

Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN

### **Personalentwicklungskonzept für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in den beiden Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven**

Eine vollständige und qualitativ hochwertige Unterrichtsversorgung hat im Land Bremen höchste Priorität. Zur gezielten Stärkung der Unterrichtsversorgung und zur Stärkung der Inklusion wurden im aktuellen Doppelhaushalt erneut zusätzliche Mittel bereitgestellt und die Zahl der Lehrerstellen und der Plätze im Vorbereitungsdienst aufgestockt. Angesichts des bundesweiten Wettbewerbs um Lehrkräfte versuchen beide Kommunen mit vielfältigen Maßnahmen neue Lehrkräfte zu gewinnen wie z.B. mit Vorverträgen und frühzeitigen Zusagen für die Einstellung in das Referendariat und in den Schuldienst, frühzeitiger Bindung der Referendare an die Stadtgemeinden, Erleichterung des Seiteneinstiegs sowohl in das Referendariat als auch in den Lehrerberuf sowie die Gewinnung im Ausland ausgebildeter Lehrkräfte. Um dem hohen Bedarf speziell an Sonderpädagog/innen und en nachzukommen, wurde in Bremen die Weiterbildung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt für Inklusive Pädagogik/Sonderpädagogik an der Universität Bremen initiiert und in Bremerhaven das Weiterbildungsstudium Sonderpädagogik an der Universität Oldenburg; deren Fortführung konnte im aktuellen Doppelhaushalt abgesichert werden. Um gezielt potenzielle Lehrkräfte außerhalb der Region zu gewinnen, setzt die Stadtgemeinde Bremerhaven darüber hinaus auf Werbekampagnen und bietet mit dem Umzugskostenzuschuss konkrete finanzielle Anreize. Zum neuen Schuljahr konnten dennoch nicht alle vorhandenen Planstellen rechtzeitig besetzt werden.

Angesichts des bundesweiten Konkurrenzkampfs um Lehrkräfte und daher absehbar wachsenden Herausforderungen für Bremen und insbesondere Bremerhaven, auch künftig den Bedarf an Lehrkräften zu decken, braucht das Land Bremen ein Personalentwicklungskonzept für die beiden Stadtgemeinden, das die schulform- und lehramtsbezogenen sowie fächerspezifischen Lehrbedarfe für die öffentlichen allgemeinen und beruflichen Schulen bis 2025 darstellt und aufzeigt, wie diese umzusetzen sind. Personalentwicklung meint hier nicht nur die Maßnahmen, Verfahren, Methoden und Instrumente, die zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung des pädagogischen Personals notwendig sind, um den pädagogischen Auftrag entsprechend die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen. Personalentwicklung soll auch die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte in den Blick nehmen und so zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen und eine bestmögliche berufliche Entwicklung unterstützen. Denn Bremen wird nur so als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um Lehrkräfte konkurrenzfähig bleiben.

Nicht zuletzt muss in den Schulen des Landes frühzeitig verstärkt bei jungen Menschen auf überzeugende und zeitgemäße Weise für den Lehrerberuf geworben und die dazu nötigen Informationen und Hintergründe für Personal an unseren Schulen gezielt und unbürokratisch abrufbar sein.

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, der Bremischen Bürgerschaft bis zu den Sommerferien 2017 in Absprache mit dem Magistrat Bremerhaven ein Personalentwicklungskonzept für die Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Bremen und Bremerhaven bis zum Jahr 2025 vorzulegen und in diesem Rahmen (bitte jeweils getrennt nach Stadtgemeinden)

1. den aktuellen schulart- und lehramtsbezogenen sowie fächerspezifischen Lehrkräftebestand der öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven zu erfassen;
2. zu ermitteln, welche schulart- und lehramtsbezogenen sowie fächerspezifischen Einstellungsbedarfe im System (Ist-Soll-Vergleich) aktuell vorhanden sind;
3. zu erfassen, wie viele Kräfte bereits in Schulen unterrichten, die vorher keine vollständige Lehramtsausbildung durchlaufen haben und wie diese ggf. weiterqualifiziert werden können;
4. die auf der Basis der bis dahin zu erwartenden Abgänge aus Alters- oder sonstigen Gründen schulart-, lehramts- und fächerspezifischen Lehrkräfte- und Einstellungsbedarfe an öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bis 2025 zu ermitteln und dafür in geeigneter Form eine Schülerprognose zu errechnen, die den neueren Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung bis 2025 (Geburtenentwicklung, Zu- und Wegzüge, Erschließung neuer Wohngebiete) Rechnung trägt;
5. darzulegen, inwiefern kurz-, mittel- und langfristig Verbesserungen speziell in den so genannten Mangelfächern zu erreichen sind und hier insbesondere im Bereich Sonderpädagogik und DaZ, bei denen aufgrund des Flüchtlingszuzugs und der Ausweitung der inklusiven Schule auch bundesweit besonders hoher Einstellungsbedarf besteht;
6. zeitnah ein Konzept zu entwickeln und umzusetzen, mit dem in den Schulen des Landes frühzeitig verstärkt bei jungen Menschen auf überzeugende und zeitgemäße Weise für den Lehrerberuf geworben werden kann und dem Personal an unseren Schulen die dazu nötigen Informationen und Hintergründe unbürokratisch zur Verfügung zu stellen;
7. zu prüfen, wie sich die Ausbildungszahlen für das Lehramt sowohl in der 1. als auch in der 2. Phase entwickeln müssen, um den Einstellungsbedarf an

Lehrkräften zu decken;

8. darzulegen, welche Maßnahmen der Senat für geeignet hält, um Bremen und Bremerhaven trotz aller Sparzwänge wettbewerbsfähig zu halten und als Arbeitgeber in puncto rechtliche Rahmenbedingungen, Besoldung, Funktionsstellen, Arbeitsbedingungen, Entlastungen, Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit im Vergleich zu den anderen Bundesländern und insbesondere Niedersachsen auch weiterhin attraktiv zu bleiben und Studienabsolvent/innen, Referendar/innen und Lehrkräfte für Bremer und Bremerhavener Schulen gewinnen und hier auch halten zu können;
9. in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob und inwiefern das Land Bremen und Niedersachsen sich hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen, Besoldung, Funktionsstellen, Arbeitsbedingungen, Entlastungen, Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit in Niedersachsen im Gleichklang bewegen oder ob ggf. Anpassungen vorgenommen werden müssen;
10. zu prüfen, wie zur Absicherung der Unterrichtsversorgung auch künftig verstärkt Quereinsteiger und im Ausland ausgebildete Lehrkräfte gewonnen werden können und welche für diese Lehrkräfte angemessenen Qualifizierungsmaßnahmen verstetigt oder ggf. neu aufgelegt werden müssen;
11. einen Katalog von Maßnahmen zu erarbeiten für eine gute, systematische und langfristig ausgerichtete Personalentwicklung auch im Führungskräftebereich, um geeignetes Personal für Schul- und Fachleitungsfunktionen zu gewinnen und zu fördern.

Mustafa Güngör, Sybille Bösch, Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

Dr. Matthias Güldner, Dr. Maike Schaefer  
und Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN