

Gemeinsame Erklärung

der Senatorin für Kinder und Bildung und
dem Bremer Bündnis für Bildung (BBB)¹

zur Behebung des Lehr- und Fachkräftemangels in Schulen der Stadtgemeinde
Bremen

I. Vorbemerkung

Die Gewinnung und Sicherung qualifizierten Personals für Bremer Schulen ist gleichermaßen Ziel wie entscheidende Basis für eine zukünftig gelingende und erfolgreiche Schul- und Unterrichtsentwicklung im Land Bremen. Durch angestiegene Schülerinnen- und Schülerzahlen sowie qualitative Verbesserungen hat sich der Bedarf an Fachkräften massiv und kurzfristig zugespitzt. Deshalb müssen die Anstrengungen bei der Personalgewinnung und -entwicklung erheblich verstärkt und neue Wege beschritten werden, um inklusiven Unterricht und Ganztags schulbetrieb abzusichern und um die Lern- und Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen nicht nachhaltig zu gefährden. Mittelfristig muss eine Versorgungsquote von durchschnittlich 106% erreicht werden.

Für die Unterzeichner*innen steht außer Frage, dass ein fundiertes und damit auch durch erziehungswissenschaftliche Anteile geprägtes Lehramtsstudium gut begründet ist und weiterhin der Maßstab sein muss. Daneben werden jedoch weitere Zugangswege zum Beruf des Lehrers/ der Lehrerin notwendig werden wie der über Seiten- und Quereinsteiger. Deren Einsatz verlangt insbesondere in den ersten beiden Jahren der Grundschule eine der Aufgabe angemessene Weiterbildung, da Grundschullehrkräfte bei allen Kindern das Fundament für alle weiteren Bildungsprozesse in den Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen legen müssen.

Bremen setzt bereits unterschiedliche Initiativen und Maßnahmen (s. II.) um, weitere sind erforderlich, um die zukünftigen Bedarfe an Lehrkräften erfolgreich abdecken zu können. Angesichts der großen auch sozialen Herausforderungen und weiter wachsender Schülerzahlen sehen es die Senatorin für Kinder und Bildung, Frau Dr. Bogedan, und das Bremer Bündnis für Bildung (BBB) als zentrale gemeinsame Aufgabe,

BBB ist ein Zusammenschluss des ZentralElternBeirats Bremen, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Gesamtschüler*innenvertretung Bremen, des Personalrats Schulen, des Grundschulverbands und der Schulleitungsvereinigung Bremen

die Mitarbeit bereits beschäftigter Lehrkräfte abzusichern, neue Fachkräfte zu werben und damit die Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Arbeit in den Bremer Schulen zu festigen.

II. Bereits ergriffene und sich im Prozess befindende Maßnahmen

1. Schulstandortplanung

Die ortsteilbezogenen Schülerzahlprognosen liegen vor. Eine erste Entwicklungsperspektive für alle Schulen hinsichtlich der Kapazitäten und der Ganztagsentwicklung ist erstellt.

2. Ermittlung Personalbedarf

Ein Faktormodell zur Berechnung der fachspezifischen Personalbedarfe liegt demnächst vor. Eine Abgangsprognose ist bereits erstellt.

3. Ausbau Referendariat

Gegenüber 2017 wurden die Referendariatsplätze in 2018 um 150 auf 600 erhöht. Referendar*innen bleiben oft an ihrer Ausbildungsschule oder zumindest in der Region. Daher sollen sie vorrangig Schulen zugewiesen werden, die einen absehbar hohen Einstellungsbedarf haben.

4. Ausweitung Seiteneinstieg B (s. Skizze der SKB in der Anlage)

Zum 1.8.2018 und zum 1.2.2019 beginnt jeweils eine Kohorte (15 Personen, davon 12 für die Stadt Bremen) die Aus- und Weiterbildung. Hierbei soll auch eine Teilzeitausbildung über 36 Monate (regulär 24 Monate) ermöglicht werden.

5. Vereinfachung Einstellungsverfahren

Die Abläufe bei Einstellungen wurden gestrafft und vereinfacht. Zentrale Einstellungszusagen durch die SKB wurden eingeführt. Bestehende Verfahren sollen entsprechend angepasst und optimiert werden. Über eine zentrale Steuerung der Zuweisung kann in der Folge eine effektive und bedarfsbezogene, aber auch gerechtere Versorgung der Schulen umgesetzt werden. Für im Ausland ausgebildete Lehrkräfte werden bisherige formale Hürden (z.B. Ablehnung bei einer Pause von mehr als 10 Jahren) abgebaut, um ihnen den frühzeitigen Einsatz zu ermöglichen.

