

Mitteilung des Senats vom 16. Januar 2018**Personalentwicklungskonzept für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in den beiden Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer Sitzung vom 5. April 2017 auf den Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 23. November 2016 (Drs. 19/842) bis zu den Herbstferien 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 gegebenenfalls 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 sogenannten Mangelfächern zu erreichen sind, und hier insbesondere im Bereich Sonderpädagogik und Deutsch als Zweitsprache (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 ersten als auch in der zweiten 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 Studienabsolventinnen/Studienabsolventen, Referendarinnen/Referendare 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 gegebenenfalls 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 gegebenenfalls 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.

Der Senat hat Kenntnis genommen und den Beschluss der Bürgerschaft (Landtag) an die Senatorin für Kinder und Bildung (federführend), die Senatorin für Finanzen, die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz und den Magistrat der Stadt Bremerhaven zur weiteren Veranlassung überwiesen.

Die Senatorin für Kinder und Bildung hat der staatlichen Deputation für Kinder und Bildung am 6. September 2017 den in der Anlage beigefügten Bericht vorgelegt.

Der Senat hat den nachfolgenden Bericht und dessen Weiterleitung an die Bürgerschaft (Landtag) in seiner Sitzung am 16. Januar 2018 beschlossen.

Einführung

Das Bildungssystem in Deutschland steht vor der großen Herausforderung, den demografischen Wandel und den damit verbundenen Anstieg der Anzahl von Schülerinnen und Schülern zu bewältigen. Diese Herausforderung bezieht sich auf die Anpassung der baulichen Infrastruktur der Schulen, aber auch auf die personelle Ausstattung der Schulen: Die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen müssen im System zur Verfügung stehen, und es müssen ausreichend Fachkräfte an die Schulen.

Bremen ist durch die Ressourcensteuerung nach der Zuweisungsrichtlinie für die finanzielle Bedarfsplanung gut aufgestellt; das neue dynamische Prinzip der Zuweisung stellt sicher, dass entsprechend der einzurichtenden Klassenverbände passgenau Mittel im System sind. Bremen steht allerdings – wie andere Länder auch – vor der Problematik, für die Schulen eine hinreichende Anzahl an Fachkräften zu rekrutieren, mit denen die zur Verfügung stehenden Stellen besetzt werden können. Anders als in den Jahren zuvor kommen aus den Universitäten zu wenige Kandidatinnen und Kandidaten für das Referendariat, und der Fachkräftemangel zeigt sich bereits jetzt vor allem in den naturwissenschaftlichen Fächern, in Fächern wie Sport und Musik oder im sonderpädagogischen Bereich.

Alle Länder reagieren auf diese Situation durch besondere Maßnahmen in der Einstellungspraxis und mit dem Versuch, die Arbeitsplätze an den Schulen des jeweiligen Landes besonders zu attraktivieren. Damit steigt der Konkurrenzdruck zwischen den Ländern, und vor allem Schulen in ländlichen oder strukturschwachen Regionen haben bereits jetzt massive Personalversorgungsprobleme. In dieser Situation ist Bremen als Oberzentrum noch in einer vergleichsweise komfortablen Situation. Die Ausbildungsplätze am Landesinstitut für Schule können noch alle besetzt werden, und die Schulen können, auch wenn an einzelnen Standorten Köpfe fehlen, zumindest durch den Einsatz kapitalisierter Mittel ausreichend Unterrichtspersonal rekrutieren.

Gleichwohl ereilt die Problematik des Fachkräftemangels auch Bremen – und zwar in den beiden Stadtgemeinden auf unterschiedliche Weise. Vor allem die Stadtgemeinde Bremerhaven hat bereits jetzt Personalversorgungsprobleme, die mit der Stadtgemeinde Bremen nicht vergleichbar sind. Dies liegt sicherlich zum einen in den generell vergleichsweise höheren sozialen Herausforderungen Bremerhavens begründet, die zu einer geringeren Attraktivität bei angehenden Lehrkräften führen. Zum anderen liegt dies sicherlich auch in der Haltung vieler junger Lehrkräfte begründet, nicht nur in möglichst urbanen Kontexten arbeiten zu wollen, sondern auch möglichst im Zentrum einer Stadt. Auch in der Stadtgemeinde Bremen kommt es deshalb vor allem an der Peripherie eher zu Versorgungsengpässen.

Die Senatorin für Kinder und Bildung hat auf die sich abzeichnende Fachkräfteproblematik bereits früh reagiert und Maßnahmen initiiert. Der staatlichen Deputation für

Kinder und Bildung ist im Herbst 2016 ein Maßnahmenbündel vorgelegt worden, das u. a. die folgenden Aspekte beinhaltet:

- Optimierung und Ausbau der Formen des Seiteneinstiegs in den Lehrerberuf, insbesondere die Seiteneinstiege A (Ausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes) und B (berufsbegleitende Ausbildung) und der Entwurf eines Seiteneinstiegs U (Unterrichtserlaubnis mit nur einem Fach),
- Flexibilisierung des Vorbereitungsdienstes, d. h. die Ermöglichung eines Teilzeitmodells, wenn das persönliche Umfeld eine Absolvierung in Vollzeit unmöglich macht,
- Verbeamtung von Lehrkräften im Vertretungspool,
- Verbesserung des Zugangs für Lehrkräfte aus anderen Ländern,
- bessere Verzahnung zwischen Schule, Lehramtsausbildung und Lehrereinstellung, indem z. B. der Lehrerberuf bei der Berufsorientierung in den Schulen beworben wird.

Diese Maßnahmen haben nach wie vor eine hohe Relevanz und werden bereits jetzt weitgehend umgesetzt. Im Sinne eines strategischen Personalentwicklungskonzepts müssen aber diese und auch weitere Maßnahmen systematisiert und entsprechend ihrer unmittelbaren Wirksamkeit für das System prioritär behandelt werden. Die folgenden Aspekte lassen sich im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts unterscheiden:

Eine klare Planungsgrundlage für die personellen Bedarfe der Zukunft herstellen

Gegenwärtig werden die kapazitären Bedarfe auf der Basis der Rückmeldungen der Schulen berechnet. Damit ist zwar ein Bezug zu den realen Bedarfen gegeben, aber der Grad der Voraussagekraft ist gering. Zudem werden sich durch die demografische Entwicklung die Bedarfe im System ändern. Noch ist bei einem Anstieg der Anzahl der Schülerinnen und Schüler unklar, wie sich ein solcher Anstieg in den Regionen oder gar Ortsteilen konkretisieren wird. Eine Rückmeldung aus den Schulen auf der Basis eines jetzigen Ist-Stands kann damit keine Planungsgrundlage sein. Eine valide Planungsgrundlage muss deshalb die demografische Struktur in der Lehrerschaft berücksichtigen, die Altersentwicklung und die damit verbundene Zahl der Abgänge sowie die fachlichen Bedarfe nach der Stundentafel. Erst dann ist klar, dass nicht einfach im Jahr 2025 eine Anzahl X an Lehrkräften benötigt wird, sondern z. B. eine Anzahl X an Physiklehrkräften. Eine solche Datenlage ermöglicht es auf der Steuerungsebene, dass die gegenwärtige Praxis der Mangelfachdefinition (kapazitive Situation im Ausbildungsbereich sowie Rückmeldungen auf der Einzelschulebene) durch eine echte Prognose von Bedarfen und Überhängen ersetzt werden kann.

Unmittelbaren Bedarfen durch andere Personalkategorien entsprechen

Ein Personalentwicklungskonzept muss darauf ausgerichtet sein, auf unmittelbare Fachkräftebedarfe reagieren zu können. Ein Beispiel ist der aktuelle Bedarf an Sonderpädagoginnen/Sonderpädagogen. Im Grundschulbereich tritt bereits jetzt eine spürbare Entlastung durch die Absolventinnen und Absolventen des auf die Grundschule ausgerichteten Studiengangs Inklusive Pädagogik ein. Für den Sekundarbereich wird sich hingegen die Fachkräftesituation verschärfen. Hier muss kurzfristige Abhilfe geschaffen werden, denn bevor die ersten Absolventinnen und Absolventen des 2018 einzurichtenden Studiengangs Inklusive Pädagogik mit dem Schwerpunkt auf dem Lehramtstyp 4 die Schulen erreichen, werden noch mindestens acht Jahre vergehen, obwohl die Stellen (gemäß Zuweisungsrichtlinie) zur Verfügung stehen. Hier muss insofern rasch Abhilfe geschaffen werden, indem die Stellen für die Schulen nutzbar gemacht werden können. Und wenn dies nicht mit klassisch ausgebildeten Sonderpädagogiklehrkräften geschehen kann, dann müssen ähnlich ausgebildete Menschen zur pädagogischen Entlastung in die Schulen gebracht werden. Gegenwärtig geschieht dies in der Stadtgemeinde Bremen etwa durch eine Ausschreibung für 36 Diplom-Rehabilitationspädagogikkräfte. Vor dem Hintergrund des allgegenwärtigen Fachkräftebedarfs bei gleichzeitigem deutschlandweitem Mangel an Fachkräften und einem starken Konkurrenzdruck der Anstellungsträger untereinander müssen andere Wege der Stellenbesetzungen beschritten werden. Künftig besetzen an den Schulen nicht mehr allein Lehrkräfte der unterschiedlichen Lehramtstypen tätig sein, sondern ebenfalls andere Personalkategorien, die mit den klassischen Lehrkräften zusammen arbeiten. Die bei der Senatorin für Kinder und Bildung in der Stadtgemeinde Bremen unlängst übernommenen Sprachförderlehrkräfte sind dafür ein weiteres Beispiel. Es

liegt dabei auf der Hand, dass dieser Personalmix besondere Herausforderungen an das Leitungspersonal stellt (siehe unten).

Andere Wege bei der Personalgewinnung zu gehen, ist vor allem eine pragmatische Maßnahme. Schulen erhalten auf diese Weise Unterstützung in Bereichen, in denen der Kernbereich des Unterrichts und damit die Leistungsorientierung nicht berührt werden. Abzuwägen bleibt immer, was diese und andere Maßnahmen mittel- und langfristig für die Qualitätsentwicklung des Systems bedeuten. Die Einstellung anderer Personalkategorien bedeutet deshalb auch gleichzeitig, Qualifizierungsmodule für die Unterstützungskräfte zu konzipieren, um die Unterrichtsqualität zu sichern.

Die Haltekraft bei jungen Lehrkräften verbessern

Das System Schule muss immer unter der Prämisse der Priorität qualitätsorientierter Bildungsprozesse stehen. Grundständig ausgebildete Lehrkräfte bilden das Fundament schulischer Qualitätsentwicklung und für diese muss ebenfalls ein schneller Weg in das schulische System gefunden werden. Vor allem an den Nahtstellen des Systems ergibt sich ein vorrangiger Handlungsbedarf: beim Übergang von der ersten in die zweite Phase der Lehrerbildung und beim Übergang vom Referendariat in die Tätigkeit als Lehrkraft im öffentlichen Schulsystem.

A) Übergang von der Universität in das Referendariat

Master-of-Education-Studierende kommen bereits während der universitären Ausbildung auf vielfältige Weise mit den Schulen im Land Bremen in Berührung: während des Praxissemesters und unter Umständen in der Stadtgemeinde Bremen als Vertretungslehrkraft über die Stadtteilschule. Im Praxissemester treffen sie auf Mentoren bzw. Fachleiterinnen und Fachleiter, die ihnen neben den Lehrerinnen und Lehrern einen ersten und oftmals auch nachhaltigen Eindruck von ihrer möglicherweise späteren Berufstätigkeit geben. Diesen Personen kommt deshalb eine wichtige Rekrutierungsfunktion bei den Studierenden zu: Sind die Eindrücke negativ, wird nicht ein positives Bild des Bremer Schulsystems gezeichnet und erlebt, werden diese Studierenden vermutlich für eine spätere Tätigkeit an Bremer Schulen verloren sein. Mentoren und Fachleitungen müssen deshalb entsprechend geschult und für ihre Aufgabe sensibilisiert werden.

Ähnlich verhält es sich bei dem Einsatz von Master-Studierenden als Vertretungslehrkräfte. Sie absolvieren eine anspruchsvolle Tätigkeit, die sie mitunter in eine belastende Situation versetzt. Diese Belastungssituation kann abgedämpft werden, wenn die Erfahrungen reflektiert und in ein bildungswissenschaftliches Wissen eingeordnet werden. Auf diese Weise wird die Tätigkeit als Vertretungslehrkraft integraler Bestandteil einer Ausbildungssituation, die unter Umständen auch als zusätzliche Studienleistung boniert werden könnte. Studierende bekommen eine vertiefte Kenntnis der Bremer Schulen und bei einer angemessenen Einbindung durch die Schulleitungen ergibt sich eine große Nachwuchsressource.

Frühere Vorbehalte an dieser Nahtstelle, dass Zusagen für das Referendariat zu spät ausgesprochen würden und damit gegenüber anderen Ländern ein Wettbewerbsnachteil entstehe, sind durch die neue frühe Zusagepraxis des Landesinstituts für Schule (LIS) obsolet.

B) Übergang vom Referendariat in die Tätigkeit als Lehrkraft im öffentlichen Schulsystem

Gegenüber dem Übergang von der ersten in die zweite Phase ist die Haltekraft an dieser Stelle vergleichsweise hoch: Ca. 80 % aller in Bremen ausgebildeten Referendare bleiben im Bundesland. Dies liegt sicherlich auch daran, dass nicht mehr allein zu definierten Terminen eingestellt wird, sondern fortlaufend. Die Gründe für eine Abwanderung sind dann häufig persönlich bedingt. Tatsächliche geringe Gehaltsunterschiede zu Niedersachsen spielen eine eher untergeordnete Rolle. Eine weitere Optimierung ließe sich aber eventuell durch schulscharfe Auswahlverfahren und eine unmittelbare Einstellungszusage durch die Schulleitungen erreichen.

Die Handlungsmöglichkeiten an diesen beiden berufsbiografischen Nahtstellen haben den Vorteil, dass durch eine jeweilige Optimierung Menschen erreicht werden, die sich bereits im System befinden. Auf diese Weise kann relativ kurzfristig auf den steigenden Fachkräftebedarf reagiert werden. Die Erhöhung der Haltekraft ist zudem effizienter als ressourcenintensive Zusatzprogramme.

Seiteneinstiege weiter entwickeln

Das Bremer Ausbildungs- und Qualifizierungssystem bietet gegenwärtig neben dem grundständigen Referendariat die Seiteneinstiege A und B. Vor allem der berufsbegleitende Seiteneinstieg B bietet Menschen, die bereits über andere berufliche und fachliche Erfahrungen verfügen, eine pädagogische Qualifizierung parallel zu ihrer unmittelbar einsetzenden Unterrichtstätigkeit. Die Senatorin für Kinder und Bildung baut die Möglichkeit dieses Einstiegs gegenwärtig massiv aus, sodass in jedem Jahr eine weitere Kohorte neuer Lehrkräfte qualifiziert werden kann. Mit diesen Seiteneinstiegen werden Menschen erreicht, die sich z. B. beruflich erst spät auf den Lehrberuf hinorientieren und die innerhalb des Systems einen vergleichsweise geringen und in einem überschaubaren Zeitraum zu absolvierenden Qualifikationsbedarf haben. Nicht erreicht hingegen werden auf diese Weise Menschen, die möglicherweise nur über eine einzige Fachrichtung verfügen und zudem keine pädagogische Qualifikation besitzen. Dies soll durch einen in Abstimmung mit der Universität zu konzipierenden Seiteneinstieg U (= universitäre unterrichtsbegleitende Studien plus Vorbereitungsdiens) gelingen: Analog zum Seiteneinstieg B wird die Unterrichtstätigkeit in einem Fach aufgenommen, während parallel durch universitäre Begleitveranstaltungen eine fachliche Qualifizierung in einem zweiten Fach erfolgt. Entsprechende bildungswissenschaftliche Anteile müssten durch das LIS und eventuell ergänzend von der Universität beigesteuert werden. Die Umsetzung eines Seiteneinstiegs U ist curricular anspruchsvoller als die anderen Seiteneinstiege und muss kompatibel zur Lebens- und Arbeitssituation der Aspiranten gestaltet werden. Die Gespräche über eine mögliche Ausgestaltung sind mit der Universität und der Arbeitsgruppe (AG) Lehrerbildung begonnen worden.

