und auch die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber können an den nachfolgenden Einstellungsverfahren teilnehmen.

114. Ablauf des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens: Der Antrag auf Ausschreibung von Stellen geht von der jeweiligen Schule aus. Das Oberschulamt prüft den Antrag insbesondere im Blick auf die Bedarfs- und Stellensituation und veranlasst die Stellenausschreibung. Der Ausschreibungstext wird zielgenau auf die jeweilige Schule abgestimmt. Damit erfolgt eine schulscharfe Stellenausschreibung. Die Stellenausschreibungen für die einzelnen Schulen werden von den Oberschulämtern gesammelt und können unter den Internetadressen der Oberschulämter abgerufen werden. Darüber hinaus ist die Sammelausschreibung an den jeweiligen Staatlichen Seminaren zum Aushang gegeben. Bewerben können sich Altbewerberinnen und -bewerber, aber auch Anwärterinnen und Anwärter aus dem Vorbereitungsdienst, die ihre Zweite Staatsprüfung noch nicht abgelegt haben, Lehrkräfte, die bereits im öffentlichen Schuldienst des Landes beschäftigt sind sowie auch Lehrkräfte aus anderen Bundesländern. Interessierte Bewerberinnen und Bewerber können ihre Bewerbung direkt an der jeweiligen Schule einreichen.

115. Die Schulleitung führt unter Beteiligung der Personalvertretung die Bewerbergespräche, erstellt einen qualifizierten Besetzungsvorschlag und reicht diesen an das Oberschulamt weiter. Das Oberschulamt entscheidet nach einer Rechtmäßigkeitskontrolle abschließend unter Berücksichtigung des Besetzungsvorschlags der Schulleitung über die konkrete Besetzung der ausgeschriebenen Stelle.

116. Zielsetzungen: Mit der Ausweitung des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens haben die Schulen entsprechend den Grundsätzen für Schulentwicklung verstärkt Möglichkeiten zur Personalrekrutierung und Personalauswahl erhalten. Sie definieren in ihrer Stellenausschreibung das Bewerberprofil, führen die Bewerbergespräche und auf ihrem qualifizierten Besetzungsvorschlag basiert letztendlich die Einstellungsentscheidung des Oberschulamts.

117. Die Bewerberinnen und Bewerber können sich im Gegensatz zum anonymen Auswahlverfahren über die Rangliste der Schulleitung direkt vorstellen und in dem persönlichen Bewerbergespräch ihre besonderen Qualifikationen hinsichtlich der Ausschreibung darstellen. Darüber hinaus wählen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Schule selbst aus und werden nicht zugewiesen. Falls sie kein Einstellungsangebot erhalten, können sie an den weiteren Einstellungsverfahren teilnehmen und dort ihre Chancen noch wahrnehmen.

118. Besonderes Auswahlverfahren für Bewerberinnen und Bewerber mit Zusatzqualifikationen: Im Zuge einer weiteren Flexibilisierung der Lehrereinstellung wurde der Pool der über das besondere Auswahlverfahren für Bewerberinnen und Bewerber mit Zusatzqualifikationen zu besetzenden Stellen verdoppelt. Bis zu 10% der in den Schularten besetzbaren Stellen können für dieses Verfahren, mit dem Lehrkräfte mit Zusatzqualifikationen, die dem Lehrerberuf förderlich sind, gewonnen werden sollen, verwendet werden. Die Hälfte der Stellen sind dabei für die Einstellung von Krankheitsvertretern reserviert. Mit diesem Verfahren ist es gelungen, sowohl Krankheitsvertreterinnen bzw. -vertreter, die sich vor Ort an den Schulen bewährt haben, einzustellen und darüber hinaus auch noch Lehrkräfte mit pädagogischen Sonderqualifikationen für die Schulen zu gewinnen. Damit berücksichtigt die Schulverwaltung über die vorgenannten Auswahlkriterien hinaus auch zusätzlich erworbene Qualifikationen in angemessener Form.

