



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Martin Habersaat (SPD)

und Antwort

der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK)

Situation der Schulleitungen in Schleswig-Holstein

Vorbemerkung des Fragestellers:

2019 hat der Landtag einstimmig einen Antrag zur Stärkung von Schulleitungen beschlossen.¹ In der vergangenen Woche berichteten die Kieler Nachrichten, dass rund ein Fünftel der Kieler Schulen führungslos seien, im Land insg. 17 Schulen.² Ein ehemaliger Schulleiter beklagte in dem Zusammenhang das hohe Arbeitspensum von Schulleitungen.³ Das entspricht den Ergebnissen einer Umfrage der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaft im Auftrag der GEW unter Schulleitungen, nach denen 57% zu wenig Zeit für ihre Aufgaben haben und überdurchschnittlich viele Burn-out-Symptome zeigten.⁴

Vorbemerkung der Landesregierung:

Die Berichterstattung in den Kieler Nachrichten knüpfte daran an, dass zum Zeitpunkt des Erscheinens der Artikel an vier der 24 Schulen im Bereich der Gemein-

¹ Drucksache 19/1791

² <https://www.kn-online.de/lokales/kiel/fuenf-weiterfuehrende-schulen-in-kiel-ohne-fuehrung-wo-schulleiter-fehlen-EOAGB7W7FFD6ZKYTZE0HY6PY2U.html>

³ <https://www.kn-online.de/lokales/kiel/ehemaliger-schulleiter-aus-kiel-empoert-und-ung-was-hier-passiert-G6ZRQDEJVNBPM7B2JB62YDMZI.html>

⁴ <https://www.gew-sh.de/presse/detailseite/gew-umfrage-offenbart-bedenkliche-belastung-von-schulleitungen>

schaftsschulen (mit und ohne Oberstufe) und Gymnasien in Kiel bzw. an 16,67% die Schulleitung nicht besetzt war. Insgesamt hat Kiel 58 öffentliche Schulen und es liegen aktuell keine Schulleitungsvakanzen in den anderen Schularten (Grundschulen, Förderzentren und berufsbildende Schulen) vor, so dass insgesamt 6,90% der Schulleitungsdienstposten aktuell noch nicht besetzt ist. Keine der vier Vakanzen beruht darauf, dass es für die jeweilige Stelle keine Bewerbungen gab. Vielmehr konnte die Auswahl für eine Schule bereits abgeschlossen werden und die Nachbesetzung wird noch im laufenden Schuljahr erfolgen. In einem weiteren Verfahren hat der Schulleiterwahlausschuss stattgefunden, sodass das Besetzungsverfahren nun fortgesetzt werden kann. Auch die Aussage zu den derzeit 17 nicht besetzten Schulleitungsstellen in Schleswig-Holstein in den Kieler Nachrichten bezog sich auf den Bereich der Gemeinschaftsschulen und Gymnasien, wobei es in Schleswig-Holstein 180 Gemeinschaftsschulen und 99 Gymnasien gibt, so dass 6,09% dieser Schulleitungsstellen aktuell vakant sind. Generell ist dabei zu berücksichtigen, dass die Besetzung von Schulleitungsstellen einen kontinuierlichen Prozess darstellt und jedes Auswahlverfahren mehrere Verfahrensschritte durchläuft, was jeweils einige Zeit in Anspruch nimmt (vgl. auch Drucksache 20/692). In allen derzeit laufenden Stellenbesetzungsverfahren für Schulleiterinnen und Schulleiter im Bereich der Gemeinschaftsschulen und Gymnasien liegt aktuell (Stand 21. Mai 2025) nur für eine Schule nach Ende der Ausschreibungsfrist keine Bewerbung vor, sodass diese Stelle erneut ausgeschrieben werden muss.

1. Welche Handlungsfelder zur Stärkung von Schulleitungen wurden von der Landesregierung auf welcher Grundlage identifiziert?