Die Ausbildungsquantität erhöhen

Die benannten Maßnahmen verweisen darauf, dass der Fachkräftebedarf vor allem aus dem vorhandenen System gestillt werden soll. Diese Strategie wird durch die Einsicht getragen, dass Rekrutierungsversuche in anderen Bundesländern, wie sie etwa die Stadtgemeinde Bremerhaven für sich in Nordrhein-Westfalen (NRW) oder in Berlin versucht hat, oder wie sie Bremen für das Land etwa in Bayern unternommen hat, zu fast keinem Erfolg geführt haben. Selbst die publizitätsträchtigen Beispiele aus Berlin, das in Österreich und den Niederlanden Lehrkräfte versuchte zu gewinnen, stehen in einem kaum sinnvollen Verhältnis zum Aufwand. In keinem Land gibt es noch einen nennenswerten Ausbildungsüberschuss, in keinem Land in Deutschland gibt es die Bereitschaft, auf die eigenen ausgebildeten Lehrkräfte zu verzichten. Der einzig erfolgversprechende Weg liegt in der Nachwuchsgewinnung bei den im eigenen Land ausgebildeten Personen. Dieses Potenzial muss entweder durch eine intelligente Steuerung (Optimierung der Nahtstellen, siehe oben) genutzt oder es muss durch eine Erhöhung der Quantitäten schlicht vergrößert werden.

Der Nutzen, der aus einer Erhöhung der Ausbildungsquantität gezogen wird, stellt sich erst längerfristig ein, wenn es um die Erhöhung der Kapazitäten in der ersten Phase an der Universität geht. Mittelfristig stellt er sich ein, wenn die Ausbildungskapazitäten am LIS angehoben werden. Letzteres ist in den vergangenen zwölf Monaten in zwei Tranchen am LIS geschehen: Die Kapazität wurde zunächst von 450 auf 500, sodann auf 550 Plätze angehoben. Bei einer Übergangsquote von ca. 80 % ist zumindest statistisch zu erwarten, dass künftig ca. 80 Absolventinnen und Absolventen mehr den Bremer Schulen zur Verfügung stehen werden.

Gleichwohl ist unsicher, ob das LIS die Ausbildungsplätze auch künftig alle besetzen kann. Hierfür ist es notwendig, dass die Übergangsquote aus der ersten Phase erhöht wird (siehe oben), oder aber dass einfach mehr Personen aus der ersten Phase zur Verfügung stehen. Dies könnte geschehen, indem die fachbezogenen Ausbildungskontingente der Universität erhöht werden. Unter Vernachlässigung eines optimierten Übergangsmangements müsste entsprechend der aufsteigenden Bedarfszahlen an Bremer Schulen mit einer Kapazitätserweiterung in Höhe von ca. 10 % bis 15 % gerechnet werden. Im Zuge der Aufstellung des Wissenschaftsplans 2025 soll geprüft werden, ob diese Option zielführend und realisierbar ist. Positive Effekte würden sich dann allerdings erst mit einem Zeitverzug von ca. acht bis neun Jahren an den Schulen einstellen.

Arbeitsplätze attraktivieren

Die Steuerung der Personalversorgung an den Bremer Schulen kann sich zum einen auf das System als Ganzes beziehen, zum anderen aber auch auf die unterschiedlichen

Bedarfslagen innerhalb des Systems selbst. So verfügen die Schulen in Abhängigkeit von den Regionen über unterschiedliche Grade der Personalversorgung. Hierfür sind zwar auch Faktoren wie eine gute Personaleinsatzplanung oder insgesamt ein gutes Schulmanagement verantwortlich, aber ebenso existiert hier eine Abhängigkeit von den sozialen Lagen der Schulen. In der Stadtgemeinde Bremen sind es vor allem die Schulen im Westen und im Norden, die bei neuen Lehrkräften im System als wenig attraktiv gelten: Die Herausforderungen auf der pädagogischen Ebene sind besonders hoch, die Aufgaben jenseits der pädagogischen Ebene besonders intensiv. In einigen Ländern gibt es bereits Ansätze, Arbeitsplätze an Schulen in herausfordernden Lagen besonders zu attraktivieren. Auch die Stadtgemeinde Bremen wird diesen Weg gehen und jenen Schulen, die über eine Kumulation besonders anspruchsvoller Aspekte verfügen (Sozialstufe, Integrationsaufgabe, Förderquote), eine Ressource zur Verfügung stellen, mit deren Hilfe die Schulen ihren Lehrkräften Freiräume bei der Unterrichtsverpflichtung verschaffen können, sodass sich diese besser auf die Planung ihres Unterrichts, auf die kollegiale Beratung und Hospitation oder auf die Möglichkeiten des Team-Teaching konzentrieren können. Die Botschaft für neue Lehrkräfte besteht darin, dass an diesen Schulen mehr Raum für die pädagogische Arbeit – die eigene und die Arbeit mit anderen – gegeben wird und das Lehrerhandeln hier in höherem Maße gesundheitsförderlichen Aspekten gehorcht.

Die Leitungen für die Herausforderungen qualifizieren und auswählen

Die auskömmliche Ausstattung mit Lehrkräften ist wesentlich für die Zukunftsfähigkeit der Bremer Schulen. Deren Zukunftsfähigkeit hängt aber auch von einem qualifizierten Leitungspersonal ab. Denn die Schule der Zukunft ist eine (eigen)verantwortliche Schule, die im Rahmen von Zielvereinbarungen agiert und Rechenschaft über ihr Handeln und die Schwerpunkte beim Ressourceneinsatz gibt. Die Schule der Zukunft ist aber auch eine Schule, in der sehr unterschiedliche Professionen arbeiten, die miteinander koordiniert und den gemeinsamen Zielen der Schule verpflichtet werden müssen. Dies alles ist vor allem die Aufgabe der Schulleitungen, die dafür ausgebildet und danach auszuwählen sind. Sie müssen ihrer hohen Verantwortung ebenso wie den komplexen Anforderungen an ihr Leitungshandeln gerecht werden können. Dieser Anspruch an das Leitungshandeln kollidiert in der Realität jedoch mit der Bewerberlage für Leitungsstellen: Diese scheinen wenig attraktiv, und häufig gibt es nur eine Bewerbung für eine Leitungsstelle. Einige Länder haben aus der Tatsache, dass die Anzahl von Bewerbungen häufig ebenso gering wie die Qualität der Bewerbungen war, ein Qualifizierungsprogramm für Leitungskräfte entwickelt (Berlin, NRW). Das Ziel beider Vorhaben ist es, die Leitungsstellen über die Qualitätsdimension zu attraktivieren und deutlich zu machen, dass die Auswahl für eine Leitungsstelle etwas Besonderes und die Anerkennung einer hohen persönlichen Qualifikation ist.

Die Senatorin für Kinder und Bildung entwickelt vor dem Hintergrund dieser Überlegungen gemeinsam mit den Vertretungen der Schulleitungen das Leitungsbild neu. Im Zentrum steht die Frage nach dem Rollenbild künftiger Leitungen, es stellt sich aber auch die Frage nach der Notwendigkeit einer pädagogischen Qualifikation für die Leitung. Relevant sind ohne Zweifel Leadership-Kompetenzen, denn der Kosmos Schule ist durch eine traditionell hohe Eigenständigkeit der in ihm arbeitenden Personen charakterisiert. Die Leitungskompetenzen potenzieller Schulleitungen müssen gesehen und in entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen – gegebenenfalls unter Nutzung der Erfahrungen größerer Unternehmen – zur Geltung gebracht werden, sodass ein Pool möglicher Aspiranten existiert, auf die dann zurückgegriffen werden kann (NRW-Modell). Die Auswahl von Schulleitungen könnte nach dem Berliner oder NRW-Modell in einem Assessment-Verfahren erfolgen – die Auswahl ist eine Gratifikation.

Schulleitungen sind die Motoren der Qualitätsprozesse – gegenwärtig aber spiegelt sich in ihnen das Fachkräfteproblem auf einer anderen Ebene wider, die ebenso zu bearbeiten ist.

Vorhandene Ordnungsmittel und rechtliche Rahmensetzungen überprüfen und weiterentwickeln

Die Lösung der Fachkräfteproblematik muss durch alternative Wege bei der Personalgewinnung und der Einstellungspraxis bearbeitet werden. Damit dies gelingt, sind auf der administrativen Ebene die vorhandenen Ordnungsmittel und rechtlichen Rahmensetzungen ebenso zu überprüfen wie z. B. Verhaltens- und Verfahrensweisen der Schulverwaltung, wenn es um Frühpensionierungen, Teilzeitanträge oder Freistellungen geht. Oberstes Ziel muss hier die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs und die Sicherung der Unterrichtsversorgung sein. Dies bedeutet auch, dass zur Absicherung

der Personalversorgung in Schulen in besonderen Lagen, die immer größere Probleme bei der Personalgewinnung haben, von der rechtlichen Möglichkeit einer Versetzung von Lehrkräften Gebrauch gemacht wird.

Andere Steuerungsinstrumente müssen ebenfalls auf den Prüfstand: Die Tatsache, dass die Schule der Zukunft eine Schule unterschiedlicher Professionen und Qualifikationen sein wird, bedeutet auch zugleich, dass die Chancen und Spielräume des Tarifrechts aktiv genutzt werden. Auf der Basis der unmittelbar gemachten Erfahrungen bei der Übernahme von Sprachförderlehrkräften oder der Ausschreibung für Rehabilitationspädagogik müssen neue Kriterien für die Eingruppierung erarbeitet werden. Dazu gehört auch, die Potenzialität von Beschäftigten weiter zu entwickeln und klare Pfade der Qualifizierung zu definieren (siehe oben).

Die Stadtgemeinde Bremerhaven hat ein eigenes Personalentwicklungskonzept erarbeitet, das in Teilen eine hohe Übereinstimmung mit den hier dargelegten Sachverhalten zeigt.

Vor dem Hintergrund der hier getroffenen grundsätzlichen Aussagen zur konzeptionellen Entwicklung des schulischen Personals nimmt der Senat zu den von der Bürgerschaft (Landtag) benannten einzelnen Punkten wie folgt Stellung:

Stadtgemeinde Bremen

1. Erfassung des aktuellen schulart- und lehramtsbezogenen sowie fächerspezifischen Lehrkräftebestands der öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

Jedes Konzept, das sich mit einer Personalbedarfsplanung beschäftigt, muss zwangsläufig mit einer Analyse des Ist-Stands beginnen, damit alle Planungen des zukünftigen Personalbedarfs eine solide Datenbasis haben.

In Anlage 1 wird zunächst der Bestand an Lehrkräften der Stadtgemeinde Bremen im Schuljahr 2016/2017 dargestellt. Dies geschieht aufgrund der Datenlage nicht auf der Personen-, sondern auf der Fächerebene. Da jede Lehrkraft im Regelfall mit zwei studierten Fächern erfasst ist, wird jedes Fach als eine Kapazitätseinheit gezählt. Zur Ermittlung der Personenzahl sind die Werte der Zeile „Gesamtsumme“ somit zu halbieren.

Zukünftig muss der Versuch unternommen werden, neben den im System vorhandenen studierten Unterrichtsfächern den fachfremden Einsatz der Lehrkräfte über eine Einbeziehung der Stundenpläne in den Ist-Bestand mit einzuberechnen.

2. Ermittlung der schulart- und lehramtsbezogenen sowie fächerspezifischen Einstellungsbedarfe im System (Ist-Soll-Vergleich)

Für eine Personalplanung bedarf es neben einer Ist-Analyse des Bestands auch einer Prognose der zu erwartenden Abgänge, um zumindest die notwendigen Einstellungen zum Erhalt des Status Quo berechnen zu können.

Die tabellarische Darstellung in Anlage 2 differenziert nach Schulformen und Fächern die in dem Zeitraum von 2017 bis 2027 zu erwartenden Abgänge aus dem Schuldienst der Stadtgemeinde Bremen, wobei bestimmte Fächer für diese Prognose in inhaltlich übergeordneten Kategorien zusammengefasst wurden. Datenbasis dieser Prognose sind die in der Lehrertabelle der LID (Lehrerindividualdatei) registrierten Studienfächer der Lehrkräfte. Grundsätzlich gilt: Für die Berechnung des Abgangsjahres ist bezogen auf den Geburtsjahrgang die stufenweise Anhebung des Renten- und Ruhestandseintrittsalters auf 67 Jahre berücksichtigt worden. Die Zuordnung zum Abgangsjahr basiert somit auf dem Regeleintrittsalter im Rahmen der abschlagsfreien Rente bzw. des abschlagsfreien Ruhegehalts mit 67. Auch hier ist nicht die Personen-, sondern die Fächerebene dargestellt, sodass die Gesamtwerte wieder zu halbieren sind.

Ein reiner Ersatz der hier ausgewiesenen Abgänge würde zwar den Status Quo beim Lehrkräftebestand erhalten. Es würden hier aber nicht die zusätzlichen Bedarfe an Lehrkräften aufgrund von steigenden Schülerzahlen und Klassenverbänden berücksichtigt werden können. Daher muss – wie unter Punkt 5 gefordert – eine Lehrkräftebedarfsplanung sowohl mit einer Schülerzahlprognose als auch mit fächerspezifischen Bedarfen hinterlegt werden. Dem liegt eine komplexe Berechnungsformel zugrunde, die gegenwärtig noch nicht technisch adäquat umgesetzt werden konnte.

3. Erfassung der Kräfte, die bereits in Schulen unterrichten, aber vorher keine vollständige Lehramtsausbildung durchlaufen haben, und wie diese gegebenenfalls weiterqualifiziert werden können

Das Hauptziel bei der Erstellung eines Konzepts zur Personalbedarfsplanung ist die Entwicklung von quantitativen Prognosen. Gleichwohl sollte bei diesem Konzept auch der qualitative Aspekt der Nachqualifizierung von bereits eingestellten Lehrkräften ohne zweites Staatsexamen betrachtet werden, um ein möglichst einheitliches Qualifikationsniveau in den Kollegien zu erreichen.

Die Anzahl der Personen, die aktuell ohne zweites Staatsexamen bereits in Schulen unterrichten (sogenannte Nichterfüllerinnen/Nichterfüller), beläuft sich auf 92 Personen. Das entspricht bei einer aktuellen Gesamtzahl von 4 904 Personen einem Anteil von 1,9 %.