119. Besondere Auswahlverfahren für Härtefälle und Schwerbehinderte: Für diese besonderen Auswahlverfahren stellt die Schulverwaltung jährlich bestimmte Kontingente zur Verfügung. Das Schwerbehindertenverfahren wird zentral am Kultusministerium durchgeführt. Teilnehmen können Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte. Das Härtefallverfahren wird von einer Kommission der Oberschulämter durchgeführt. Bewerben können sich insbesondere Lehrkräfte, die besondere soziale Gründe anführen können z. B. Alleinerziehende mit Kind etc.

120. Einstellung von Krankheitsvertretungen: Um auf längerfristige Ausfälle durch Krankheit und Schwangerschaft etc. reagieren zu können, steht den Oberschulämtern ein bestimmtes Volumen an Mitteln zur Verfügung. Je nach Bedarfslage können sie ganzjährig befristete Verträge mit Bewerberinnen und Bewerbern abschließen, die gegenüber den Oberschulämtern die Bereitschaftserklärung für Krankheitsvertretungen angezeigt haben. Auswahlprinzipien sind hier ebenfalls die Bestenauslese und die Flexibilität hinsichtlich der Einsatzbereitschaft.

121. Direkteinstellungen: Auf Grund der Bedarfslage sind vor allem für den beruflichen Schuldienst Direkteinstiegsmöglichkeiten für Bewerberinnen und Bewerber ohne reguläre Lehramtsausbildung eingerichtet worden. Möglichkeiten gibt es insbesondere in den Bereichen Maschinenbau, Informationstechnik, Wirtschaftsinformatik und Elektrotechnik. Grundlage für die Auswahlentscheidung ist neben dem Bedarf die Diplom-Prüfung sowie mehrere Jahre Berufserfahrung. Die eingestellten Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen parallel zum Unterricht ein dreijähriges didaktisches und pädagogisches Nachqualifizierungsprogramm.

122. Administrative Konditionen für die Übernahme in den Schuldienst: Die Einstellungen auf eine „haushaltstechnische“ Stelle erfolgt in der Regel bei gleichzeitiger Übernahme in das Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg, sofern hierfür die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und das 45. Lebensjahr noch nicht überschritten ist. Wenn diese Voraussetzungen nicht vorliegen oder wenn keine Stelle zur Besetzung zur Verfügung steht, erfolgt, ggf. also auch bei einer Einstellung auf eine Stelle, die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis. Die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis erfolgt darüber hinaus bei allen befristeten Beschäftigungen, insbesondere bei den Krankheitsstellvertretern. In besonderen Fällen können zunächst befristet beschäftigte Lehrkräfte zugleich mit der Einstellung auch eine Zusage auf spätere Weiterbeschäftigung, ggf. auch auf spätere Übernahme in das Beamtenverhältnis erhalten.

123. Beschäftigungsumfang: Bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis wird zugleich die Beschäftigung mit vollem Deputat angeboten. In diesen Fällen können die einzustellenden Lehrkräfte jedoch freiwillig an den vielfältigen Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung teilnehmen. Bei der Übernahme ins Angestelltenverhältnis wird grundsätzlich ebenfalls vom vollen Deputat ausgegangen; hier ist jedoch der jeweilige Deputatsumfang vertraglich regel- und somit festlegbar.

124. Anerkennung von Lehrbefähigungen: Die Einstellung in den Schuldienst des Landes setzt grundsätzlich das Vorliegen einer für die jeweilige Schulart bzw. Lehrergruppe anerkannten Lehrbefähigung (Laufbahnbefähigung) voraus. Dies gilt unabdingbar bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis. Diese Laufbahnbefähigung wird in der Regel durch das erfolgreiche Absolvieren der Zweiten Staatsprüfung für die bestimmte Laufbahn erworben. Auf eine anerkannte Befähigung für eine in Baden-Württemberg gegebene Laufbahn kann bei der Einstellung nur dann verzichtet werden, wenn für die zu besetzenden Stellen nicht ausreichend viele Bewerbungen mit im Land erworbener oder anerkannter Laufbahnbefähigung vorliegen. Bei diesen nachrangigen Einstellungen erfolgt die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis. Grundsätzlich verfährt die Schulverwaltung in Baden-Württemberg sehr großzügig bei der Anerkennung von Lehrbefähigungen.