Antwort:

Das damalige Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hatte in der Sitzung des Bildungsausschusses vom 31. März 2022 zur Umsetzung des o.g. Antrags (Drucksache 19/1791) berichtet. So seien die Rahmenbedingungen für Leitungsfunktionen mit dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Lehramtes an Grundschulen deutlich verbessert worden. Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund, dass die Grundschulen die mit Abstand größte Schulart mit entsprechend hohem Bedarf an Schulleitungen darstellt, von besonderer Bedeutung. Mit dem Leitungszeiterlass habe die Landesregierung im Jahr 2020 für eine weitere Unterstützung der schulischen Führungskräfte gesorgt. Die Zusammenarbeit von Schulaufsicht und Schulleitung sei gestärkt worden. Dieser Prozess wurde auch in den Folgejahren fortgeführt. Die aktuellen Entwicklungen sind in der Antwort der Landesregierung zur Kleinen Anfrage „Reform der Schulaufsicht in Schleswig-Holstein“ (Drucksache 20/3184) dargestellt. Ein weiterer Bereich war die Weiterentwicklung der Potenzialanalyse und Qualifizierung von Führungskräften. Dazu wurde auf die Allianz für Lehrkräftebildung hin-

gewiesen, durch deren Maßnahmen ein Fundament für die Auswahl späterer Leitungskräfte geschaffen werde. Dies gilt auch in Bezug auf die Maßnahmen, die aktuell auf eine regional gleichmäßigere Stellenbesetzung abzielen, weil sich wie die Stellen für Lehrkräfte auch die Stellen für Schulleitungen in bestimmten Regionen teilweise erst nach mehreren Ausschreibungen besetzen lassen. Hiervon betroffen ist vor allem der Bereich der Grundschulen, wobei allerdings auch dort bei aktuell 37 laufenden Stellenbesetzungsverfahren für Schulleitungen (Stand 21. Mai 2025) lediglich an sieben Schulen im Rahmen der bisherigen Ausschreibungen keine Stellenbesetzung gelang (keine Bewerbung, Bewerbung zurückgezogen oder kein Vorschlag durch den Schulleiterwahlausschuss). Im Bereich der Förderzentren gilt dies derzeit nur für eine Schule. Hingewiesen wurde zudem darauf, dass die Ausschreibungen auf Funktionsstellen auch Lehrkräften offenstünden, die bisher in anderen Ländern oder privaten Schulen tätig seien. Auch weiterhin gehen regelmäßig Bewerbungen von solchen Personen auf Funktionsstellen in Schleswig-Holstein ein. Zudem lag ein Augenmerk in den letzten Jahren auf der stärkeren Digitalisierung der Stellenbesetzungsverfahren, um dadurch eine Beschleunigung der im Schulbereich besonders zahlreichen parallel zu bearbeitenden Vorgänge zu erreichen. Vorgestellt wurde dem Ausschuss auch das Fünf-Säulen-Modell, das mit dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) entwickelt worden war, um Lehrkräfte an Leitungsfunktionen heranzuführen und für diese zu qualifizieren. Auch hierzu haben weitere Entwicklungen stattgefunden. So soll in der Phase der Orientierung zukünftig ein stärkerer Fokus auf die Selbstanalyse gelegt werden. Ein zusätzliches Instrument hierfür wird zusammen mit Hamburg erprobt. Die Fortbildung zur Vorbereitung auf Schulleitungsaufgaben wird zukünftig noch stärker auf die Bedarfe der Zielgruppe ausgerichtet. Die gilt auch für die Fortbildung für Schulleitungen neu im Amt, bei der ab dem nächsten Schuljahr eine Aufstockung auf 96 Stunden in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit und eine teilweise modularisierte Ausgestaltung vorgesehen ist. Zudem wurden im Bereich der Fortbildung die Angebote fortentwickelt, um den Schulleitungen eine zielgerichtete Unterstützung zu bieten (in den Themenbereichen Schulorganisation und -entwicklung, Unterrichtsqualität und -entwicklung, Teamführung und -entwicklung, Personalführung und -entwicklung, Verwaltung/Recht, Selbstführung, jeweils unter Berücksichtigung der Querschnittsthemen Rolle, Kommunikation und Digitalität). Das im Kontext der Beratung von Schulleitungen in Aussicht gestellte Mentoring-Angebot wurde ebenfalls bereits eingeführt.