Die Senatorin für Kinder und Bildung überarbeitet derzeit ihr Konzept zur Einstellung und Qualifizierung von Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteigern. In diesem Zusammenhang muss geprüft werden, inwieweit dieses Konzept allen Nichterfüllerinnen/Nichterfüllern – also nicht nur den neu eingestellten Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteigern – die Möglichkeit der Weiterqualifizierung bis zum zweiten Staatsexamen bieten kann.

4. Ermittlung der schulart-, lehramts- und fächerspezifischen Lehrkräfte- und Einstellungsbedarfe an öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bis 2025 auf der Basis der bis dahin zu erwartenden Abgänge aus Alters- oder sonstigen Gründen und Errechnung einer Schülerprognose, die den neueren Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung bis 2025 (Geburtenentwicklung, Zu- und Wegzüge, Erschließung neuer Wohngebiete) Rechnung trägt

Ein Konzept für eine Personalbedarfsplanung darf nicht nur auf den Erhalt des Status Quo ausgerichtet sein, was durch die Erhebung des Ist-Stands und einer Abgangsprognose erreicht werden kann. Vielmehr muss es auch den Sollbedarf an Lehrkräften über die Entwicklung der zu erwartenden Stundenzuweisungen an die Schulen in die konzeptionellen Überlegungen mit einbeziehen.

Anlage 3 stellt einen ersten Versuch dar, mit einer Schülerzahl- und Klassenverbandsprognose bis zum Jahr 2027 die daraus resultierenden Gesamtzuweisungen im Grund- und Sonderbedarf als Soll an Lehrerwochenstunden abzuleiten. Aufgrund der aktuell vorliegenden Datenlage ist es jedoch noch nicht möglich, diese Gesamtzuweisungen auf eine schulart-, lehramts- und fächerspezifische Ebene differenziert herunterrechnen zu können. Zunächst müssen noch die Kriterien und Berechnungsmodalitäten der Zuweisungsrichtlinien in die entsprechenden Ebenen mit einbezogen werden. Daran wird gegenwärtig gearbeitet.

Es wird somit erkennbar, dass die Lehrerbedarfsplanung der nächsten Jahre nicht nur die Abgänge an Lehrkräften eins zu eins berücksichtigen muss, sondern auch immer die signifikante Erhöhung der Stundenzuweisungen an die Schulen mitrechnen muss.

5. Darstellung, inwiefern kurz-, mittel- und langfristig Verbesserungen speziell in den sogenannten Mangelfächern zu erreichen sind, und hier insbesondere im Bereich Sonderpädagogik und Deutsch als Zweitsprache (DaZ), bei denen aufgrund des Flüchtlingszuzugs und der Ausweitung der inklusiven Schule auch bundesweit besonders hoher Einstellungsbedarf besteht

Die unter Punkt 4 genannten Ergebnisse sollen langfristig dazu führen, dass ausreichend Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen schulart-, lehramts- und fächerspezifisch eingestellt werden können bzw. dass entweder durch eine intelligente Steuerung an den Nahtstellen (siehe oben) oder durch eine Anpassung der Ausbildungskapazitäten in der ersten und zweiten Phase genug Übergängerinnen/Übergänger im System zur Verfügung stehen. Unabhängig davon muss die Senatorin für Kinder und Bildung zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung gerade in ausgewiesenen Mangelfächern mit einem Personalmix an Schulen planen, der auch Personen ohne vollständige Lehramtsausbildung beinhaltet. Ziel muss es hierbei sein, eine individuelle Qualifizierung bis zum zweiten Staatsexamen sicherzustellen, die individuell die beruflichen und akademischen Qualifikationen der jeweiligen Person berücksichtigt.

Eine erste Skizze zu diesem aktualisierten Konzept befindet sich in Anlage 4. Dort werden sowohl Sondermaßnahmen für die Gewinnung von Lehrkräften

als auch von unterstützendem Lehrpersonal dargestellt. Neben den bereits von der Senatorin für Kinder und Bildung verwendeten Möglichkeiten des Seiteneinstiegs A in den Vorbereitungsdienst sowie des Seiteneinstiegs B in die berufsbegleitende Ausbildung werden hier zwei Neuerungen beschrieben. Im Seiteneinstieg B soll sich zukünftig das für die Gleichstellung notwendige Mangelfach mehr an dem schulischen Fachmangel und nicht am Mangel von Bewerberinnen/Bewerbern zum Vorbereitungsdienst in bestimmten Fächern orientieren. Über diese Veränderung lässt sich auch eine Steuerung erreichen, die es erlaubt, Schulen mit einer prekären Situation bei der Personalakquise gezielt mit zu qualifizierenden Lehrkräften zu versorgen. Im Gegensatz zu den generellen Ausschreibungen für Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen wird es hier schulscharfe Ausschreibungen geben. Das bedeutet, dass sich Personen, die sich auf diese Ausschreibungen bewerben, mit einem Einsatz an dem benannten Schulstandort einverstanden erklären. So kann für die betroffene Schule zumindest für die Dauer der Ausbildung (zwei Jahre in Vollzeit, drei Jahre in Teilzeit) eine Verbesserung der Personalsituation erreicht werden.

Da voraussichtlich auch mit den Maßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften nicht alle Personalbedarfe bedient werden können, werden bei der Senatorin für Kinder und Bildung auch Maßnahmen diskutiert, bei denen unterstützendes Personal an Schulen im Rahmen eines Personalmix gewonnen werden soll. Diese Personen werden im Gegensatz zu den Maßnahmen bei der Gewinnung von Lehrkräften nicht bis zum zweiten Staatsexamen qualifiziert, sondern sollen über entsprechende Fortbildungen ein Zertifikat erhalten, das ihnen das Unterrichten an bremischen Schulen erlaubt. Zunächst konzentrieren sich diese Maßnahmen auf die Mangelbereiche Sprache, Inklusion, Sport und Musik.

Um weiterhin den Mangel an Sonderpädagoginnen/Sonderpädagogen zu reduzieren, beginnt zum Schuljahr 2017/2018 der vierte Durchgang des erfolgreichen Weiterbildungs-Masterstudiums „Inklusive Pädagogik“ in Zusammenarbeit mit der Universität Bremen. Ab diesem Durchgang wird die Entlastung in Höhe von zehn Lehrerwochenstunden (LWS) pro teilnehmender Lehrkraft ausschließlich von der Senatorin für Kinder und Bildung übernommen, sodass es hier zu einer spürbaren Entlastung für die Schulen kommt.

Da das Fach „Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache“ ab spätestens August 2018 in den Fächerkanon des Landes Bremen aufgenommen wird, wird es hier deutlich einfacher werden, Lehrkräfte aus anderen Herkunftsländern, die dieses Fach dort studiert haben, im Rahmen von Anpassungslehrgängen für den bremischen Schuldienst zu qualifizieren und einzustellen.

Letztlich müssen aber auch personalrechtliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung stärker in den Blick genommen werden. Sollte die Gewinnung der erforderlichen Fachkräfte durch die oben beschriebenen Maßnahmen kurzfristig nicht gelingen, ist es erforderlich, die Arbeits- und Dienstzeitpotenziale der aktuell in Schule beschäftigten Fachkräfte genauer zu betrachten. Insbesondere bei verbeamteten Lehrkräften ist durch die Rechtsprechung eindeutig geklärt, dass die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung einen dringenden dienstlichen Belang darstellt und damit etwa die Versagung von Antragsruheständen oder Beurlaubungen durch den Dienstherrn rechtfertigt. Andere Bundesländer, wie etwa Bayern, haben bereits angekündigt, bei der Bewilligung von Teilzeiten und Beurlaubungen sowie von vorzeitigen Ruheständen deutlich strengere Maßstäbe anzulegen. Im Sinne des ultima-ratio-Prinzips sind diese Maßnahmen zur kurzfristigen Sicherstellung der Unterrichtsversorgung auch im bremischen Schulsystem nutzbar.

6. Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts, 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

Um das Personalmarketing auch für Schülerinnen/Schüler attraktiv zu gestalten, muss es sich an der Lebenswelt und den verwendeten Medien dieses Personenkreises orientieren. Die heutige Generation von Schülerinnen/Schülern als Digital Natives ist es durch ihren Medienkonsum gewohnt, Informationen digital und zu einem Zeitpunkt, der ihnen passt, abzurufen. Zentrale Informationsveranstaltungen zu festgelegten Zeiten sind hier weniger zielführend. Die Senatorin

für Kinder und Bildung möchte hier eine App für Smartphones programmieren lassen, die Schülerinnen/Schüler für das Lehramtsstudium motiviert und die auch im Kontext von Berufsorientierungen genutzt werden kann. Eine erste Präsentation durch einen Entwickler hat stattgefunden. Die Umsetzbarkeit seiner Überlegungen wird aktuell geprüft.

7. Prüfung, wie sich die Ausbildungszahlen für das Lehramt sowohl in der ersten als auch in der zweiten Phase entwickeln müssen, um den Einstellungsbedarf an Lehrkräften zu decken

Das Land Bremen befindet sich in der relativ komfortablen Situation, mit der Universität Bremen und dem Landesinstitut für Schule sowohl die erste Phase als auch die zweite Phase auf kleinem Raum abdecken zu können. Dieser Vorteil muss im Rahmen einer Strategie zur Lehrkräftegewinnung konsequent ausgebaut werden.

Aktuell gibt es eine Übergangsquote von ca. 20 % von den Lehramtsstudierenden der Universität Bremen zum Referendariat in Bremen (die Quote schwankt stark zwischen den Fächern). Die Übergangsquote vom Referendariat zur Einstellung in den bremischen Schuldienst liegt bei 80 %. Im Rahmen der Lehrkräftegewinnung sind zwei Ansätze zu betrachten. Entweder können die Übergangsquoten erhöht und somit mehr Lehrkräfte eingestellt werden oder die Übergangsquoten bleiben gleich und es müssen mehr Studierende und Referendarinnen/Referendare zugelassen werden. Gegenwärtig wird ein Matching zwischen den Zahlen des LIS (wie sind die fachspezifischen Übergangsquoten von der ersten in die zweite Phase) und der Universität (wie sind die fachspezifischen Absolventenquoten) vorgenommen. Das Ergebnis dieses Matchings wird weitere Anhalte zur Kapazitätssteuerung (Übergangsmangement bzw. Kapazitätserhöhung) geben.

8. Darstellung, 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 Studienabsolventinnen/Studienabsolventen, Referendarinnen/Referendare und Lehrkräfte für Bremer und Bremerhavener Schulen gewinnen und hier auch halten zu können

Der Wettbewerb am Arbeitsmarkt für Lehrkräfte fordert von den Bundesländern, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu überprüfen, gegebenenfalls anzupassen und so potenzielle Bewerberinnen/Bewerber davon zu überzeugen, ein Stellenangebot im Land Bremen anzunehmen.

Eine vollumfängliche Darstellung aller Rahmenbedingungen würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen, sodass im Folgenden nur einige Aspekte der Besoldung, der Arbeitsbedingungen, der Entlastung und der Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit betrachtet werden.

Die Senatorin für Kinder und Bildung verfolgt nach wie vor das Ziel, alle neu eingestellten Lehrkräfte bei Erfüllung der Voraussetzungen zu verbeamteten. Die Altersgrenze hierfür liegt aktuell beim vollendeten 45. Lebensjahr. Im Zuge des bundesweiten Wettbewerbs um die qualifiziertesten Lehrkräfte wird die Frage zu beantworten sein, ob eine Verbeamtung nach dem vollendeten 45. Lebensjahr auch regelhaft und nicht nur in begründeten Ausnahmefällen möglich sein sollte.

Zur Anpassung und zum Attraktivieren der Besoldung von Grundschullehrkräften hat das Land Bremen die allgemeine Stellenzulage für Lehrerinnen und Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 und A 12a eingeführt (siehe Pressemitteilung des Senats vom 11. April 2017). Der entsprechende Gesetzentwurf sieht die rückwirkende Einführung der allgemeinen Stellenzulage zum 1. Juli 2017 vor.

Des Weiteren beabsichtigt die Senatorin für Kinder und Bildung, Schulen in einer besonders herausfordernden Situation zusätzliche Unterstützung im Rahmen einer Deputatsverringerung zukommen zu lassen (siehe oben). Der zusätzliche Stundenbedarf bei einer kursorisch anzunehmenden Verringerung der Unterrichtsverpflichtung um zwei LWS entspricht einem Stellenumfang von ca. 20 Vollzeitstellen (VZE) (nur Stadtgemeinde Bremen). Die dafür notwendigen

Ressourcen sind im fachpolitischen Handlungskonzept für die Haushaltsberatungen hinterlegt.

Darüber hinaus müssen jedoch auch die Vorzüge der Arbeit an einer bremischen Oberschule klar herausgestellt werden. So sind die Arbeit in multiprofessionellen Teams und die kohärente Zusammenarbeit von Assistenzen, Lehrkräften und Inklusionspädagoginnen/Inklusionspädagogen ein innovatives Arbeitsmodell und ein deutliches Qualitätsmerkmal. Es steht hier eine Schulform im Fokus, die ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten besitzt und starke Unterstützungssysteme – auch seitens der Senatorin für Kinder und Bildung – nutzen kann.

Die Senatorin für Kinder und Bildung misst der Gesundheitsförderung für bremische Lehrkräfte eine hohe Bedeutung zu. So bietet das Landesinstitut für Schule im Rahmen des Programms „Gesund am Arbeitsplatz Schule“ eine breite Palette von schulübergreifenden und schulbezogenen Angeboten für Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Schulen sowie Schulleitungen und unterstützt diese bei der Entwicklung und Umsetzung gesundheitsförderlicher Konzepte. Die Vorstellung dieser Angebote beginnt bereits im bremischen Vorbereitungsdienst und wird in der Berufseingangsphase fortgesetzt, damit neu in Bremen eingestellte Referendarinnen/Referendare und Lehrkräfte von Beginn ihrer Tätigkeit an wissen, was die eigene Gesunderhaltung bedeutet und wie sie diese umsetzen können. Darüber hinaus wird die von der Senatorin für Finanzen für 2018 geplante ressortübergreifende betriebliche Sozialberatung auch für das schulische Personal nutzbar sein.

9. Prüfung, ob und inwiefern die Länder Bremen und Niedersachsen sich hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen, Besoldung, Funktionsstellen, Arbeitsbedingungen, Entlastungen, Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit in Niedersachsen im Gleichklang bewegen, oder ob gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden müssen

Eine vollumfängliche Prüfung aller rechtlichen Rahmenbedingungen würde auch an dieser Stelle den Rahmen sprengen. Es werden daher im Folgenden nur die Aspekte betrachtet, bei denen der Vergleich mit den niedersächsischen Rahmenbedingungen valide möglich ist.

Ein ausführlicher Vergleich der Besoldung zwischen Bremen und Niedersachsen erfolgte bereits mit dem Bericht L 533/19, der der staatlichen Deputation für Bildung am 29. März 2017 vorgelegt wurde.

Durch die Einführung der allgemeinen Stellenzulage für Lehrerinnen und Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 und A 12a wird für diesen Personenkreis jedoch eine durchschnittlich höhere Besoldung erreicht, als dies in Niedersachsen der Fall ist.

Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass die Beihilferegelungen in beiden Ländern zumindest für Beamtinnen und Beamte mit Kindern deutlich differieren. Während der Beihilfesatz in Bremen mit der Geburt des zweiten Kindes auf 60 % (sowohl für den Beamten als auch für die Kinder) steigt, steigt er in Niedersachsen für den Beamten auf 70 % und sogar auf 80 % für beide Kinder. Dadurch ergeben sich in Niedersachsen niedrigere Kosten für die private Krankenversicherung.

Der Vergleich der Regelstundenzahl zwischen Bremen und Niedersachsen kommt zu folgenden Ergebnissen:

Schulform	Regelstundenzahl Bremen	Regelstundenzahl Niedersachsen
Grundschule	28	28
Oberschule	27	25,5
Gymnasium	26	23,5
Förderzentrum	27	26,5
Berufsbildende Schule	25	24,5 bzw. 25,5

Eine Anpassung der aktuellen Regelstundenzahl an der Oberschule und am Gymnasium an das Niveau Niedersachsens würden bei einem Bestand von ak-

tuell 2 465 VZE in diesen beiden Schularten Kosten in Höhe von ca. 9,3 Mio. € verursachen.

Die aktuellen Regelungen zur Altersermäßigung und zur Altersteilzeit zeigen keine signifikanten Unterschiede. Inwieweit die Bundesländer – und damit auch Bremen und Niedersachsen – gezwungen sein werden, aufgrund der Situation am Arbeitsmarkt für Lehrkräfte die Regelungen zur Altersteilzeit zu überarbeiten und dem Beispiel Bayerns zu folgen, kann an dieser Stelle nicht mit Bestimmtheit gesagt werden. Die bessere Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials muss allerdings ebenfalls Eingang in die Fachkräftestrategie finden.

10. Prüfung, 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 gegebenenfalls neu aufgelegt werden müssen

Bereits in Punkt 5 wurde dargestellt, dass die kurz- und mittelfristigen Herausforderungen bei der Gewinnung von Lehrkräften auch durch die Einstellung von Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteigern bzw. von im Ausland ausgebildeten Lehrkräften aufgefangen werden müssen. Der Senatorin für Kinder und Bildung stehen hierfür mit den bereits praktizierten Seiteneinstiegen A und B zwei erfolgreiche Maßnahmen zur Verfügung. Das Konzept der Seiteneinstiege muss jedoch vor den steigenden Herausforderungen bei der Lehrkräfteeinstellung weiter optimiert und zukunftsfähig gemacht werden. Hierfür sind die in Anlage 4 dargestellten und angepassten Maßnahmen des Seiteneinstiegs vorgesehen. Mit diesem Konzept wird insbesondere der berufsbegleitende Seiteneinstieg, bei dem die Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteiger von Anfang an mehr Stunden unterrichten und somit den Schulen eine deutlich größere Hilfe sind, flexibilisiert und verstetigt.

Der Haushaltsgesetzgeber hat im kommenden Doppelhaushalt Ressourcen zur Verfügung gestellt, damit das Weiterbildungs-Masterstudium „Inklusive Pädagogik“ verstetigt durchgeführt werden kann, bis der Mangel an Sonderpädagoginnen/Sonderpädagogen abgebaut worden ist. Im Bereich der Grundschulen zeigt sich bereits eine leichte Entspannung, weil die Absolventinnen/Absolventen für das Lehramt für Grundschulen mit den entsprechenden sonderpädagogischen Fachrichtungen jetzt kontinuierlich voll ausgebildet für den bremischen Schuldienst eingestellt werden können. Umso wichtiger erscheint es daher, dass die Universität Bremen auch den Lehramtsstudiengang Oberschule/Gymnasium entsprechend umstrukturiert, damit Lehrkräfte mit sonderpädagogischen Fachrichtungen auch für weiterführende Schulen wieder in Bremen sowohl in der ersten als auch in der zweiten Phase der Lehrerinnenbildung/Lehrerbildung ausgebildet werden können.

Zusätzlich soll durch die Anerkennungsverordnung für ausländische Lehrberufsqualifikationen ein Weg geschaffen werden, wie ausländische Lehrkräfte im Rahmen von Anpassungslehrgängen die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erhalten können, um in den bremischen Schuldienst eingestellt werden zu können.

Neben grundsätzlichen Regelungen zur Einstellung von Seiteneinsteigerinnen/Seiteneinsteigern und ausländischen Lehrkräften bemüht sich die Senatorin für Kinder und Bildung in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien, auch in besonderen Einzelfällen Einstellungsmodalitäten zu entwickeln, die für einzelne Schulstandorte eine Soforthilfe bei der Überwindung von Einstellungsproblemen bieten.

11. Erarbeitung eines Katalogs von Maßnahmen für eine gute, systematische und langfristig ausgerichtete Personalentwicklung auch im Führungskräftebereich, um geeignetes Personal für Schul- und Fachleitungsfunktionen zu gewinnen und zu fördern

Durch die problematische Einstellungssituation bei Lehrkräften reduziert sich auch die Anzahl von Personen, die potenziell für die Übernahme von Leitungsfunktionen infrage kommen würden. Umso wichtiger ist es daher, die Personen, die sich für eine Leitungsfunktion interessieren, frühzeitig zu identifizieren und für die Übernahme von Funktionsstellen zu qualifizieren.

Das Landesinstitut für Schule bearbeitet dieses Aufgabengebiet im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung der schulischen Personalentwicklung in

enger Abstimmung mit der Senatorin für Kinder und Bildung systematisch seit 2003/2004. Konzeptionell wird dabei der berufsbiografische Ansatz verfolgt. Dabei kommt einerseits der subjektiven Nachfrage-/Bedürfnisseite und andererseits der objektiven Bedarfslage (quantitativ wie qualitativ bezogen auf leitungsrelevante Kompetenzen) eine Steuerungsfunktion zu. Die Kombination beider Einflussgrößen bildet die Grundlage für die zielführende inhaltliche Ausrichtung sowie den Umfang von Personalentwicklungsmaßnahmen. In Anlage 5 dieses Berichts werden die prognostizierten Abgänge von Funktionsstelleninhabern dargestellt, die den quantitativen Rahmen der Personalentwicklung im Führungskräftebereich liefern.

Derzeit liegen die Schwerpunkte der Personalentwicklungsmaßnahmen daher

- a) auf der Gewinnung und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften sowohl auf der mittleren Leitungsebene (Jahrgangsebenen, Fachbereichsebenen) als auch der Schulleitungsebene (alle Funktionen) sowie
- b) auf der Professionalisierung von Schulleitungspersonen (aller Funktionen und Schularten) nach der Amtsübernahme.

Zum Maßnahmenbereich a) zählen im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

- Orientierung in den Handlungsfeldern schulischer Führungskräfte (38 Stunden/20 Seminarplätze per annum [p. a.], Zielgruppe: Lehrpersonen, die eine Perspektive in Leitung für sich klären möchten).
- FÜNf – Führungskräftenachwuchsförderung in Bremer Schulen (80 Stunden/20 Seminarplätze per annum [p. a.], Zielgruppe: Lehrpersonen, die sich gezielt auf die Übernahme einer Leitungsaufgabe vorbereiten möchten, mindestens 50 % Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgrund FFP Schule).
- Schulmanagement mit Perspektive (derzeit in Revision, Zielgruppe: Angehörige der mittleren Leitungsebene, die eine Schulleitungsaufgabe anstreben).
- Qualifizierung der Jahrgangsebenen (46 Stunden/30 Seminarplätze per annum [p. a.], Zielgruppe: Jahrgangsebenen).
- Netzwerke Jahrgangsebene und Fachbereichsebenen BS (in Vorbereitung für 2017/2018).
- Qualifizierung für das mittlere Management in Berufsbildenden Schulen (40 Stunden/20 Seminarplätze per annum [p. a.], Zielgruppe: künftige und im Amt befindliche Fachbereichsebenen BS).

Zum Maßnahmenbereich b) zählen im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

- ProfiS – Professionell führen in der Schule (170 Stunden/bis zu 85 Seminarplätze in zwei Jahren, Zielgruppe: Schulleitungspersonen neu im Amt, verbindlich, Kooperation mit der Deutschen Akademie für pädagogische Führungskräfte).
- Netzwerk Didaktische Leitung Oberschule (ca. 16 Stunden/Zielgruppe: didaktische Leitungen OS).
- Schule leiten und gestalten – Grundschule (neu ab 2017/2018, 40 Stunden/16 Seminarplätze, Zielgruppe: Leitungspersonen GS).
- Das Berufsbild Schulleitung hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Besonders nach der Übernahme von Dienstvorgesetztenfunktionen durch die Schulleiterinnen/Schulleiter ist hier im hohen Maß die Fähigkeit der Personalführung und Personalmanagement gefordert. Diese Kompetenzen von Lehrkräften, die Interesse an Leitungsfunktionen haben, werden aktuell nur über die dienstlichen Beurteilungen dokumentiert. Hier muss zukünftig verstärkt über verpflichtende Qualifizierungen im Vorfeld nachgedacht werden. Nach erfolgter Qualifizierung kann sich dieser Personenkreis dann über ein Assessmentcenter für einen Pool an Nachwuchsführungskräften bewerben. Dort werden sie weiter qualifiziert und auf Leitungsaufgaben vorbereitet. Nur, wer sich in diesem Pool befindet, kann sich dann anschließend auf eine Funktionsstelle bewerben. Somit kann eine qualitative Personalentwicklung im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sichergestellt werden.
- Die Bedarfs- und Bedarfslage im Führungskräftebereich erfordert außerdem eine Kontinuität bezüglich der qualifizierenden Maßnahmen und in

zunehmendem Maß eine Ergänzung um Angebote zur Professionalisierung (Coaching, Netzwerke, professionelle Lerngemeinschaften etc.) der Personalgruppe der Schulleitungspersonen sowie der Angehörigen der mittleren Leitungsebene. Ein Ausbau letztgenannter Maßnahmen würde vielfach attraktivitätssteigernd wirken, insbesondere dann, wenn die spezifischen beruflichen Herausforderungen auch funktionspezifisch in den Blick genommen werden könnten (z. B. ZuP-Leitungen [Zentrum für unterstützende Pädagogik]).

- Schulinterne Unterstützungsleistungen im Bereich Personalentwicklung (PE-Gespräche, Führungsfeedback, Strategieentwicklung, Prozessberatung etc.) stellen eine hochwirksame Form der Unterstützung schulischer Qualitätsentwicklung dar, können aufgrund der Ressourcenlage jedoch nur begrenzt angeboten werden.
- Personalentwicklungsmaßnahmen mit der Zielgruppe der Fachleitungen (Fachsprecherinnen/Fachsprecher) werden derzeit ausschließlich mit Fokus auf deren Fachlichkeit durchgeführt (klassische fachliche Fortbildung), sollten angesichts der Bedeutung der Aufgaben dieser Personalgruppe für die Schul-/Unterrichtsqualität jedoch dringend mit Blick auf deren Leitungskompetenzen entwickelt werden.

Langfristig betrachtet sollte eine „leitungsorientierte Frühförderung“ (Professionalisierung durch Supervision, kollegiale Beratung, professionelle Lerngemeinschaften, Projektbeauftragungen mit spezifischer Ausrichtung auf Leitungsfragen etc.) die bisherigen Maßnahmen in der Berufseingangsphase ergänzen und dem Ziel einer kompetenz- und gesundheitsorientierten Personalentwicklung folgen. Damit stiegen auch die Chancen zur Rekrutierung geeigneten Führungsnachwuchses erheblich an.

Übersicht der Anlagen

- Anlage 1: Stadtgemeinde Bremen: Lehrkräfte im Schuljahr 2016/2017
- Anlage 2: Stadtgemeinde Bremen: Abgangsprognose Lehrkräfte 2017 bis 2027
- Anlage 3: Stadtgemeinde Bremen: Schülerzahlprognose mit prognostizierten Klassenverbänden und prognostizierter Sollzuweisung
- Anlage 4: Land Bremen: Landesspezifische Sondermaßnahmen für die Gewinnung von Lehrkräften (Lehramt)
- Anlage 5: Stadtgemeinde Bremen: Abgangsprognose Funktionsstelleninhaber 2017 bis 2027
- Anlage 6: Stadtgemeinde Bremerhaven: Personalentwicklungskonzept
- Anlage 7: Stadtgemeinde Bremerhaven: Abgangsprognose Lehrkräfte
- Anlage 8: Stadtgemeinde Bremerhaven: Funktionsstellenraster
- Anlage 9: Stadtgemeinde Bremerhaven: Funktionsstellen
- Anlage 10: Stadtgemeinde Bremerhaven: Abgangsprognose Funktionsstelleninhaber 2017 bis 2027
- Anlage 11: Stadtgemeinde Bremerhaven: Abgangsprognose nicht unterrichtendes Personal 2017 bis 2027

Anlage 1: Lehrkräfte Stadtgemeinde Bremen im Schuljahr 2016/2017

ProduktGrBez	Fachbezeichnung (Kategorie)	Anzahl LK	VZE
Schulen der Primarstufe	Arbeitslehre	101	78,9
Schulen der Primarstufe	Bio/Chemie	48	37,0
Schulen der Primarstufe	Blinden-/Sehbehindertenpädagogik	4	3,5
Schulen der Primarstufe	Deutsch	758	627,3
Schulen der Primarstufe	Englisch	62	50,5
Schulen der Primarstufe	Französisch	8	6,6
Schulen der Primarstufe	Fremdsprachen - sonstige	5	4,4
Schulen der Primarstufe	Gehörlosen-/Schwerhörigenpädagogik	1	0,8
Schulen der Primarstufe	Geistigbehindertenpädagogik	93	78,6
Schulen der Primarstufe	Gesellschaftswissenschaften	55	48,3
Schulen der Primarstufe	Körperbehindertenpädagogik	9	7,1
Schulen der Primarstufe	Kunst	117	93,4
Schulen der Primarstufe	LB Kunst/Musik/Sport	159	131,8
Schulen der Primarstufe	Lernbehindertenpädagogik	135	109,7
Schulen der Primarstufe	Mathematik/Informatik	403	332,4
Schulen der Primarstufe	Musik	78	64,3
Schulen der Primarstufe	Pädagogik/Psychologie	5	3,8
Schulen der Primarstufe	Physik	2	0,9
Schulen der Primarstufe	Religion/Philosophie	77	61,9
Schulen der Primarstufe	Sachunterricht	409	340,5
Schulen der Primarstufe	Sport	159	134,2
Schulen der Primarstufe	Sprachbehindertenpädagogik	57	46,5
Schulen der Primarstufe	Verhaltensgestörtenpädagogik	64	53,1
Schulen der Primarstufe	Wirtschaft	1	0,8
	Gesamt:	2811	2316,4