Bereits realisierte Optimierungen in der Lehrereinstellung

125. Die Schulverwaltung Baden-Württembergs hat im Zuge einer groß angelegten Optimierung des Lehrereinstellungsverfahrens folgende wesentliche Neuerungen realisiert, um flexibel auf Veränderungen des Lehrerarbeitsmarktes reagieren und auch Stellen in Mangelbereichen mit Lehrkräften besetzen zu können:

- Ausweitung des schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahrens in der Größenordnung von über 1.000 Stellen über alle Schularten hinweg in Regionen und Bereichen mit besonderen Rekrutierungsproblemen (bei den Grund-, Haupt-, Realschulen und den Gymnasien werden 33% aller im Hauptzuweisungsverfahren zur Verfügung stehenden Stellen von den Schulen ausgeschrieben, bei den Sonderschulen und den beruflichen Schulen 40%),

- Erhöhung des Anteils der über das Zusatzqualifikationsverfahren zu besetzenden Stellen auf 10 % der zu vergebenden Stellen, die Hälfte der Einstellungen ist für Bewerber/innen mit der Zusatzqualifikation Vertretungstätigkeiten reserviert;
- Öffnung der Vorbereitungsdienste für das Lehramt an Gymnasien für Diplom-Physiker, für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen für Diplom-Mathematiker bzw. Diplom-Physiker; Einzelfallentscheidung bei Abschlüssen in deutschen Magisterstudiengängen für die Fächer Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch;
- Direkteinstieg von Absolventen/innen von Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien, die einschlägige Berufserfahrungen vorweisen können, in Mangelbereiche des beruflichen Schuldiensts mit pädagogischer und fachdidaktischer Nachqualifizierung,
- möglichst frühzeitige Abwicklung der Einstellungsverfahren, um Bewerber zu binden und den Schulen vor Beginn des Schuljahres Personalplanungssicherheit zu geben
- erhöhter Vorabzuschlag bei den frei werdenden Stellen (sog. Swing);
- der Zuschlagsfaktor bei der Zahl der auszuwählenden Personen aufgrund freiwilliger Teilzeitbeschäftigung der einzustellenden Bewerberinnen und Bewerber wird mit rund 20 % veranschlagt;
- VorabEinstellung von sog. "Bindungslehrern" zur Bewerbersicherung;
- gezielte Erhebung der Ortswünsche von Bewerberinnen und Bewerbern bei allen Schularten
- verstärkte Berücksichtigung des bundesweiten Arbeitsmarktes über das KMK-Verfahren zur Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern,
- Gewinnung von spanischen Lehrkräften für den Spanischunterricht über ein Vereinbarungsmodell zwischen Spanien und Baden-Württemberg.

Themen für die Expertenkommission

126. Folgende Problembereiche sind von besonderer Dringlichkeit:

- Fächerspezifische Engpässe können an Schulen auftreten, wenn die Lehrbefähigungen der eingesetzten Lehrkräfte nicht in vollem Umfang das gesamte Spektrum der Fächer der Studentafel abdecken.
- Bei der Bedarfserhebung müssen gewisse Unschärfen aufgrund des Prognosecharakters der schulischen Angaben eingerechnet werden, die allerdings zeitnah zum Unterrichtsbeginn ausgeglichen werden.
- Schwierigkeiten bei der Lehrereinstellung bereitet insbesondere die mangelnde Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber, die sie vor allem für die attraktiven Ballungsregionen interessieren, während die peripheren Bereiche (Franken, Schwarzwald, Ostalb) unter einem Bewerbermangel zu leiden haben.
- Die Abwanderung in andere Bundesländer und auch in die Schweiz vor allem bei grenznahen Oberschulämtern stellt ebenfalls ein Problem dar. Bewerberinnen und Bewerber nehmen solche Angebote an, um nicht in weiter entfernten Gebieten Baden-Württembergs Schuldienst leisten zu müssen.
- Vor allem im Sonderschulbereich leisten Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Bundesländern in Baden-Württemberg ihren Vorbereitungsdienst ab und kehren dann in ihr Heimatland zurück.
- Baden-Württemberg ist aufgrund seines späten Unterrichtsbeginns gegenüber Ländern, die früher beginnen, benachteiligt, weil das Haupteinstellungsverfahren trotz der Terminvorziehungen im Vergleich recht spät abgewickelt wird.
- In Mangelfächern ist oftmals keine entsprechende Auswahl mehr möglich. Gerade in Fächern wie Physik, Mathematik, Spanisch etc. müssen oft Bewerberinnen und Bewerber ohne Rücksicht auf die vorliegende Qualifikation übernommen werden.