Die im Bildungsausschuss angesprochenen Angebote im Rahmen des PerspektivschulProgramms wurden in das Startchancen-Programm überführt, in dem durch die Ausweitung auf zusätzliche Schulen eine noch weitreichendere Unterstützung von Schulleitungen an Standorten mit besonderen Herausforderungen erreicht werden konnte. Hinzu kam zwischenzeitlich noch das umfangreiche Angebot des Lea-

dershipLab.SH. Wie im Bildungsausschuss angekündigt war dann im April 2022 die Konzeptskizze mit den vorgestellten Handlungsfeldern an die Verbände der Schulleiterinnen und Schulleiter, die Personalvertretung der Lehrkräfte und die kommunalen Landesverbände als Vertretung der Schulträger übersandt worden, deren Stellungnahmen vom Ministerium dann ausgewertet wurden. Im Folgenden wurden die konzeptionellen Überlegungen und Planungen, die schon bis 2022 in zahlreichen Umsetzungsmaßnahmen gemündet waren, fortgesetzt und weitere der im Bildungsausschuss in Aussicht gestellten Maßnahmen erarbeitet. Die Schwerpunktsetzung orientierte sich dabei dann auch an dem im Juni 2022 geschlossenen Koalitionsvertrag. Neben den bereits angesprochenen Entwicklungen gehörten dazu insbesondere die Umsetzung des Modellvorhabens zu den Schulverwaltungskräften, die Änderung des Schulgesetzes und die bevorstehende Änderung der Landesverordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Bildung (LVO-Bildung). Innerhalb der für diese Maßnahmen vorgesehenen Verfahren fand und findet dabei jeweils die Einbeziehung der relevanten Akteure (z.B. durch Anhörung) statt. Eine Befassung des Schleswig-Holsteinischen Landtags zu der Frage der Anforderungen an Schulleitungen und das für ihre Auswahl anwendbare Verfahren erfolgte im Rahmen der Änderung des Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes, bei der das Parlament eigene Schwerpunkte setzte. Die Betrachtung der Bewerbungseingänge spricht dafür, dass vor allem im Bereich der Grundschulen die vom Landtag beschlossene Streichung der Sonderregelung zu Bewerbungen von Personen aus der betreffenden Schule Lehrkräfte stärker dazu ermutigt hat, sich bereits frühzeitig, also bei der ersten Ausschreibung auf die Leitung ihrer Schule zu bewerben.

2. Welchen Zeitplan strebt die Landesregierung mit welchen Arbeitsschritten und welchem Veröffentlichungsdatum bei der Erstellung eines Konzepts zur Stärkung von Schulleitungen an?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 1).

3. Welche Ergebnisse brachte die Auswertung der Konzepte anderer Bundesländer zur Qualifizierung und Fortbildung von Schulleitungen und der Erfahrungen mit dem Masterstudiengang Schulmanagement und Qualitätsentwicklung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel?

Antwort:

Die Auswertung ist in die Entwürfe zur Änderung des Schleswig-Holsteinischen Schulgesetzes und der LVO-Bildung eingeflossen. Dabei wurde die Entscheidung getroffen, die Qualifizierung für Schulleitungen nicht auf eine bestimmte Maßnahme zu verengen, sondern den verschiedenen Rahmenbedingungen von an Leitung inter-

essierten Lehrkräften durch eine Öffnung für verschiedene Arten von Qualifizierungen, die auch den Erwerb von Fähigkeiten durch Tätigkeiten an der Schule selbst würdigt, vorzusehen. In diesem Zusammenhang ist auch der Masterstudiengang „Schulmanagement und Qualitätsentwicklung“ mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem gesamten Bundesgebiet sowie dem Ausland zu sehen, der eine zusätzliche Möglichkeit zur Weiterqualifizierung für die Personen bietet, die auf sich auf diesem Wege auf Schulleitungsaufgaben vorbereiten wollen. Indem das IQSH zwischenzeitlich die Geschäftsstellentätigkeit für den Masterstudiengang übernommen hat, ist eine noch engere Vernetzung gewährleistet. Bei der Fortbildung ist durch die vorgesehene Änderung der LVO-Bildung mit der Erhöhung des Umfangs der verpflichtenden Fortbildung für Schulleitungen, die das Amt neu übernehmen, eine Angleichung an den in anderen Ländern üblichen Rahmen vorgesehen. Weiterhin arbeiten die Führungskräfteakademie des Landesinstituts Hamburgs und das IQSH konzeptionell und praktisch eng zusammen. Zur Zeit wird z.B. auf der Grundlage des von der Kultusministerkonferenz am 13.12.2024 beschlossenen „Orientierungsrahmen zur Qualifizierung von Schulleitungen“ gemeinsam ein Kompetenzraster für Führungskräfte erarbeitet. Schleswig-Holstein wird zusammen mit Berlin eine bundesweite Fachkonferenz zu diesem Orientierungsrahmen organisieren.