Oberschule / Gymnasien	Arbeitslehre	243	223,5
Oberschule / Gymnasien	Bautechnik	3	2,4
Oberschule / Gymnasien	Bio/Chemie	545	480,6
Oberschule / Gymnasien	Blinden-/Sehbehindertenpädagogik	11	8,7
Oberschule / Gymnasien	Deutsch	844	730,9
Oberschule / Gymnasien	Elektrotechnik	4	2,9
Oberschule / Gymnasien	Englisch	500	427,3
Oberschule / Gymnasien	Französisch	126	105,7
Oberschule / Gymnasien	Fremdsprachen - sonstige	69	61,2
Oberschule / Gymnasien	Gehörlosen-/Schwerhörigenpädagogik	18	15,2
Oberschule / Gymnasien	Geistigbehindertenpädagogik	154	138,6
Oberschule / Gymnasien	Gesellschaftswissenschaften	681	607,2
Oberschule / Gymnasien	Gestaltungstechnik	1	1,0
Oberschule / Gymnasien	Graphische Technik	1	0,8
Oberschule / Gymnasien	Holztechnik	1	1,0
Oberschule / Gymnasien	Körperbehindertenpädagogik	36	31,5
Oberschule / Gymnasien	Kunst	228	191,0
Oberschule / Gymnasien	Land- und Gartenbauwissenschaft	1	1,0
Oberschule / Gymnasien	LB Kunst/Musik/Sport	50	42,8
Oberschule / Gymnasien	Lernbehindertenpädagogik	210	191,6
Oberschule / Gymnasien	Mathematik/Informatik	504	450,9
Oberschule / Gymnasien	Medientechnik, -systeme	1	0,5
Oberschule / Gymnasien	Metalltechnik	2	2,0
Oberschule / Gymnasien	Musik	153	131,6
Oberschule / Gymnasien	Pädagogik/Psychologie	30	27,1
Oberschule / Gymnasien	Pflegewissenschaft	1	1,0
Oberschule / Gymnasien	Physik	156	138,7
Oberschule / Gymnasien	Rechtskunde	2	1,8
Oberschule / Gymnasien	Religion/Philosophie	111	95,6
Oberschule / Gymnasien	Sachunterricht	70	61,6
Oberschule / Gymnasien	Spanisch	149	127,2
Oberschule / Gymnasien	Sport	493	444,2
Oberschule / Gymnasien	Sprachbehindertenpädagogik	57	49,6
Oberschule / Gymnasien	Textil- und Bekleidungstechnik	1	1,0
Oberschule / Gymnasien	Verhaltensgestörtenpädagogik	118	106,5
Oberschule / Gymnasien	Wirtschaft	29	25,6
	Gesamt:	5603	4929,9

Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Arbeitslehre	82	76,9
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Bautechnik	25	23,2
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Betriebl. Rechnungswesen	3	3,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Betriebslehre	12	10,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Bio/Chemie	89	78,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Bürokommunikation	1	1,1
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Deutsch	157	138,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Drucktechnik	2	1,6
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Elektrotechnik	61	59,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Englisch	94	80,2
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Farbtechnik und Raumgestaltung	7	6,6
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Französisch	13	11,3
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Fremdsprachen - sonstige	4	3,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Gehörlosen-/Schwerhörigenpädagogik	1	0,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Geistigbehindertenpädagogik	31	29,7
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Gesellschaftswissenschaften	313	285,1
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Gestaltungstechnik	14	11,7
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Gesundheit	20	15,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Graphische Technik	8	6,4
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Holztechnik	6	5,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Körperbehindertenpädagogik	1	1,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Kunst	37	31,6
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Labor-/Prozesstechnik	2	2,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Land- und Gartenbauwissenschaft	4	3,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	LB Kunst/Musik/Sport	5	4,5
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Lernbehindertenpädagogik	26	25,2
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Mathematik/Informatik	121	110,7
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Medientechnik, -systeme	7	6,6
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Metalltechnik	62	60,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Musik	8	6,1
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Pädagogik/Psychologie	14	12,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Pflegewissenschaft	15	14,2
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Physik	34	31,4
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Rechtskunde	4	3,7
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Religion/Philosophie	16	14,6
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Sachunterricht	4	4,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Sonderpädagogik an beruflichen Schulen	15	13,8
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Spanisch	20	17,1
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Sport	126	114,1
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Sprachbehindertenpädagogik	3	3,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Steno/Maschine	2	2,2
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Textil- und Bekleidungstechnik	6	4,9
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Verhaltensgestörtenpädagogik	7	7,0
Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	Wirtschaft	296	259,9
	Gesamt:	1778	1604,1
	Gesamtsumme:	10192	8850,4
	Personenzahl		4425,2

Dargestellt ist hier nicht die Personen-, sondern die Fächerebene. Da jede Lehrkraft – im Regelfall – mit zwei studierten Fächern erfasst ist, wird jedes Fach als eine Kapazitätseinheit gezählt. Zur Ermittlung der Personenzahl sind die Werte der Zeile „Gesamtsumme“ somit zu halbieren.

Anlage 2: Abgangsprognose Lehrkräfte Stadtgemeinde Bremen 2017 bis 2027

Schulform	Fachbezeichnung	Abgangsprognose Stadtgemeinde Bremen Datenbasis LID (Stand 28.10.2016) in VZE													Anzahl Personen
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Summe VZE		
Grundschulen	Arbeitslehre	2,3	4,3	4,1	3,5	3,4	4,9	2,0	1,4	2,3	3,1	5,3	36,5	47	
	Bio/Chemie	3,6	4,3	4,1	0,6	0,0	1,1	0,9	1,0	3,4	0,0	1,0	19,9	25	
	Deutsch	10,5	17,9	13,3	10,6	6,9	14,0	11,4	14,5	11,0	12,9	18,9	141,8	166	
	Englisch	0,2	1,3	1,9	0,0	0,5	1,0	0,0	3,2	0,0	0,0	0,0	8,0	11	
	Französisch	0,0	0,0	0,0	0,6	0,9	0,6	0,0	0,9	1,8	0,0	0,0	4,8	6	
	Geistigbehindertepädagogik	0,0	0,0	2,7	0,0	2,5	0,7	0,0	0,7	0,9	2,5	1,0	10,9	13	
	Gesellschaftswissenschaften	8,3	7,7	1,0	0,9	0,5	3,4	1,3	4,1	2,0	1,0	1,0	31,2	36	
	Körperbehindertepädagogik	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	1,1	2	
	Kunst	4,2	6,4	1,6	6,1	2,6	1,0	0,5	1,7	2,9	5,4	2,3	34,7	42	
	LB Kunst/Musik/Sport	0,5	6,5	2,0	0,7	3,7	2,6	5,6	3,7	4,5	1,8	0,9	32,5	37	
	Lernbehindertepädagogik	2,7	1,7	0,6	0,7	2,3	2,6	1,0	2,4	2,8	4,3	1,0	22,1	27	
	Mathematik/Informatik	5,3	7,6	9,6	6,1	4,0	7,8	2,7	4,1	3,0	4,8	6,3	61,3	71	
	Musik	1,9	1,4	2,7	2,7	2,7	3,3	1,9	0,6	0,0	0,8	4,5	22,5	27	
	Pädagogik/Psychologie	0,3	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,8	4	
	Physik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4	1	
	Religion/Philosophie	0,9	1,6	0,0	0,0	4,3	0,6	3,3	1,0	0,6	1,1	2,8	16,1	20	
	Sachunterricht	2,6	5,7	2,0	2,6	0,7	6,5	2,6	5,6	4,6	4,1	5,8	42,7	48	
	Sport	2,5	1,9	2,3	2,7	2,7	2,4	1,9	4,3	0,8	1,0	2,0	24,5	28	
	Sprachbehindertepädagogik	1,5	0,0	0,0	0,0	2,6	2,0	0,0	0,8	0,0	0,0	1,9	8,8	10	
	Verhaltensgestörtenpädagogik	0,8	1,7	1,5	0,7	0,0	0,0	1,0	0,7	1,0	3,2	1,0	11,6	14	
Wirtschaft	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8	1		
Gesamt:	48,4	69,9	51,0	38,7	40,4	54,6	36,0	51,8	41,5	46,6	56,4	535,2	636		
Oberschulen/ Gymnasien/ Föz sonstige	Arbeitslehre	7,7	7,0	4,9	4,9	3,7	8,1	7,2	4,5	6,1	1,8	3,2	59,0	65	
	Bautechnik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1	
	Bio/Chemie	10,4	14,7	17,5	14,4	13,4	5,8	12,5	14,0	8,5	8,3	5,2	124,8	143	
	Deutsch	23,1	22,7	8,8	7,3	19,1	16,3	16,7	12,6	10,4	7,1	13,8	157,8	182	
	Elektrotechnik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	1	
	Englisch	12,6	13,4	8,3	2,7	8,6	6,1	18,3	7,5	9,6	7,0	4,6	98,6	113	
	Französisch	3,8	4,4	2,6	1,0	5,7	1,0	2,3	1,0	0,6	1,7	1,8	25,8	30	
	Fremdsprachen - sonstige	2,0	0,5	0,0	0,0	0,9	0,0	1,9	0,0	0,6	0,0	1,9	7,9	9	
	Gehörlosen-/Schwerhörigenpädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,5	2,0	0,0	0,0	0,0	3,6	4	
	Geistigbehindertepädagogik	0,0	0,0	0,0	1,8	2,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,4	8,3	9	
	Gesellschaftswissenschaften	20,2	16,9	9,8	7,4	13,6	13,7	9,9	10,4	1,7	3,9	5,6	113,2	129	
	Körperbehindertepädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1,7	2	
	Kunst	4,9	8,4	2,7	6,5	6,4	5,7	3,5	2,0	2,5	2,6	2,7	48,1	56	
	LB Kunst/Musik/Sport	0,0	0,0	0,5	1,3	4,7	1,0	1,0	1,9	0,0	2,9	0,6	13,8	16	
	Lernbehindertepädagogik	0,8	1,0	0,0	4,8	0,9	4,6	1,0	5,0	4,0	0,8	2,2	25,0	28	
	Mathematik/Informatik	19,5	10,0	7,6	13,4	5,6	6,2	3,5	7,9	5,9	5,8	7,9	93,4	104	
	Musik	5,0	4,0	2,0	2,0	4,6	2,9	2,4	4,5	4,2	3,1	2,2	36,8	42	
	Pädagogik/Psychologie	2,9	1,0	0,9	0,0	0,9	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	1,0	7,3	8	
	Physik	5,6	1,8	1,0	4,3	3,3	0,8	2,7	2,0	0,8	2,8	1,7	26,8	32	
	Religion/Philosophie	1,1	0,0	0,9	1,8	1,0	2,6	1,7	1,6	1,5	1,9	1,8	15,9	19	
	Sachunterricht	1,8	1,0	0,0	1,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	5	
	Spanisch	1,8	1,5	1,8	0,0	1,7	2,0	2,6	1,7	1,5	1,7	3,7	20,1	23	
	Sport	9,8	12,3	6,0	7,1	7,7	14,4	8,0	7,7	7,0	7,7	8,4	96,0	108	
	Sprachbehindertepädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,5	0,0	2,9	3,4	0,0	0,8	9,6	11	
	Verhaltensgestörtenpädagogik	0,8	1,0	1,0	2,0	1,7	1,7	0,0	1,0	0,6	0,0	0,7	10,5	12	
	Wirtschaft	1,9	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,9	5,0	6	
	Gesamt:	135,4	123,2	76,5	83,8	109,4	96,1	96,7	92,0	69,6	59,1	73,3	1015,1	1158	

Berufliche Schulen	Arbeitslehre	1,0	3,0	5,0	2,8	1,0	3,6	3,5	2,0	0,0	3,8	0,0	25,7	28
	Bautechnik	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,7	5,7	6
	Betriebl. Rechnungswesen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1
	Bio/Chemie	4,0	0,0	3,0	1,8	1,0	1,0	3,6	1,0	2,7	0,0	0,8	19,0	20
	Bürokommunikation	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	1
	Deutsch	7,2	5,0	2,5	3,0	3,0	4,0	2,0	4,9	3,8	3,0	2,6	41,0	44
	Elektrotechnik	2,0	1,0	0,0	2,0	1,0	3,0	0,0	3,8	2,0	1,0	2,0	17,8	18
	Englisch	1,0	0,0	0,6	2,8	0,0	4,0	1,7	0,0	3,9	0,0	2,0	16,0	17
	Französisch	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	4,0	0,0	1,6	1,0	0,0	0,0	7,6	8
	Fremdsprachen - sonstige	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	1
	Geistigbehindertepädagogik	1,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,0	1,0	6,7	7
	Gesellschaftswissenschaften	17,1	6,4	5,4	3,4	1,9	8,3	3,9	5,0	3,8	2,0	6,4	63,6	68
	Gestaltungstechnik	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0	2
	Gesundheit	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2
	Graphische Technik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	2,1	2
	Körperbehindertepädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1
	Kunst	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	1,9	0,0	1,5	8,2	9
	Land- und Gartenbauwissenschaft	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	3,5	4
	Lernbehindertepädagogik	1,0	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	3,0	0,0	7,7	8
	Mathematik/Informatik	1,1	1,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,2	0,0	0,0	1,0	1,0	6,1	8
	Metalltechnik	7,0	1,4	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	16,4	17
	Musik	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	2,6	3
	Pädagogik/Psychologie	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	3,5	4
	Pflegewissenschaft	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1
	Physik	1,6	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	6,6	7
	Rechtskunde	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	1,7	2
	Religion/Philosophie	0,0	0,0	1,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	2,8	3
	Sachunterricht	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1
	Spanisch	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	2
	Sport	3,4	7,0	3,0	3,7	2,5	8,2	1,0	3,5	0,7	0,0	3,9	36,9	40
	Sprachbehindertepädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1
	Steno/Maschine	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	2
	Textil- und Bekleidungstechnik	0,0	1,0	1,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	3,4	4
	Verhaltensgestörtenpädagogik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1
	Wirtschaft	4,6	5,0	5,0	0,6	2,6	3,6	1,7	0,7	3,0	2,8	4,7	34,4	38
	Gesamt:	58,9	34,8	30,0	28,0	19,6	44,4	24,5	29,3	32,0	22,7	30,3	354,5	381
	Gesamtsumme:	242,7	227,9	157,5	150,6	169,4	195,0	157,2	173,1	143,0	128,4	160,0	1904,8	2175
	Personenzahl	121,4	113,9	78,8	75,3	84,7	97,5	78,6	86,5	71,5	64,2	80,0	952,4	1087,5

Dargestellt ist hier nicht die Personen-, sondern die Fächerebene. Da jede Lehrkraft – im Regelfall – mit zwei studierten Fächern erfasst ist, wird jedes Fach als eine Kapazitätseinheit gezählt. Zur Ermittlung der Personenzahl sind die Werte der Zeile „Gesamtsumme“ somit zu halbieren.

Anlage 3: Schülerzahlprognose mit prognostizierten Klassenverbänden
und prognostizierter Sollzuweisung

Jahr	Grundschulen		Oberschulen		Gymnasien		GyO		FöZ		inkl. EWS, BS,Std Gr1 17/18	Leitung	Fördern/Bes Aufg	Anrechnungen	Vertretung	Summe Grund- und Sonderbedarf
	Schüler	klv	Schüler	klv	Schüler	klv	Schüler	klv	Schüler	klv	Grundbedarf					
2016	16922	834	17830	836	5240	200	6437	98	357	67						
2017	17050	840	18090	848	5189	198	6556	100	317	59	103.222	7.535	6.709	4.645	6.327	128.439
2018	17215	848	18530	869	5212	199	6624	98	301	56	104.375	7.619	6.784	4.697	6.391	129.866
2019	17487	852	18942	888	5183	196	6786	96	302	57	105.730	7.718	6.872	4.758	6.474	131.552
2020	18024	888	19339	907	5200	198	6701	95	307	58	107.164	7.823	6.966	4.822	6.562	133.337
2021	18600	917	19674	922	5187	196	6787	96	319	60	108.745	7.938	7.068	4.894	6.660	135.306
2022	19210	947	19747	935	5189	198	6819	98	330	62	109.889	8.022	7.143	4.945	6.732	136.731
2023	19595	965	19726	925	5189	196	7006	102	330	62	110.658	8.078	7.193	4.980	6.778	137.686
2024	19757	974	19869	932	5189	196	7156	103	330	62	111.391	8.132	7.240	5.013	6.822	138.597
2025	19769	974	20197	947	5189	196	7231	102	330	62	112.110	8.184	7.287	5.045	6.866	139.491
2026	19695	971	20545	963	5189	196	7232	102	330	62	112.665	8.225	7.323	5.070	6.899	140.181
2027	19547	963	21019	966	5189	196	7188	101	330	62	113.292	8.270	7.364	5.098	6.937	140.962

Anlage 4: Landesspezifische Sondermaßnahmen für die Gewinnung von Lehrkräften (Lehramt)

Diese Maßnahmen orientieren sich grundsätzlich an der jeweils gültigen Fassung der von der KMK verabschiedeten Standards und ländergemeinsamen Vereinbarungen zur Lehrerausbildung. Dadurch wird Mobilität zwischen den Bundesländern gewährleistet.