Weitere Initiativen zur Optimierung des Einstellungsverfahrens

127. Über das EDV-System "Schulverwaltung am Netz" (SVN), an das alle Schulen im Land angeschlossen sind, sollen bereits bestehende EDV-Unterstützungssysteme integriert und weitere Applikationsmöglichkeiten für Bewerbung, Lehrereinstellung und Versetzung auch im Blick auf eine Online-Bewerbung entwickelt werden.

6. Beruflicher Aufstieg und sonstige Rahmenbedingungen

Aufstiegsmöglichkeiten

128. Im Schuldienst bestehen Aufstiegsmöglichkeiten nur über Beförderungsämtler. Beförderungsämtler ohne besondere Funktion gibt es nur für die Lehrerinnen und Lehrer im höheren Dienst an Gymnasien und beruflichen Schulen, nämlich die Beförderung Studienrätin/Studienrat zur/zum Oberstudienrätin/Oberstudienrat. Allerdings werden in den Jahren 2002 und 2003 probeweise 30 % der Beförderungsstellen zur/zum Oberstudienrätin/Oberstudienrat für besondere Aufgaben an den Schulen vergeben. Nach Auswertung der Erfahrungen wird zu entscheiden sein, ob dieses Verfahren fortgeführt und ausgeweitet werden soll.

129. Alle anderen Beförderungsämtler sind Funktionsämtler. Funktionsämtler sind die Ämtler der Schulleiter/innen und der Stellvertretenden Schulleiter/innen, der Fachberater/innen, der Fachleiter/innen an den Seminaren und der Fachleiter/innen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben an den Gymnasien und beruflichen Schulen. Die Stellen werden ausgeschrieben und erfordern eine Bewerbung.

130. Bei der Besetzung von Schulleiterstellen werden die Schulkonferenz und der Schulträger beteiligt. Die Überprüfung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt durch eine Anlassbeurteilung und eine von den Bewerberinnen und Bewerbern zu fertigende Unterrichtsanalyse mit Beratung. Im Anschluss daran erfolgt ein Bewerbergespräch.

131. Lehrerinnen und Lehrer können auch außerhalb der Schule tätig werden. Sie können in die Schulaufsicht wechseln und in der Schulverwaltung Aufgaben übernehmen. Hierzu gehört auch die Tätigkeit als Fachberater/innen, die mit einem Teil ihrer Arbeitszeit an der Schule unterrichten und mit einem anderen Teil ihrer Arbeitszeit im Auftrag der Schulverwaltung Lehrerinnen und Lehrer fachlich beurteilen und beraten. Weiterhin sind Tätigkeiten in der Lehrerbildung an den Seminaren oder an den Pädagogischen Hochschulen möglich. Andere Tätigkeiten außerhalb der Schule können im Rahmen von Beurlaubungen ausgeübt werden.

Besoldung

132. Die Besoldung der Lehrerinnen und Lehrer ist bundesgesetzlich geregelt. Das Grundgehalt wird nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich nach dem Besoldungsdienstalter, also nach Zeitablauf, und der Leistung. So steigt das Grundgehalt in den ersten fünf Gehaltsstufen im Abstand von zwei Jahren, von der sechsten bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und von der zehnten bis zur zwölften Stufe im Abstand von vier Jahren. Mit der zwölften Stufe ist das Endgrundgehalt in der Besoldungsgruppe erreicht.

133. Der Bundesgesetzgeber hat 1997 die sog. Leistungsstufen eingeführt, die ab dem Jahr 2000 in Baden-Württemberg umgesetzt wurden. Die Leistungsstufe ist ein leistungsorientiertes Besoldungselement, mit dem bei dauerhaft herausragenden Gesamtleistungen die nächste Gehaltsstufe früher gewährt werden kann. Eine Leistungsstufe können pro Jahr 10 % der Lehrerinnen und Lehrer einer Schule erhalten. Die Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe treffen die Schulleiterinnen und Schulleiter. Ein Teil der Lehrerinnen und Lehrer begrüßt die Einführung der Leistungsstufen, andere lehnen sie nachhaltig ab und fordern an ihrer Stelle die Gewährung von Entlastungsstunden. Der Leistungsstufe korrespondiert die Aufstiegshemmung, wonach bei nicht den durchschnittlichen Anforderungen entsprechenden Leistungen ein Aufrücken in die nächste Gehaltsstufe unterbleibt. Auch hier liegt die Entscheidung bei den Schulleiterinnen und Schulleitern.

Beurteilung von Lehrkräften

134. Im Rahmen der ständig notwendigen Weiterentwicklung und Verbesserung des Bildungswesens kommt der Qualitätserhaltung und Qualitätsverbesserung an der einzelnen Schule eine zentrale Rolle zu. Die Lehrerinnen und Lehrer sollen in ihrem pädagogischen Wirken bestätigt und bestärkt, der Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit gefördert und Möglichkeiten der Verbesserung aufgezeigt werden, die sie zur Erfüllung ihres Erziehungs- und Bildungsauftrags benötigen. Dazu ist die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer unerlässlich. Sie bildet auch die Grundlage für Personalentscheidungen und für die optimale Verwendung der Lehrerinnen und Lehrer. Darüber hinaus sind zur Entwicklung und Förderung eines guten pädagogischen Klimas an der einzelnen Schule sowie als Basis für ein effektives Handeln die gemeinsame Planung, Vorbereitung und Gestaltung von Unterricht, gegenseitige Hospitationen sowie die Durchführung von Gesamtlehrerkonferenzen, Teilkonferenzen und Pädagogischen Tagen wichtige Voraussetzungen.

135. Die Lehrerinnen und Lehrer werden während ihrer Probezeit, aus besonderem Anlass (Anlassbeurteilung), in regelmäßigen Abständen durch Dienstbericht und für die Gewährung von Leistungsstufen dienstlich beurteilt.

136. Der Dienstbericht erfolgt alle fünf Jahre nach der letzten dienstlichen Beurteilung. Ab Vollendung des 50. Lebensjahres sind die Lehrerinnen und Lehrer vom Dienstbericht ausgenommen. Im Dienstbericht werden die Leistung und das pädagogische Wirken gewürdigt und ggf. Möglichkeiten der Verbesserung aufgezeigt. Der Dienstbericht wird von den Schulleiterinnen und Schulleitern erstellt und enthält keine Note. Daneben führen die Schulleiterinnen und Schulleiter mit den Lehrerinnen und Lehrern ihrer Schule in regelmäßigen Abständen Beratungsgespräche, die mit einer Zielvereinbarung abschließen können. Inhalt des Beratungsgesprächs sind insbesondere die Qualität der unterrichtlichen, erzieherischen und außerunterrichtlichen Arbeit, die individuelle Fortbildungsplanung, die künftige berufliche Entwicklung sowie die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit. Im Beratungsgespräch können leistungsstarke Lehrerinnen und Lehrer zu weiterem Engagement ermutigt werden, insbesondere zur Übernahme besonderer Aufgaben oder Unterstützungsleistungen für die Schulleitung, um sie im Sinne einer effizienten Personalentwicklung auf Funktionsämter vorzubereiten.