4. Welchen Stand mit welchen Zwischenerkenntnissen hat die Prüfung, „inwiefern die Einführung einer ergänzenden Schulverwaltungsassistenz zur Entlastung von Schulleitungen beitragen kann“⁵?

Antwort:

Das Projekt wird fortlaufend durch das Ministerium begleitet. Im März 2025 hat das Ministerium mittels eines Online-Fragebogens sowohl die Schulverwaltungskräfte als auch die an dem Modellvorhaben teilnehmenden Schulleiterinnen und Schulleiter nach ihren bisherigen Erfahrungen befragt. Daraus ergab sich, dass die übernommenen Aufgaben zwischen den einzelnen Schulen variieren. Sie umfassen u.a. die Datenpflege (z.B. Personal- und Schülerakten, Datengrundlage für Abfragen des Ministeriums), die Koordinierung schulinterner Abläufe (z.B. DaZ, SET-Planungen) und die Unterstützung bei Projekten (z.B. Baumaßnahmen inklusive Absprachen mit den Schulträgern, ERASMUS). Als Entlastung wird der Einsatz sowohl für Schulleiterinnen und Schulleiter als auch ihre Stellvertretungen, weitere Kollegiumsmitglieder und zum Teil auch für die Sekretariate beschrieben. Zugleich sei aber der Aufwand der Einarbeitung von Personen, die bisher nicht in Schulen gearbeitet haben, unterschätzt worden und eine Entlastung sei darum erst spät spürbar gewesen. Als ein Konfliktfeld wurde außerdem die Abgrenzung der Aufgaben zwischen den

⁵ Drucksache 19/1791

Sekretariaten und den Schulverwaltungs Kräften beschrieben. Teilweise stellte die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes an der Schule eine Schwierigkeit dar. Der Einsatz an mehreren Schulen wird im Hinblick darauf begrüßt, dass sich Synergieeffekte ergeben haben und Verwaltungsabläufe über die Schulen hinweg vereinheitlicht werden konnten. Zugleich hat der schulübergreifende Einsatz mit entsprechender Aufteilung der Verfügbarkeit der Schulverwaltungskraft und der Notwendigkeit einer intensiven Abstimmung aber in einem Modell dazu geführt, dass eine von drei Schulen ihre Teilnahme an dem Projekt beendet hat. Insgesamt meldeten zwei von zehn der Schulleiterinnen und Schulleiter, die an der Befragung teilgenommen haben, zurück, dass sie insgesamt aus den o.g. Gründen von der Teilnahme am Modellvorhaben enttäuscht seien.

5. Welche Qualifizierungsmaßnahmen und Personalentwicklungskonzepte wurden entwickelt und anschließend inwiefern umgesetzt?

Antwort:

In Ergänzung zu den Antworten zu den Fragen 1) und 3) werden im Folgenden die Qualifizierungsangebote des IQSH und des Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung (SHIBB) noch einmal ausführlicher dargestellt.

Das IQSH hat in den vergangenen Jahren eine Reihe zielgerichteter Maßnahmen entwickelt und umgesetzt:

- Fortbildungsformate für Führungskräfte:
Die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen werden überwiegend als mehrteilige Fortbildungsreihen, Zertifikatslehrgänge sowie in Form von Großveranstaltungen durchgeführt. Als etablierte Formate sind insbesondere die schulartbezogenen Jahresarbeitstagungen sowie der Landesthementag „Führung“ zu nennen. Diese Formate bieten Raum für fachlichen Input, kollegialen Austausch und systembezogene Impulse.
- Angebote für verschiedene Führungsebenen:
Die Qualifizierungsmaßnahmen richten sich nicht ausschließlich an Schulleitungen, sondern zunehmend auch an das mittlere Management. Durch die qualifizierte Arbeit des mittleren Managements werden Schulleitungen entlastet. Neu entwickelt wurden Fortbildungsreihen für stellvertretende Schulleitungen, Koordinatorinnen und Koordinatoren, Orientierungsstufenleitungen sowie Mittelstufenleitungen. Damit wird der gewachsenen Verantwortung dieser Funktionsstellen Rechnung getragen und eine bereichsübergreifende Führungskultur gefördert.