<p>KMK-Beschluss vom 5.12.2013</p>	<p>Qualifikation über einen Vorbereitungsdienst oder eine vergleichbare Ausbildung: Voraussetzung: Ein universitärer Hochschulabschluss, aus dem sich mindestens zwei lehramtsbezogene Fächer ableiten lassen. Dabei ist das erste Fach im Wesentlichen vergleichbar zu den fachwissenschaftlichen Studienanteilen der Ausbildung für ein Lehramt, das zweite Fach anteilig vergleichbar. Abschluss: Zweite Staatsprüfung oder eine gleichwertige staatlich zertifizierte Qualifikation</p>		<p>Qualifikation über zusätzliche Studien und den Vorbereitungsdienst oder eine vergleichbare Ausbildung: Voraussetzung: Ein universitärer Hochschulabschluss oder ein gleichgestellter Hochschulabschluss, aus dem sich ein lehramtsbezogenes Fach ableiten lässt. Qualifizierung: Berufsbegleitende Studien, denen sich ein Vorbereitungsdienst oder eine vergleichbare Ausbildung anschließt. Abschluss: Zweite Staatsprüfung oder eine gleichwertige staatlich zertifizierte Qualifikation</p>
<p>Wege</p>	<p>Seiteneinstieg A <u>A</u>usbildung im VD</p>	<p>Seiteneinstieg B <u>B</u>erufsbegleitende Ausbildung</p>	<p>Seiteneinstieg U* <u>U</u>niversitäre berufsbegleitende Studien + <u>berufsbegli.</u> Ausbildung (verkürzter VD)</p>
<p>Mangelfach-Definition</p>	<p><u>Mangelfach:</u> Es gibt nicht genügend universitär ausgebildete Lehramtsstudiumsabsolvent*innen für den VD</p>	<p>„Schulscharfes Mangelfach“ (neu): Es gibt an einer spezifischen Schule nicht genügend ausgebildete Lehrkräfte</p>	<p>„Schulscharfes Mangelfach“ (neu): Es gibt an einer spezifischen Schule nicht genügend ausgebildete Lehrkräfte</p>
<p>Qualifizierung</p>	<p>Vorbereitungsdienst, 18 Monate</p>	<p>LIS: Berufsbegleitende Ausbildung, 2 Jahre oder TZ (3 Jahre)</p>	<p>Uni: Berufsbegleitende Studien, 3 Jahre, LIS: Vorbereitungsdienst, 12 Monate</p>
	<p>Schule: 12 Std. Ausbildungsunterricht LIS: i.d.R. 7 Std. Ausbildung/Woche</p>	<p>Schule: 16-20 Std. Unterricht/Woche LIS: durchschnittl. 6 Std. Ausbildung/W</p>	<p>Uni: 1 Gy-Fach 80 CP + BW: 40 2 P.-Fächer: 75 CP + BW: 45 CP Schule: 12 Std. Unterricht LIS: i.d.R. 7 Std. Ausbildung/Woche</p>
<p>Status</p>	<p>Beamte auf Widerruf</p>	<p>Angestellte, befristet</p>	<p>Angestellte, befristet</p>
<p>Abschluss</p>	<p>Zweite Staatsprüfung</p>	<p>Staatliche Prüfung</p>	<p>Staatliche Prüfung</p>

Landesspezifische Sondermaßnahmen für die Gewinnung von unterstützendem Lehrpersonal an Schulen:

Fortbildungsmaßnahmen am LIS zur Gewinnung eines Personalmix‘ an Schulen: Voraussetzung: Abschluss: Zertifikat	
Wege	
Unterstützende Personalbedarfe	
Voraussetzung	
Sprache	Inklusion
DaZ-/DaF-Qualifikation	Diplombehinderterpädagogog *Innen
Schule: Förderunterricht, LIS: 1,5 Std. FB/Woche, 48 Std. insgesamt	Schule: Förderunterricht, LIS: 1,5 Std. FB/Woche, 48 Std. insgesamt
Status	Sport
Angestellte mit FB- Verpflichtung Zertifikat: Sprach-Förderlehrkraft	z.B. ehemalige Profisportler/innen, Verbandstrainer/innen etc. Schule: Förderunterricht, LIS: 1,5 Std. FB/Woche, 48 Std. insgesamt
Abschluss	Musik
Angestellte mit FB- Verpflichtung Zertifikat: Musik-Förderlehrkraft	z.B. ehemalige Profimusiker/innen, Künstler/innen etc. Schule: Förderunterricht, LIS: 1,5 Std. FB/Woche, 48 Std. insgesamt
Angestellte mit FB- Verpflichtung Zertifikat: Fitness-Förderlehrkraft	Angestellte mit FB- Verpflichtung Zertifikat: Musik-Förderlehrkraft

Anlage 5: Abgangsprognose Funktionsstelleninhaber
Stadtgemeinde Bremen 2017 bis 2027

Schulform	FID	Funktion	Geschl	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	gesamt
Grundschule	100	SchulleiterIn	W	4	2			6	2		5	5	4	28
Grundschule	100	SchulleiterIn	M	2	1		1							4
Grundschule	200	StellvertreterIn	W		1				1		1		1	4
Grundschule	200	StellvertreterIn	M						1		1		1	3
Grundschule	310	Z. KorrektorIn	W	1			1	1	1		1	1	2	8
Grundschule	310	Z. KorrektorIn	M	1					1					2
Grundschule	alle gesamt	W/M		8	4	0	2	7	6	0	8	6	8	49
Förderzentren	100	SchulleiterIn	W		1									1
Förderzentren	100	SchulleiterIn	M	1	1					1				3
Förderzentren	200	StellvertreterIn	W									1		1
Förderzentren	alle gesamt	W/M		1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	5
Gymnasien	100	SchulleiterIn	W		1									1
Gymnasien	100	SchulleiterIn	M	1										1
Gymnasien	200	StellvertreterIn	W		1	1								2
Gymnasien	360	ZuP-Leitung	W			1		1						2
Gymnasien	380	Oberstufenleitung	W	1										1
Gymnasien	520	alte Funktion in Schulleitung	W					1						1
Gymnasien	800	alte Funktion außerhalb	M	1	1									2
Gymnasien	810	Jahrgangsleitung	W						1	1		1	1	4
Gymnasien	810	Jahrgangsleitung	M									1		1
Gymnasien	820	Fachbereichsleitung	W		1		1							2
Gymnasien	820	Fachbereichsleitung	M	1									1	2
Gymnasien	alle gesamt	W/M		4	4	2	1	2	1	1	0	3	1	19
Oberschulen	100	SchulleiterIn	W	1	3		2		2	2				13
Oberschulen	100	SchulleiterIn	M	2					1				1	4
Oberschulen	200	StellvertreterIn	W	3							3	1		7
Oberschulen	350	Didaktische Ltg.	M				1							1
Oberschulen	360	ZuP-Leitung	W		1		1		2					4
Oberschulen	380	Oberstufenleitung	M			1								1
Oberschulen	470	alte Funktion in Schulleitung	M								1			1
Oberschulen	800	alte Funktion außerhalb	W									1		1
Oberschulen	800	alte Funktion außerhalb	M								1			1
Oberschulen	810	Jahrgangsleitung	W	3	2	1		3	1		1	3	2	16
Oberschulen	810	Jahrgangsleitung	M						1	3		1		5
Oberschulen	830	Oberstufenk ordination	W		1					1	1			3
Oberschulen	alle gesamt	W/M		9	7	2	4	3	7	6	7	6	6	57
Erwachsenenschule	100	SchulleiterIn	W									1		1
Erwachsenenschule	800	alte Funktion außerhalb	M				1							1
Erwachsenenschule	820	Fachbereichsleitung	W					1		1				2
Erwachsenenschule	alle gesamt	W/M		0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	4
allgemein bildende Schulen	alle gesamt	W/M		22	17	4	8	13	14	9	15	17	15	134
Berufsbildende Schulen	100	SchulleiterIn	M					1			1			2
Berufsbildende Schulen	200	StellvertreterIn	M	1				1						2
Berufsbildende Schulen	390	Abteilungsleitung	M				1							1
Berufsbildende Schulen	393	Abteilungsleitung	M						1			1		2
Berufsbildende Schulen	800	alte Funktion außerhalb	M	1		1			1				1	4
Berufsbildende Schulen	820	Fachbereichsleitung	W	1	1				1	1				4
Berufsbildende Schulen	820	Fachbereichsleitung	M	3				1	1	1	2			8
Berufsbildende Schulen	alle gesamt	W/M		6	1	1	1	3	4	2	3	1	1	23
Schulzentren Sek II	100	SchulleiterIn	M											1
Schulzentren Sek II	393	Abteilungsleitung	W									1		1
Schulzentren Sek II	395	Abteilungsleitung	W					1						1
Schulzentren Sek II	395	Abteilungsleitung	M						1					1
Schulzentren Sek II	800	alte Funktion außerhalb	W	1		1	1			1				4
Schulzentren Sek II	800	alte Funktion außerhalb	M	1		1	1							3
Schulzentren Sek II	820	Fachbereichsleitung	W									2		2
Schulzentren Sek II	820	Fachbereichsleitung	M		1		1							2
Schulzentren Sek II	alle gesamt	W/M		3	1	2	3	1	1	1	0	3	0	15
Berufliche Schulen	alle gesamt	W/M		9	2	3	4	4	5	3	3	4	1	38
Schulen	alle gesamt	W/M		31	19	7	12	17	19	12	18	21	16	172

Personalentwicklungskonzept

A Erste Stufe der Erarbeitung auf Schulamtsebene

1 Begründung/ Ausgangslage

Um eine langfristige Sicherung der Personalbedarfe im Schulbereich zu gewährleisten und das vorhandene pädagogische Personal fort- und weiterzubilden, zu qualifizieren und auch die Gewinnung und Förderung von Führungskräften zu steuern, hat der Ausschuss für Schule und Kultur das Schulamt mit der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes beauftragt.

Mit dem vorliegenden Konzept beschreibt das Schulamt die in der Verantwortung der Stadt Bremerhaven liegenden Aufgaben und Möglichkeiten. Aufgaben, die in der Zuständigkeit des Landes liegen, werden aus diesem Grunde nicht berücksichtigt, obgleich sie in vielerlei Hinsicht Einfluss auf die Personalentwicklung im Bereich der Lehrkräfte haben, insbesondere in der Zu- und Anerkennung von Abschlüssen, Lehr- und Unterrichtserlaubnissen oder der Besoldung und Vergütung verbeamteter und angestellter Lehrkräfte.

Trotz dieser auf der kommunalen Ebene nicht steuerbaren Faktoren ist die Einflussmöglichkeit der Stadt Bremerhaven mit ihrer kommunalen Personalverantwortung im Bereich der schulischen Bediensteten deutlich größer als in vergleichbaren Städten und Gemeinden. Nicht zuletzt steht ihr durch die vor Ort angesiedelte und in die Strukturen des Schulträgers integrierte Schulaufsicht, aber auch durch das kommunal geführte Lehrerfortbildungsinstitut ein hohes Maß an kommunaler Entscheidungskompetenz zur Verfügung, die sich in der Durchsetzbarkeit des nachfolgend beschriebenen Konzepts widerspiegelt.

2 Personalplanung

2.1 Bedarfsermittlung kurz (1 Jahr)-, mittel (5 Jahre)- und langfristig (10 Jahre) in den verschiedenen Schulstufen von Lehrkräften, Sonderpädagog_innen, Schulsozialarbeiter_innen und weiterem nicht unterrichtendem pädagogischen Personal Mittel- und langfristige Personalentwicklungen wurden berechnet. Neben den Lehrkräften, die nach Beendigung der Regelarbeitszeit in Pension bzw. Rente gehen, gibt es viele befristete Verträge von nicht voll qualifizierten Lehrkräften. Letztere verfügen in der Regel nicht über eine Facultas in einem Unterrichtsfach. Die beiden Personengruppen werden daher getrennt ausgewiesen. Bis zum Jahr 2027 werden ca. 300 Lehrkräfte aus dem Dienst ausscheiden. Weiterhin scheiden in diesem Zeitraum 59 Kräfte aus dem Unterricht aus, die nicht über eine voll ausgebildete Lehrerqualifikation verfügen. Die Verteilung auf die Schulstufen und die von diesen Lehrkräften unterrichteten Fächer sind in Anlage 1 aufgeführt.

Ergänzend sind anliegend die Stellen für die Schulleitungen einschließlich der Stellen für die Verbünde der Zentren für unterstützende Pädagogik (ZuP-Verbünde) im Primarbereich und die Funktionsstellen außerhalb Schulleitung jeweils im Soll und im Ist und die Abgänge bisausgewiesen (s. Anlagen 2 und 3).

Beim nichtunterrichtenden Personal werden zukünftige Abgänge für perspektivische Veränderungen berücksichtigt. In den Jahren 2017 bis 2027 scheiden 18 Geschäftszimmerangestellte, 62 Erzieher_innen, 23 Kräfte aus den Schulumens bzw. Wirtschaftler_innen der Schulen, 5 Ausbilder_ bzw. Lehrmeister_innen (s. Anlage 4) und 2 Techniker_innen aus.

Lehrkräfte:

Im Frühjahr werden anhand der Schülerzahlen aus der Bundesstatistik des Vorjahres, der Planzahlen der Einschulungskinder und der Kapazitätsfestsetzungen für die Einschulung und die Übergänge in die 5. Jahrgangsstufe sowie in die Gymnasiale Oberstufe, der Regelungen

aus der Zuweisungsrichtlinie und der Leitungszeitverordnung die Stundenbedarfe für jeden einzelnen Schulstandort ermittelt. Diesen Soll-Zahlen wird das voraussichtliche Ist gegenübergestellt. Dabei werden die bekannten Pensionierungen, die voraussichtlichen Versetzungen an andere Schulstandorte oder in andere Bundesländer, die auslaufenden Zeitverträge, die bereits bekannten Einstellungen, die Teilzeitanträge, Beurlaubungsanträge, Abgänge in die Freistellungsphasen der Altersteilzeit, Zu- und Abgänge aus oder in ein Sabbatical, Rückkehrer_innen aus der Elternzeit, Eintritte in Beschäftigungsverbote und Fehlstunden aus Langzeiterkrankungen berücksichtigt.