6. Anreizsysteme

An 15 Grundschulen und 4 Oberschulen wurden Stunden zur Entlastung der einzelnen Lehrkräfte zugewiesen. Hier bleibt es Ziel, diese Stunden zur Absenkung der individuellen Unterrichtsverpflichtung verbindlich einzusetzen.

III. Notwendige nächste Schritte

Angesichts des dringenden Bedarfs an unterrichtendem Personal in den Schulen der Stadtgemeinde Bremen insgesamt und in besonders betroffenen einzelnen Schulen bei gleichzeitigem bundesweiten Mangel an voll ausgebildeten Lehramtskandidatinnen und -kandidaten erklären die SKB und das BBB gemeinsam:

1. Bei weiterhin wachsenden Schüler*innenzahlen sind eine kontinuierliche Schulstandortplanung sowie die Erfassung der tatsächlich zur Verfügung stehenden Lehrerstunden im Zusammenhang mit den voraussichtlichen Verrentungen und Pensionierungen nach Fächern, Schulstufen und Planbezirken unerlässlich. Nur so wird es möglich sein, den Bedarf für die Referendarsausbildung sowie die Aus- und Weiterbildung zeitnah anzupassen bzw. erforderliche Ausschreibungen für Lehrkräfte oder Qualifizierungsmaßnahmen z.B. für den Seiteneinstieg zu initiieren.
2. Mit Hilfe des Faktormodells sind aktuell nutzbare Bestandsaufnahmen und konkrete Planzahlen zu berechnen und der weiteren Planung zugrunde zu legen. Daneben ist eine längerfristig verlässliche Entwicklungsplanung aufzubauen.
3. Zudem sind in der Ausbildung die vorhandenen Kapazitäten insbesondere in bestehenden Mangelfächern zu erweitern. Durch neue Modelle wie z.B. Teilzeitausbildung, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Referendariat oder andere Anreize sollen die Ausbildung und ihr Abschluss erleichtert werden. Außerdem ist es Ziel, in den kommenden Jahren möglichst keine Ablehnungen für ein Referendariat aussprechen zu müssen. Das Landesinstitut für Schule (LIS) benötigt daher eine bedarfsorientierte personelle, räumliche und materielle Ausstattung, um die qualifizierte Begleitung und Ausbildung der zukünftigen Lehrkräfte zu gewährleisten. Anstrengungen sind zu unternehmen, für diese Ausbildungsaufgaben z.B. auch in Elternzeit befindliche Kolleg*innen zu gewinnen.
4. Zur Sicherung der kurz-, mittel- und langfristigen ausreichenden Versorgung mit fachlich qualifizierten Lehrkräften wird Bremen neben ausgebildeten Lehrkräften in den nächsten Jahren weitere Professionen und Berufsgruppen für den Unterricht anwerben und einstellen müssen. Hier ist von zentraler Bedeutung, dass diese möglichst gezielt auf ihre Aufgaben vorbereitet werden und eine qualifizierende Begleitung bzw. Ausbildung für den Unterricht erhalten. Neben dem Seiteneinstieg A und B (siehe Skizze der SKB in der Anlage) sollen mit der Universität Möglichkeiten zur Ausbildung für Interessent*innen von Mangelfächern entwickelt werden („Seiteneinstieg U“). Die Unterrichtsverpflichtung in dieser Phase ist wie im Referendariat auf die

Hälfte der vollen Unterrichtsverpflichtung zu begrenzen. Bei den genannten Maßnahmen ist sicherzustellen, dass für die Quereinsteiger berufsbegleitend eine Qualifizierung und Fortbildung erfolgt, deren erfolgreiches Absolvieren Voraussetzung für die Entfristung von Verträgen ist.