- Thematische Schwerpunktsetzungen:
Die inhaltliche Ausrichtung der Maßnahmen konzentriert sich auf zentrale Handlungsfelder schulischer Führung, darunter:
 - Unterrichtsentwicklung als Führungsaufgabe
 - Organisationsentwicklung
 - Personalentwicklung
 - Verwaltungshandeln und Steuerungswissen.

Darüber hinaus wurde das Themenfeld Teamentwicklung gezielt ausgebaut. Die Qualifizierungen stärken die Kompetenz, Schulen als lernende Organisationen und Teams zu führen.

- Stärkung von Selbstführung und Resilienz:
Seit etwa zwei Jahren bildet das Themenfeld Selbstfürsorge und Selbststeuerung einen eigenen Schwerpunkt im Qualifizierungsangebot. Zahlreiche Veranstaltungen widmen sich der Resilienzförderung und der Reflexion individueller Ressourcen und Belastungsgrenzen im Führungshandeln.
- Individuelle Unterstützungsformate:
Ergänzend zu den Fortbildungsangeboten stehen den Führungskräften Coaching, Supervision und Mediation zur Verfügung. Diese Formate werden intensiv genutzt und bieten Raum für individuelle Beratung, Konfliktklärung und persönliche Weiterentwicklung.
- Instrumente zur systematischen Personalentwicklung:
Zur strukturierten Begleitung individueller Entwicklungsprozesse wurde ein Reflexionsportfolio konzipiert. Dieses wird im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen erprobt und dient der kontinuierlichen Selbstreflexion und Dokumentation.

Im SHIBB wurden die „Qualifizierung für Schulleitungsaufgaben“ (QSA), die „Modulreihe Schule leiten“ (MSL) sowie das „Training für weibliche Führungskräfte“ (FiF) speziell für die 35 berufsbildenden Schulen als besonders große und in sich vielfältige Schulsysteme entwickelt.

- QSA: Die Interessentinnen und Interessenten an der Leitung einer berufsbildenden Schule erhalten mit der Teilnahme an dieser Qualifizierung die Möglichkeit, sich praxisnah auf diese komplexe Aufgabe vorzubereiten. Innerhalb von drei Schulhalbjahren bzw. 180 Stunden werden sie in zentralen

Arbeitsfeldern schulischen Führungshandelns trainiert, um ihnen den möglichen Einstieg in die Funktion als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung zu erleichtern. Neben Praxisbausteinen (20 selbstorganisierte Hospitationsstunden bei einer Schulleitung außerhalb ihrer eigenen Schule) werden ihnen Theoriebausteine im Umfang von 160 Stunden durch qualifizierte Expertinnen und Experten vermittelt. Im Februar 2022 fand der erste Durchlauf der QSA statt: 13 Personen absolvierten diese Qualifizierungsreihe. Im September 2025 findet ein zweiter Durchlauf statt: 23 Personen nehmen hieran teil.

- MSL: Diese Modulreihe soll es Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen ermöglichen, ihre Kompetenzen in einzelnen Modulen zu erweitern, um den Anforderungen und Herausforderungen in der Beruflichen Bildung gerecht zu werden. Die Teilnehmenden stärken so ihre Fähigkeiten u. a. in den Bereichen Führung, Personalmanagement und Schulentwicklung. Zudem werden sie über die neuesten Entwicklungen in der Beruflichen Bildung informiert und profitieren von einem Austausch untereinander. Neun Module mit insgesamt 200 Stunden sind im Angebot, zu denen sich Schulleitungen und deren Stellvertretungen bedürfnisorientiert anmelden können. Im Oktober 2024 fand der erste Baustein der MSL statt; die Bausteine sind in der Regel sehr gut besucht.
- FiF: Diese Maßnahme wurde speziell für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte vor dem Hintergrund einer gleichberechtigten Teilhabe an Verantwortung in der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein entwickelt. Die einzelnen Bausteine sollen den Teilnehmerinnen Sicherheit in ihrer Führungsrolle geben bzw. sie auf zukünftige Führungspositionen vorbereiten. Dabei stehen die persönliche Standortbestimmung sowie die Stärkung der eigenen Führungspersönlichkeit im Fokus der Bausteine. Bausteine dieser Reihe werden einmal pro Schulhalbjahr seit 2019 angeboten und sind stets ausgebucht.