Aus der Differenz zwischen dem Soll und dem voraussichtlichen Ist im nächsten Schuljahr ergibt sich der Bedarf für die einzelnen Standorte. Die Bedarfe aller Standorte ergeben das erforderliche Einstellungskontingent. Dies ist mit der von der Senatorin für Kinder und Bildung (SfKB) genehmigten Stellenzielzahl abzugleichen und bei Überschreitung der Stellenzielzahl ist zu prüfen und mit Dezernent und Schulaufsicht abzustimmen, wo Kürzungen vorzunehmen sind.

Diese Berechnungen werden jeweils zum Schuljahresbeginn als auch zum Halbjahr vorgenommen.

Sonderpädagog_innen:

Die Bedarfsermittlung erfolgt analog dem Verfahren für Lehrkräfte.

Schulsozialarbeiter_innen:

Zum Schuljahr 2008/09 wurden erstmals Schulsozialarbeiter_innen über die Gesellschaft Schule für alle in Bremerhaven gGmbH beschäftigt und vorrangig in den Schulen der sozialen Brennpunkte eingesetzt. Nach der Verschmelzung der gGmbH mit dem Magistrat Bremerhaven stehen uns erstmals mit dem Stellenplan 2016 insgesamt 11,5 Stellen im Primarbereich und 10,5 Stellen im Sekundarbereich I unbefristet zur Verfügung. Die Festlegung der Stellenverteilung erfolgte zum Schuljahr 2014/15 unter Berücksichtigung der Sozialindikatoren und der aktuellen Schülerzahlen.

In Anlehnung an die Sozialindikatoren der Senatorin für Kinder und Bildung erfolgt zurzeit eine Neuberechnung der Bremerhavener Sozialindikatoren, deren Umsetzung in der Schulsozialarbeit zum Schuljahr 2017/18 geplant ist.

Zum 01.01.2015 wurden fünf Stellen für die Schulsozialarbeit in den Beruflichen Schulen eingerichtet.

Zum Schuljahr 2016/17 wurden 9 Stellen für die Schulsozialarbeit mit dem Schwerpunkt „Geflüchtete“ eingerichtet. Davon werden im Primarbereich 6 Stellen auf Grundlage der Sozialindikatoren den ZuP-Verbänden zugeordnet und im Sekundarbereich I werden 3 Stellen den Schulverbänden zugeordnet, die nach der Anzahl der eingerichteten Sprachkurse gebildet wurden.

Perspektivisch ist geplant, die Bedarfe Ende 2017 unter Berücksichtigung der aktuellen Schülerzahlentwicklung zu prüfen und ggf. eine Neuverteilung vorzunehmen.

Geschäftszimmerangestellte:

Im Dezember werden anhand der Schüler_innenzahlen und des daraus ermittelten Lehrkräftebedarfs für das nächste Halbjahr unter Berücksichtigung dieser Bedarfswerte die Verwaltungsstunden für jede einzelne Schule ermittelt. Ergeben sich Änderungen im Umfang von nicht mehr als +/- 5 Verwaltungsstunden erfolgt keine Änderung. Bei mehr als 5 Stunden Bedarf im Vergleich zum Arbeitsvertrag der eingesetzten Geschäftszimmerangestellten erfolgen auf Antrag eine Vertragsaufstockung, in Absprache eine Abordnung von einem anderen Standort oder eine Einstellung im Rahmen der Fehlstunden. Bei mehr als 5 Stunden Überhang werden diese Kräfte an Standorte mit Bedarf abgeordnet oder vorrangig für erforderliche Krankheitsvertretungen eingesetzt.

Die Bedarfe für die zusätzlichen Stunden, die für die Aufgaben Bildung und Teilhabe und Flüchtlinge zur Verfügung stehen, werden nach der Anzahl der gewährten Leistungen für Bildung und Teilhabe bzw. nach der Anzahl der Schüler_innen mit Sprachförderbedarf verteilt.

Techniker_innen:

Für die Grundschulen steht 1 Techniker_in zur Verfügung, für je 2 SEK-I bzw. SEK II-Standorte ist jeweils einE Techniker_in zuständig. In den Kaufmännischen Lehranstalten ist einE Techniker_in mit voller Stelle eingesetzt.

Erzieher_innen in der Verlässlichen Grundschule:

Im April werden die Bedarfe der einzelnen Grundschule ermittelt. Für jede 1. und 2. Klasse erhalten die Schulen 6 Betreuungsstunden und für jede 3. und 4. Klasse 2,5 Betreuungsstunden. Für die Frühbetreuung erhält jede Schule pauschal 10 Stunden. Dem errechneten Soll für das nächste Schuljahr wird das voraussichtliche Ist der Stunden aus den Arbeitsverträgen gegenübergestellt. Dabei werden auslaufende Stundenerhöhungen, Abgänge und Anträge auf Stundenaufstockungen berücksichtigt und in Absprache mit der Schulleitung die erforderlichen Vertragsveränderungen an das Personalamt übermittelt.

Pädagogisches Personal im Ganztagsbereich:

Das pädagogische Personal im Ganztagsbereich wurde bis zum 31.12.2014 über die Gesellschaft Schule für alle in Bremerhaven gGmbH beschäftigt. Nach der Verschmelzung der gGmbH mit dem Magistrat Bremerhaven stehen uns erstmals mit dem Stellenplan 2016 insgesamt 37,04 Stellen für die Umsetzung der Ganztagsbetreuung unbefristet zur Verfügung. Darüber hinaus wurden unbefristet anerkannte Bedarfe im Umfang von 31,01 Stellen eingerichtet, um die Ganztagsbetreuung personell sicher zu stellen. Eine Personalbedarfsberechnung wurde im Rahmen einer Neuorganisation der Ganztagsbetreuung erstmals zum Schuljahr 2016/17 vorgenommen. Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben für den Ganzttag wurden Standards festgelegt und unter Berücksichtigung der aktuellen Schüler_innenzahlen aus der Bundesstatistik die Bedarfe der Ganztagschulen ermittelt.

Perspektivisch ist geplant, im Frühjahr anhand der Planzahlen für die Ganztagsbetreuung und der Kapazitätsfestsetzungen für die Einschulung und die 5. Jahrgänge die Bedarfe für die Ganztagsbetreuung zu ermitteln.

Dem errechneten Soll für das nächste Schuljahr wird das voraussichtliche Ist gegenübergestellt. Unter Berücksichtigung auslaufender Stundenerhöhungen, Abgänge und Anträge auf Stundenaufstockungen werden in Absprache mit der Schulleitung die erforderlichen Vertragsveränderungen bzw. Neueinstellungen vorgenommen.

Perspektivisch ist geplant, mittel- und langfristige Personalentwicklungsplanungen zu erstellen. Bereits jetzt – im Rahmen der zurzeit noch laufenden Neuorganisation der Ganztagsbetreuung-ist ein deutlicher Mangel an qualifiziertem Personal feststellbar.

Küchenpersonal im Ganztagsbereich:

Das Küchenpersonal im Ganztagsbereich wurde bis zum 31.12.2014 über die Gesellschaft Schule für alle in Bremerhaven gGmbH beschäftigt. Nach der Verschmelzung der gGmbH mit dem Magistrat Bremerhaven stehen uns erstmals mit dem Stellenplan 2016 insgesamt 21,636 Stellen für die Beschäftigung von Küchenkräften und damit die Sicherstellung der Mittagessenversorgung in den Ganztagschulen unbefristet zur Verfügung. Der Personalbedarf in den Mensen wird in Anlehnung an die Vorgaben der Deutschen Gesellschaft für Ernährung berechnet.

Perspektivisch ist geplant, im Frühjahr anhand der Planzahlen für die Ganztagsbetreuung die Personalbedarfe für die Mensen zu ermitteln.

Dem errechneten Soll für das nächste Schuljahr wird das voraussichtliche Ist gegenübergestellt. Unter Berücksichtigung auslaufender Stundenerhöhungen, Abgänge und Anträge auf Stundenaufstockungen werden in Absprache mit der Schulleitung die erforderlichen Vertragsveränderungen bzw. Neueinstellungen vorgenommen.

2.1.1 Vertretungspool

Es gibt ein Konzept für den Aufbau eines Vertretungspools, das dem Ausschuss für Schule und Kultur am 16.10.2014 vorgestellt wurde und über das die Grundschulen und die Schulen der Sekundarstufe I mit Rundschreiben vom 30.01.2015 informiert wurden. Es unterscheidet

zwischen kurz- und langfristig erforderlichen Vertretungen. Danach sollten längerfristige Krankheitsausfälle an eine Sachbearbeiterin des Schulamtes mitgeteilt werden, sobald der Ausfall absehbar länger als eine Woche ist. Nach Klärung der Vertretungsmöglichkeit sollte die Schule eine Rückmeldung erhalten, ob und welche Vertretungskraft eingesetzt wird. Für kurzfristige Vertretungen wurde eine Plattform eingerichtet, die von den Schulen mit Personal bestückt werden sollte, auf das im Bedarfsfall zugegriffen werden kann.

Eine praktische Umsetzung war bisher nicht möglich, da es zwar zahlreiche befristet eingestellte Kräfte für die Vertretung von Lehrkräften gibt. Auf Grund des hohen Bedarfs und nicht ausreichend besetzter Stellen mit voller Lehrkräftequalifikation sind diese Kräfte in der Regel für Langzeiterkrankte oder auf Regelstellen eingesetzt. Die Einstellungen erfolgen permanent.

2.1.2 Sabbatjahr

Jährlich müssen Lehrkräfte bis zum 31.01. des Jahres gewünschte persönliche Änderungen für ihren Einsatz im nächsten Schuljahr beantragen. Dazu gehören auch Anträge auf Sabbatical, die über 3/4 bis 6/7-Regelungen möglich sind. In diesem Antrag muss auch das gewünschte Freistellungs(halb)jahr angegeben werden. Über die Anträge wird in Absprache mit Schulleitung, Schulaufsicht und Mitbestimmungsgremien entschieden. Der gesamte Zeitraum und der Freistellungszeitraum werden im Programm zur Lehrkräfteeinsatzplanung erfasst und bei den Bedarfsberechnungen der Folgejahre berücksichtigt.

2.1.3 Versetzungsanträge

Jährlich müssen Lehrkräfte bis zum 31.01. des Jahres gewünschte persönliche Änderungen für ihren Einsatz im nächsten Schuljahr beantragen. Dazu gehören auch Anträge auf Versetzungen an andere Schulen oder in eine andere Schulart. Die Anträge werden im Rahmen der Bedarfe aller Schulen geprüft und in Abstimmung mit Schulaufsicht, den Schulleitungen und den Mitbestimmungsgremien entschieden. Die Entscheidung wird im Programm zur Lehrkräfteeinsatzplanung erfasst und bei den weiteren Bedarfsermittlungen berücksichtigt.

2.1.4 Freistellung von Beamt_innen und Angestellten

Beamte_innen und Tarifbeschäftigte können Freistellungen für eine Bewerbung in einem anderen Bundesland oder der Stadtgemeinde Bremen beantragen. Die Anträge werden mit einer Stellungnahme der Schulleitung an das Schulamt weitergeleitet und im Einzelfall geprüft. Bei Bedarf werden vor der Bescheiderteilung Gespräche durch die Schulaufsicht mit den Antragsteller_innen geführt. Die Entscheidung erfolgt gemäß der Verfahrensabsprache zur Durchführung der Vereinbarung der Kultusministerkonferenz „Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern“ vom 10.05.2001. Zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung in der Stadt Bremerhaven wird in der Regel eine Freistellung zwei Jahre nach Antragstellung erteilt. Genehmigungen außerhalb dieser Grundsatzregelung erfolgen unter Abwägung der Begründungen im Einzelfall.

2.1.5 Arbeitszeitmodelle zum flexiblen Ausstieg aus dem Berufsleben

Jährlich müssen Lehrkräfte bis zum 31.01. des Jahres gewünschte persönliche Änderungen für ihren Einsatz im nächsten Schuljahr beantragen. Dazu gehören auch vorzeitige Anträge auf Pensionierung und auf Verlängerung der Dienstzeit. Um eine Rente in Anspruch zu nehmen, müssen die Lehrkräfte eine entsprechende Kündigung aussprechen. Pensionierungen und Verrentungen zum Regeltermin werden von Amts wegen berücksichtigt, sofern keine anderslautenden Anträge vorliegen.

2.1.6 Beurlaubungen

Jährlich müssen Lehrkräfte bis zum 31.01. des Jahres gewünschte persönliche Änderungen für ihren Einsatz im nächsten Schuljahr beantragen. Dazu gehören auch Anträge auf Beurlaubungen, die mit einer entsprechenden Stellungnahme zur weiteren Veranlassung vom Schulamt an das Personalamt weitergeleitet werden. Nach Genehmigung eines

Antrages erfolgt die Erfassung im Programm der Lehrereinsatzplanung zur Berücksichtigung bei den Bedarfen.

2.2 Anforderungsprofile/ Funktionsbeschreibungen in den verschiedenen Schulstufen

2.2.1 Lehrkräfte

Entsprechend dem Fachbedarf werden die Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossener 1. und 2. Staatsprüfungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausgewählt und nach einem erfolgreichen Einstellungsgespräch vom Magistrat der Stadt Bremerhaven eingestellt und den einzelnen Schulen zugewiesen.

Die Einstellung erfolgt bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich im Beamtenverhältnis (bis zum vollendeten 45. Lebensjahr möglich – mit Ausnahme nach einer Einzelfallprüfung auch länger). Ansonsten bzw. auf Wunsch erfolgt die Einstellung im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit voller Pflichtstundenzahl. Eine Teilzeitbeschäftigung kann selbstverständlich beantragt werden.

Lehrkräfte mit einem anerkannten vergleichbaren ausländischen Studienabschluss erfüllen die Voraussetzungen für eine unbefristete Beschäftigung ebenfalls. Die Repräsentanz der sprachlichen und kulturellen Vielfalt unserer Gesellschaft im Schuldienst der Stadt Bremerhaven ist uns wichtig.

2.2.2 Sonderpädagog_innen

Sonderpädagog_innen werden mit abgeschlossener 1. und 2. Staatsprüfung nach dem oben beschriebenen Einstellungsverfahren eingestellt. Bei einer nicht ausreichenden Bewerberlage und für die Fachrichtung geistige Behinderung können sich auch Diplombehindertenpädagog_innen oder Bewerber_innen mit einer vergleichbaren Ausbildung bewerben.

Lehrkräfte mit einem anerkannten vergleichbaren ausländischen Studienabschluss mit einer sonderpädagogischen Fachrichtung erfüllen die Voraussetzungen ebenfalls.

2.2.3 Lehrmeister-innen

Lehrmeister_innen übernehmen die praktische Unterweisung in Bildungsgängen der Berufsbildenden Schulen. Voraussetzung für die Bewerbung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung der jeweiligen Fachrichtung, außerdem je nach Fachrichtung die Meister_/Techniker_/Fachwirt_innen- Prüfung sowie der Abschluss der Ausbilder_innen eignungsprüfung. Längere praktische Berufserfahrung, vor allem im Bereich der betrieblichen Ausbildung, ist wünschenswert.

2.2.4 Schulsozialarbeiter_innen

Voraussetzung für die Bewerbung ist ein abgeschlossenes Studium der Diplom-Sozialarbeit/Diplom-Sozialpädagogik (FH) oder der Abschluss des Studiengangs Soziale Arbeit B. A. jeweils mit staatlicher Anerkennung oder eine vergleichbare Qualifikation. Bewerben können sich auch staatlich anerkannte Erzieher_innen mit Zusatzqualifikation und einschlägiger Berufserfahrung.