5. Studentinnen und Studenten mit Bachelor und Masterabschluss für das Lehramt werden an den Bremer Schulen auch zukünftig bestimmte Aufgaben im Unterricht befristet und mit begrenztem Deputat übernehmen. Eine entsprechende Einführung und Begleitung wird abgesichert. Der Umfang der Unterrichtsverpflichtung darf den ordnungsgemäßen Abschluss des Studiums nicht beeinträchtigen.
6. Die Gewinnung von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften soll intensiviert werden. Gegebenenfalls werden notwendige Qualifizierungen zeitnah und begleitend angeboten, z.B. auch berufsbegleitende Sprachkurse.
7. Für die schulische Begleitung und Ausbildung zusätzlicher, nicht vollständig ausgebildeter Lehrkräfte in unterschiedlichen Ausbildungsphasen und Ausbildungsmodulen soll es Mentorenmodelle geben. Mit attraktiven Anreizen (Zeitanrechnung/ finanzielle Vergütung) sollen ausgebildete Lehrkräfte dafür gewonnen werden, die erforderliche persönliche und fachliche Unterstützung vor Ort zu leisten. Hier werden auch die Möglichkeiten des Einbeziehens von pensionierten oder verrenteten sowie sich in Teilzeit befindlichen Lehrkräften genutzt.
8. Maßnahmen zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen in der sich verjüngenden Lehrerschaft dazu beitragen, dass diese Zielgruppe über flankierende Maßnahmen die Arbeit adäquat bewältigen kann; dazu gehört auch der Anreiz, über Teilzeitlösungen vorzeitig und ggf. mit erhöhtem Teilzeitdeputat zurückzukehren. Die SKB erarbeitet Empfehlungen und Attraktivitätsanreize, wie die Schulen den Einsatz von Lehrkräften mit kleinen Kindern erleichtern können. Vergleichbare Maßnahmen sollten für Fachkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen entwickelt werden.
9. Über den Einsatz von Hilfskräften für nichtunterrichtliche Aufgaben (technische Hilfskräfte, zusätzliche Verwaltungskräfte, Schulassistenten) sollten Schulen und Lehrkräfte angesichts des Personalmangels bei Lehrkräften (wirksam und ggf. zeitlich begrenzt) entlastet werden.
10. Aktuell zusätzliche Anforderungen an die Schulen sind auf ein unabdingbar notwendiges Mindestmaß zu reduzieren.

11. Aktuell belastet der Personalmangel insbesondere Schulen in herausfordernden sozialen Lagen. Neben der Gewinnung neuen Personals ist daher die Sicherung und Gesunderhaltung der vorhandenen Fachkräfte vordringlich. Das Fundament für die Personalpolitik an Bremer Schulen ist ein verantwortbares Aufgabenvolumen. Angestrebt wird, dieses im Rahmen einer Arbeitsplatzbeschreibung näher auszuformulieren. Weiterhin ist die Umsetzung von Unterstützungsangeboten für die bereits beschäftigten Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte erforderlich. Vorrangig in Schulen mit einem besonders herausfordernden Sozialumfeld müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dabei sind standort- und bedarfsbezogen unterschiedliche Schritte möglich
12. Die Versetzung und Zuweisung von Personal durch die SKB sind als Steuerungselemente im Zusammenwirken mit möglichen Anreizen wie Entlastungen oder Gratifikationen anzuwenden, um die Personalversorgung an Standorten mit einem hohen Personalbedarf sicherzustellen.

IV. Ausblick und gemeinsame Erklärung

Alle genannten Maßnahmen sollen für die nächsten Jahre (über 2025 hinaus) die Voraussetzungen dafür schaffen, dass an Bremer Schulen der Pflichtunterricht, die inklusive Beschulung und das Ganztagsangebot möglichst qualifiziert aufrechterhalten werden können. Dabei müssen parallel unterschiedliche Wege beschritten und ständig an die aktuellen Veränderungen und Erfordernisse der Schulen angepasst werden, um Kapazität und Lehrerbedarf in Einklang zu bringen. Geplant ist, in einer weiteren Vereinbarung Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel im sozialpädagogischen Bereich zu entwickeln (i. W. Berufsfelder der Assistenz, Erzieher*in, Sozialpädagogik, Schulsozialarbeit).

Dies erfordert einen gemeinsamen Kraftakt und die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, um über eine angemessene Ausbildung und Qualifizierung unterschiedlicher Professionen den unterrichtlichen Einsatz sicherzustellen, für den Beruf des Lehrers/ der Lehrerin zu werben und das Interesse für die Arbeit an Bremer Schulen zu erhöhen. Die Qualität des Bremer Schulsystems wird sich nicht zuletzt an dieser Frage entscheiden. Daher werden die SKB und das BBB gemeinsam Anstrengungen unternehmen, um eine möglichst qualifizierte personelle Versorgung der Schulen für alle Schülerinnen und Schüler in den kommenden Jahren abzusichern. SKB und BBB werden in regelmäßigen Abständen den Erfolg der vereinbarten Maßnahmen evaluieren und diese ggf. den veränderten Bedingungen anpassen.

Beide Seiten sind sich dahingehend einig, dass einige Maßnahmen erst im Rahmen einer nächsten Regierungsbildung und Haushaltsplanung realisierbar sein können. Maßnahmenbezogene Konkretisierungen finden auf den jeweils zuständigen Arbeitsebenen statt.

Bremen, den 21. Juni 2018

Pierre Hansen
ZentralElternBeirat Bremen

Dr. Claudia Bogedan
Senatorin für Kinder und Bildung

Christian Gloede
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Andreas Rabenstein
Personalrat Schulen

Gesamtschüler*innenvertretung Bremen

Hans Brügelmann
Grundschulverband

Kornelia Martens
Schulleitungsvereinigung Bremen e.V.