6. Welche Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung von Schulleitungen wurden entwickelt und anschließend inwiefern umgesetzt?

Antwort:

Zur Sicherung der zukünftigen Besetzung schulischer Leitungsfunktionen wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung entwickelt und sukzessive implementiert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, interessierte Lehrkräfte frühzeitig für Führungsaufgaben zu sensibilisieren, transparente Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und den Übergang in Leitungsfunktionen aktiv zu un-

terstützen. Ein zentrales Instrument bildet die Durchführung von Orientierungsveranstaltungen für Lehrkräfte mit Interesse an Führungsaufgaben. Diese Formate dienen der ersten Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten schulischer Leitungstätigkeit. Sie bieten Raum für Information, persönliche Reflexion und kollegialen Austausch.

Darüber hinaus wurde eine Potenzialanalyse als Element der individuellen Standortbestimmung etabliert. Sie ermöglicht interessierten Lehrkräften eine strukturierte Rückmeldung zu persönlichen Kompetenzen und Entwicklungsfeldern in Bezug auf Führung. Die Ergebnisse können im Rahmen von Beratungsgesprächen genutzt werden, um gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren.

Besondere Aufmerksamkeit erhielt die im März 2025 erstmals durchgeführte Messe „Lehrerberuf Plus“, die als systemübergreifendes Informations- und Vernetzungsformat konzipiert wurde. Die Messe richtete sich an Lehrkräfte aller Schularten und stellte die Aufgaben, Rollen und Anforderungsprofile schulischer Führungskräfte in besonderer Weise und differenziert nach Funktionsstellen im Bildungssystem dar. Die Veranstaltung wurde sehr positiv aufgenommen.

Das SHIBB bietet für den Bereich der berufsbildenden Schulen zudem die „Qualifizierung für Abteilungsleitungsaufgaben“ (QAA) sowie die „Qualifizierungsreihe Lehrkräfteprofessionalisierung“ (QLP) an, sodass sich Interessentinnen und Interessenten an der Leitung einer berufsbildenden Schule von Beginn an und Schritt für Schritt auf das Amt gezielt vorbereiten können. Zudem richten sich die oben dargestellten Angebote QSA, MSL und FiF gleichermaßen an stellvertretende Schulleitungen und weitere Führungskräfte. Ergänzend wird zudem auf die Antworten zu den Fragen 1) und 3) verwiesen.

7. Ab wann erwartet die Landesregierung auf Grundlage der Antworten 1.-6. einen stärkenden Effekt für Schulleitungen in Schleswig-Holstein?

Antwort:

Die dargestellten Maßnahmen tragen kontinuierlich zur Stärkung der Schulleitungen bei.

8. Wie viele Schulleitungen werden voraussichtlich jeweils in den kommenden zwei, fünf und sieben Jahren in den Ruhestand eintreten? (Bitte nach Kreisen/kreisfreien Städten aufschlüsseln.)

Antwort:

Da Schulleitungen - wie andere Lehrkräfte auch - gem. §§ 35 und 36 LBG bei Schwerbehinderung derzeit ab dem 61. Lebensjahr, ohne Schwerbehinderung ab dem 63. Lebensjahr zu jedem beliebigen Schulhalbjahres- oder Schuljahreswechsel auf Antrag oder regulär mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhe-

stand treten, aber auch ihre Dienstzeit um bis zu drei Jahre verlängern können, ist angesichts einer zeitlichen Streckung des möglichen Ruhestandseintritts über bis zu zehn Jahre keine valide Prognose zum tatsächlichen Ruhestandseintritt der Schulleiterinnen und Schulleiter möglich.