137. Anlassbeurteilungen werden im Vorfeld von Beförderungsentscheidungen erstellt. Sie können auch dann notwendig werden, wenn die pädagogischen oder fachlichen Leistungen nicht den zu erwartenden Anforderungen entsprechen und ein Eingreifen der Schulaufsicht angezeigt ist. Bei Schlechtleistungen reagiert die Schulverwaltung z. B. mit einem Beratungsprogramm durch eine/n Fachberater/in und Auflagen, die sich von der Unterrichtsvorbereitung bis zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erstrecken können. Wiederholte Unterrichtsbesuche und Hospitationen bei anderen Lehrerinnen und Lehrern sollen Hilfestellungen für die Lösung der Probleme geben. In gravierenden Fällen kann auch die Versetzung an eine andere Schule notwendig sein. Kooperieren die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer nicht, werden dienstrechtliche, in letzter Konsequenz disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen.

Freistellungsmöglichkeiten

138. Teilzeitbeschäftigung ist in jedem Umfang zwischen einem halben und einem vollen Deputat möglich. Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ist nur während des Erziehungsurlaubs zulässig, wobei die Untergrenze von einem Viertel-Deputat nicht unterschritten werden darf. Eine Teilzeitbeschäftigung darf aus familiären Gründen oder aus sonstigen Gründen ausgeübt werden. Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen darf höchstens zwölf Jahre ausgeübt werden, die Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen unbefristet.

139. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung sind die Altersteilzeit und das Freistellungsjahr. Altersteilzeit können schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer in Anspruch nehmen, wenn sie das 55.

Lebensjahr vollendet haben. Die Laufzeit muss sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken. Altersteilzeit ist im Teilzeitmodell möglich, bei dem das Deputat um die Hälfte reduziert wird, oder im Blockmodell, bei dem in der ersten Phase in vollem Umfang gearbeitet wird und in der zweiten Phase eine volle Freistellung erfolgt, wobei die Bezüge anteilig über die gesamte Laufzeit gewährt werden. Beim Freistellungsjahr wird durch Vorleistung über ein volles Deputat Arbeitszeit angespart, die dann für ein ganzes Schuljahr durch Freistellung ausgeglichen wird. Der Mindestzeitraum beträgt vier Jahre, also drei Jahre Vollbeschäftigung und ein Jahr Freistellung bei anteiligen Bezügen über die gesamte Laufzeit.

140. Teilzeitbeschäftigte im Schuljahr 2001/02:

	männlich		weiblich	
	Anzahl	%	Anzahl	%
GHS	1630	3,5	19818	42,5
RS	1185	8,0	5093	34,6
SoS	335	3,9	3002	34,5
S bes. Art	32	7,6	143	34,0
Gym	2166	9,8	6286	28,6
BS	1358	6,8	3870	19,2

141. Beurlaubungen erfolgen in den Privatschuldienst und an zweiter Stelle aus familiären Gründen, gefolgt vom Erziehungsurlaub. Weiterhin gibt es die Möglichkeit einer Beurlaubung bei Bewerberüberhang für längstens sechs Jahre und den sog. Altersurlaub ab dem 55. Lebensjahr bis zum Ruhestand. Eine eher geringe Rolle spielen Beurlaubungen in den Auslandsschuldienst und für Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Bei Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes kann eine Beurlaubung nur bewilligt werden, wenn sie im besonderen Landesinteresse liegt. Hier kommen Tätigkeiten in den Kirchen, Weiterbildungseinrichtungen oder im Jugendbereich in Betracht. Alle Beurlaubungen erfolgen unter Wegfall der Bezüge. Nur in wenigen Ausnahmefällen, wenn die Beurlaubung öffentlichen Belangen dient, kann die Beurlaubung unter Belassung der Bezüge bewilligt werden.

Anzahl der beurlaubten Lehrerinnen und Lehrer zum Stand 01.12.2000:

	Anzahl	
	absolut	in Prozent
Aus familiären Gründen	2258	25,53
Erziehungsurlaub	2035	23,01
Privatschuldienst	2654	30,01
Bewerberüberhang	1121	12,68
Auslandsschuldienst	271	3,06
Sonstige ohne Bezüge	457	5,17
Sonstige mit Bezügen	48	0,54
Summe	8844	100

Versetzung in den Ruhestand

142. Nach der Regelaltersgrenze des Landesbeamtengesetzes treten Lehrerinnen und Lehrer zum Ende des Schuljahres in den Ruhestand, in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden. Auf Antrag ist eine Versetzung in den Ruhestand zum Ende des Schuljahres möglich, in dem die Lehrerinnen und Lehrer das 63. Lebensjahr vollenden. Schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer können auf Antrag zum Ende des Schuljahres oder Schulhalbjahres in den Ruhestand versetzt werden, in dem sie das 60. oder 63. Lebensjahr vollendet haben.

143. Die Regelaltersgrenze des 65. Lebensjahres erreichten in den Jahren 1998 bis 2002 nur 9,2% bis 16,5% der Lehrerinnen und Lehrer. Dies entspricht den Tendenzen in den anderen Bundesländern. Die Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit beruhen auf psychischen oder physischen Erkrankungen oder auf

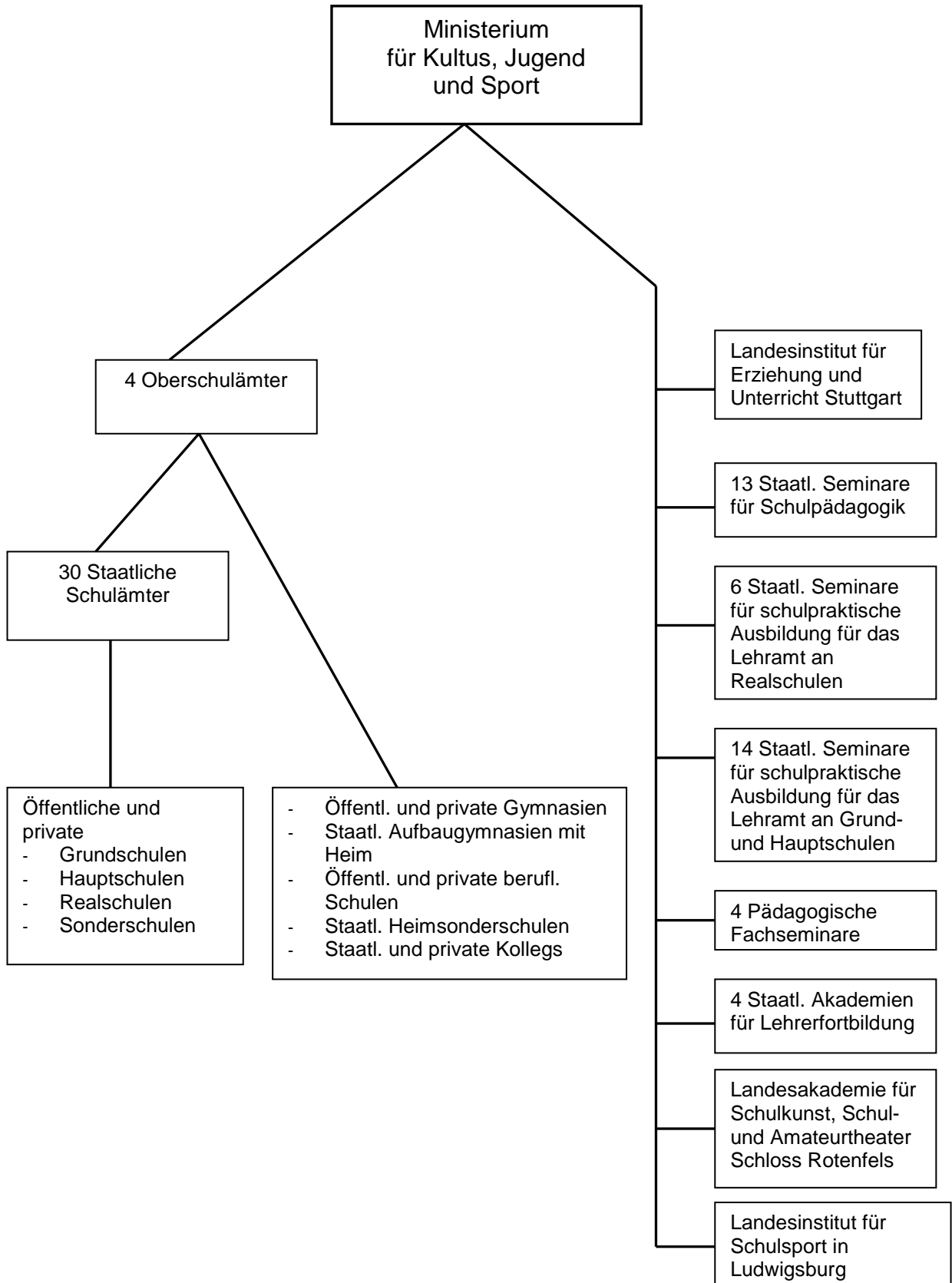
einer Kombination beider Erkrankungen. Die Schulverwaltung versucht, mit folgenden Maßnahmen der hohen Zahl von Frühpensionierungen entgegenzuwirken:

- Die Altersermäßigung im Umfang von zwei Wochenstunden ab dem 60. Lebensjahr entlastet die älteren Lehrerinnen und Lehrer.
- Die weitreichenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, das Freistellungsjahr und die Altersteilzeit für Schwerbehinderte sind beamtenrechtliche Rahmenbedingungen, die die Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer erleichtern können.
- Derzeit stehen 25 Stellen für eine anderweitige Verwendung von Lehrerinnen und Lehrern zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr unterrichten, aber durchaus noch andere Arbeiten in vollem Umfang erledigen können.
- Die Fortbildung macht Angebote für ältere Lehrerinnen und Lehrer sowie in pädagogischen Fragen. Insbesondere pädagogische Fallbesprechungsgruppen tragen zur Bewältigung pädagogisch schwieriger Situationen im Schulalltag und so zu einer physischen und psychischen Entlastung bei.
- Die Unterstützung der Erziehungsarbeit durch die Jugendsozialarbeit ist eine Entlastung für die Lehrerinnen und Lehrer.
- Schließlich ist durch die Neuordnung der Gymnasiallehrausbildung das Praxissemester eingeführt worden. Damit kann bereits im Vorfeld des Lehrerberufes beratend und korrigierend eingegriffen werden, wenn es zu Schwierigkeiten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen kommt.
- Die begrenzte Dienstfähigkeit (auch als Teildienstfähigkeit bezeichnet) wurde im Jahr 2000 auf Grund von Bundesrecht auch im Landesbeamtengesetz normiert. Die begrenzte Dienstunfähigkeit beruht auf dem Gedanken, gesundheitlich angeschlagene Beamtinnen und Beamte, die trotz ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung noch mindestens 50 % ihrer Arbeitsleistung erbringen können, nicht in den Ruhestand zu versetzen, sondern im Rahmen des ihnen noch Möglichen bei verminderten Bezügen weiter zu beschäftigen. Kann z. B. ein/e Lehrer/in noch im Umfang eines halben Deputats unterrichten, wird er/sie in diesem Umfang bei verminderten Bezügen eingesetzt. Seit Einführung haben die Oberschulämter in 134 Fällen von der begrenzten Dienstfähigkeit Gebrauch gemacht (entspricht etwa 3,8 % aller Frühpensionierungen). Voraussetzung ist auch hier ein amtsärztliches Gutachten, das die begrenzte Dienstfähigkeit und den Umfang des noch zu leistenden Deputats bescheinigt. Gesundheitlich angeschlagene Lehrerinnen und Lehrer, die bislang in den Ruhestand versetzt werden mussten, können im Wege der begrenzten Dienstfähigkeit auch gegen ihren Willen mit reduziertem Deputat weiter beschäftigt werden.

144. Fehlzeiten infolge Krankheiten liegen im normalen Rahmen. Nach der letzten Erhebung aus der 10. Kalenderwoche 2002 beträgt der Anteil der Krankheitsfehlstunden an der Soll-Stundenzahl des Pflichtstundenbereichs 4,6 %.

ANHNANG

Geschäftsbereich des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg



Die Länder der Bundesrepublik Deutschland