2.2.5 Erzieher_innen

Voraussetzung für die Bewerbung ist eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieher/in mit staatlicher Anerkennung oder eine vergleichbare Ausbildung. Bewerber/innen ohne entsprechende Ausbildung müssen über mehrjährige nachgewiesene Erfahrung in der haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern und/oder Jugendlichen verfügen.

2.2.6 Zweitkräfte im Förderbereich Wahrnehmung und Entwicklung

Für den Unterricht mit Kindern und Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung werden für die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team mit den Sonderpädagog_innen auch Sozialpädagog_innen sowie auch Diplombehindertenpädagog_innen in Tätigkeit einer Lehrkraft eingestellt. Multiprofessionalität und unterschiedliche Kompetenzbereiche

bereichern die Arbeit. Erfahrungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen sind wünschenswert.

3 Personalakquise

3.1 Lehrkräfte – aus anderen Bundesländern

Neben der traditionellen Ausschreibung in den Print-Medien wirbt die Schulverwaltung auf neuen Wegen um Lehrkräfte. So wurde ein Werbefilm produziert, der in Kinos und im Internet gezeigt wird. Die ausgewählten Kinos befinden sich in der Nähe der Studienseminare. Die Studienseminare werden angeschrieben und auf laufende Ausschreibungen hingewiesen. Ein Werbeflyer mit den Namen und Telefonnummern der zuständigen Personalsachbearbeiter_innen des Schulamtes wird mitgeschickt. Die Sachbearbeiter_innen haben einen Facebook-Account angelegt, über den geworben wird. Über diesen Account werden Links der Stellenausschreibungen, die auf dem Schulportal veröffentlicht sind, gepostet, um diese einem breiteren Bewerber_innenkreis zugänglich zu machen. Zudem werden Hinweise zu der Lehrkräftesuche in Bremerhaven in verschiedene Gruppen (Referendargruppen, Lehrkräfte in verschiedenen Bundesländern, etc.) gepostet. Vorgesehen ist, gezielt Werbeanzeigen über facebook zu schalten. Derzeit erfolgt die Überarbeitung der Internet-Darstellung auf bremerhaven.de

3.2 Referendar_innen im Bundesland Bremen

Die Referendar_innen werden vom Landesinstitut für Schule (LIS) ausgebildet. Während der Einführungswoche am LIS werden sie vom Dezernenten für Schule und Kultur und der Hauptseminarleitung des LIS sowie der Schulaufsicht und der Leitung des Lehrerfortbildungsinstituts im Rahmen einer kulturellen Veranstaltung begrüßt. Die Referendar_innen, die an den Schulen der Stadt Bremerhaven ihre Ausbildung absolvieren, erhalten bei dieser Gelegenheit erste Informationen zu den Berufsperspektiven in der Stadtgemeinde, lernen zukünftige Ansprechpartner_innen sowie einen außerschulischen Lernort bzw. eine Kulturstätte mit Freizeitwert kennen.

Unter Beteiligung einer Bremerhavener Schulaufsicht werden die Referendar_innen beider Stadtgemeinden am LIS ausführlich über Berufsperspektiven im Land Bremen informiert. Durch persönliche Kontakte soll eine hohe Anbindung der Referendar_innen an Bremerhaven geschaffen werden.

3.3 Studienförderung für Bremerhavener Abiturient_innen

Für die Umsetzung des Bremerhavener Programms zur Studienförderung für Nachwuchslehrkräfte wurde ein Konzept erarbeitet. Auf dieser Grundlage soll in den nächsten 3 Jahren jeweils 10 Studienanfänger_innen die Möglichkeit eröffnet werden, ihr Lehramtsstudium in enger Anbindung und mit Unterstützung der Bremerhavener Schulen durchzuführen und nach erfolgreich absolviertem Abschluss mindestens 5 Jahre im Schuldienst zu verbleiben.

Das Programm soll zum Wintersemester 2017 mit den ersten 10 Studienanfänger_innen starten und mit der Einstellung des letzten Jahrgangs in 2024 enden.

4 Qualifizierung von Lehrkräften (1. und 2. Phase der Lehrkräftebildung) - Maßnahmen Bremerhavens in Kooperation mit dem Land bzw. der Universität Oldenburg

4.1 Seiteneinstieg A

Die Möglichkeit des Seiteneinstiegs in den Lehrkräfteberuf ist möglich, wenn nicht genügend qualifizierte Bewerbungen von Lehrkräften vorliegen.

Für Seiteneinsteiger_innen, die die im folgenden beschriebenen Voraussetzungen erfüllen, hat das Land Bremen einen Weg eröffnet, der eine umfassende Nachqualifikation mit dem Ziel der Gleichstellung zum Lehramtsstudium ermöglicht. Voraussetzung ist das Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer Universität mit einem erfolgreichen

Abschluss in einem Mangelfach. Ob ein Schulfach als Mangelfach anzusehen ist, wird nach vorliegenden Bewerbungen um einen Platz im Referendariat im Hause der Senatorin für Kinder und Bildung entschieden. Aus den Studienleistungen muss sich noch ein zweites Unterrichtsfach ableiten lassen, dann ist der sogenannte Seiteneinstieg A möglich, der die Bewerbung um einen Platz im Referendariat ermöglicht.

Festzustellen ist, dass in Bremerhaven ein Mangel an Lehrkräften auch in den Fächern besteht, für die sich genügend Bewerber_innen für das Referendariat finden. Die Tatsache, dass das Land genügend Bewerber_innen hat, bedeutet nicht, dass diese auch in ausreichender Anzahl in der Stadt Bremerhaven ankommen. Eine Kommunalisierung der Mangelfachregelung mit dem Ziel der Rekrutierung einer Kohorte für die Stadtgemeinde Bremerhaven, die sich mit den von der Stadtgemeinde Bremerhaven festgelegten Mangelfächern um einen Referendariatsplatz bewerben kann, wäre wünschenswert.

Im Rahmen des Referendariats, das 18 Monate umfasst, werden die fehlenden pädagogischen Studieninhalte nachgeholt und nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung kann eine Einstellung als voll ausgebildete Lehrkraft erfolgen.

4.2 Seiteneinstieg B

Beim Seiteneinstieg B hat die Stadtgemeinde Bremerhaven die Möglichkeiten Mangelfächer auszuweisen und sich so am Bedarf der Schulen zu orientieren. Wie beim Seiteneinstieg A ist die Voraussetzung ein Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer Universität mit einem erfolgreichen Abschluss. Die Senatorin für Kinder und Bildung kann das Studium einem Lehramtsstudium gleichstellen, wenn sich ein 2. Schulfach ableiten lässt. Für diese Form des berufsbegleitenden Referendariats müsste das Landesinstitut für Schule für eine Kohorte aus der Stadtgemeinde Bremerhaven Plätze bereithalten. Die Stadtgemeinde Bremerhaven ist in diesem Fall an den Kosten für die Referendariatsausbildung beteiligt. Durch die Stundenentlastung der Referendar_innen entstehen weitere Ausgaben und vor dem Hintergrund der schwierigen personellen Situation könnte es auch zu Unterrichtsausfällen kommen.

4.3. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Mit dem Berufsqualifizierungsgesetz und der Verordnung ausländischer Lehramtsqualifikationen sind die rechtlichen Grundlagen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse geschaffen worden. Nach einer Beratung der Antragsteller_innen erfolgt die Prüfung durch das Staatliche Prüfungsamt (StaPA), das vor einer Bescheidung regelhaft eine Bewertung bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZaB) einholt. Ein Zwischenbescheid mit der Bewertung der ZaB könnte der Stadtgemeinde Bremerhaven die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Teilzeittätigkeit eröffnen. Das StaPA wickelt das Verfahren der Prüfung und Bescheidung innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab. Je nach Ausgang müssen Bewerber_innen einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung ablegen. In vielen Fällen ist das Vorlegen eines deutschen Sprachdiploms erforderlich. Nach erfolgter Prüfung kann eine unbefristete Beschäftigung als Lehrkraft erfolgen.

4.4. Weiterbildungsstudium Sonderpädagogik an der Bremer Universität

Lehrkräfte mit abgeschlossenem 2. Staatsexamen können sich um einen Platz im Weiterbildungsstudiengang der Universität Bremen bewerben. Für das gesamte Land stehen für den Sommer 17/18 erneut 30 Plätze zur Verfügung.

Problematisch ist für die Stadtgemeinde Bremerhaven, dass bei einem Mangel an Regelschullehrkräften die Weiterqualifizierung dieser Berufsgruppe den Mangel an anderer Stelle erhöht. Während des Weiterbildungsstudiums muss eine Freistellung von der unterrichtlichen Verpflichtung in größerem Umfang erfolgen, so dass mit Aufnahme des Studiums personelle Lücken an den Schulen entstehen.

4.5. Weiterbildungsstudium Sonderpädagogik an der Universität Oldenburg – in Planung

An der Universität Oldenburg sollen Sozialpädagogen_innen durch ein berufsbegleitendes Weiterbildungsstudium zu Sonderpädagogen_innen ausgebildet werden. An der Universität werden die theoretischen Grundlagen der Sonderpädagogik gelehrt und ein weiteres

Unterrichtsfach, avisiert wurde das Fach Sachunterricht, nachstudiert. Es ist zu klären, in welchem Umfang aus dem Studium der Sozialpädagogik credit points für den Abschluss der Sonderpädagogik angerechnet werden können. Die weiteren notwendigen credit points werden durch das Studium an der Universität und die Ausbildung an der Schule, die durch Mentor_innen erfolgen muss, erworben. Das Weiterbildungsstudium sollte nicht länger als 2 Jahre dauern und mit einer Prüfung an der Universität abschließen. Nach erfolgreichem Abschluss sollte eine Bewerbung um einen Referendariatsplatz erfolgen können. Diese Maßnahme bedeutet einen erheblichen finanziellen Aufwand für die Stadtgemeinde Bremerhaven. Eine weitere inhaltliche Ausgestaltung müsste noch erfolgen und ist sowohl mit den Vertreter_innen der Universität als auch mit den politischen Entscheidungsträger_innen abzustimmen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die in der Vergangenheit mit der Weiterbildung von Lehrkräften zu Sonderpädagogen_innen gemacht wurden, ist eine derartige Maßnahme aber auf jeden Fall eine Möglichkeit, zusätzliche Sonderpädagogen_innen in überschaubarer Zeit für die Stadtgemeinde Bremerhaven zu qualifizieren.

4.6 Seiteneinstieg Unterrichtserlaubnis

Absolvent_innen einer wissenschaftlichen Hochschule oder Universität, deren Studium nur die Ableitung eines Schulfaches zulässt, können durch die Senatorin für Kinder und Bildung keine Gleichstellung mit einem Lehramtsstudium erhalten. Dieser Personenkreis (Magister, Masterabschlüsse) benötigt eine Qualifizierung durch die Senatorin für Kinder und Bildung, die im Ergebnis zu einer Unterrichtserlaubnis führen sollte.

Mit dieser Unterrichtserlaubnis ist eine unbefristete Anstellung möglich. Um eine Gleichstellung mit einer Lehrkraft zu erreichen, müsste ein weiteres Unterrichtsfach nachstudiert werden. Ein berufsbegleitendes Studium, das wenig Präsenz erfordert, wäre eine geeignete Möglichkeit Lehrkräfte zu rekrutieren. Nach erfolgreichem Studium könnte eine Bewerbung um ein berufsbegleitendes Referendariat erfolgen.

5 Einstellungsverfahren

5.1 Zeitliche Planung und Ablauf

Einstellungen finden regulär zum 01.08. und 01.02. jeden Jahres statt. Dazu werden nach den Lehrkräftebedarfsgesprächen mit den Schulen die Fachbedarfe ermittelt und entsprechende Ausschreibungen im Januar und im Juni veröffentlicht. Nach der Ausschreibungsfrist werden die Bewerbungen gesichtet und eine Auswahl mit den Mitbestimmungsgremien getroffen, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Die Vorstellungsgespräche finden in den Monaten März/April und vor bzw. in den Sommerferien statt.

Durch die zunehmend schlechter werdende Bewerbungslage gibt es neben diesen Einstellungsverfahren eine permanente Ausschreibung. Bewerber_innen können sich online bewerben und werden je nach Fachbedarf relativ kurzfristig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Insofern finden inzwischen durchgängig über das ganze Schuljahr Einstellungen statt.

5.2 Kriterien für die Auswahl der jeweiligen Berufsgruppen

Die Kriterien orientieren sich an der Bewerbungslage. Voll qualifizierte Bewerber_innen werden praktisch immer eingestellt, wenn sie geeignet sind. Nicht voll qualifizierte Bewerber_innen werden nach den Fachbedarfen ausgewählt, z. B. Pädagog_innen für den Einsatz in Inklusionsklassen oder ausländische Lehrkräfte mit staatlicher Anerkennung für Sprach- oder Sprachförderunterricht. Für den Fachunterricht in Naturwissenschaften werden auch Diplom- bzw. Masterabsolvent_innen mit entsprechenden Fachrichtungen, z. B. Biologie oder Physik eingestellt.

6. Einarbeitung

6.1 Einführung durch das Schulamt

Die Mehrzahl der Lehrkräfte ist im Beamtenverhältnis beschäftigt, sodass der Dienstantritt mit der Urkundenübergabe durch den Dezernenten für Schule und Kultur mit einer Vertretung des Personalamtes und dem Personalrat Schulen beginnt.

Vor dem Schuljahresbeginn werden alle neueingestellten Lehrkräfte vom Dezernenten zu einer außergewöhnlichen Busrundfahrt durch Bremerhaven, die den Schwerpunkt auf die Schulstandorte legt, eingeladen. Bei dieser Gelegenheit lernen Auswärtige die Stadt und ihre Schulen kennen, Bremerhavener_innen haben die Gelegenheit ihre Stadt noch einmal aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Im Anschluss an die Busfahrt erhalten die Lehrkräfte nach Schulstufen getrennt Informationen über das Bremer Bildungswesen und die Umsetzung an den Bremerhavener Schulen. Das inklusive Schulsystem, außerschulische Lernorte und die schulischen Unterstützungssysteme werden vorgestellt. Die neueingestellten Lehrkräfte erhalten eine erste Möglichkeit sich untereinander zu vernetzen. Nach ca. einem halben Jahr im Bremerhavener Schuldienst erhalten neueingestellte Lehrkräfte vom Dezernenten für Schule und Kultur eine Einladung zu einer Informationsveranstaltung in das Stadttheater Bremerhaven. Bei dieser Gelegenheit stellen sich das Lehrerfortbildungsinstitut und das Stadttheater mit seinem Programm für die Schulen vor und die neueingestellten Lehrkräfte lernen einen außerschulischen Lernort im Bereich Kultur näher kennen. Im Anschluss folgt der gemeinsamen Besuch einer Theatervorstellung im Stadttheater.

6.2 Begleitung an den Schulen für alle Berufsgruppen

- Begrüßungsakte über Abläufe, Regelungen, Klassenlehrer_innen-Aufgaben, Leitbild... in den Schulen

6.3 andere Einrichtungen

Das Lehrerfortbildungsinstitut (LFI), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Zentralelternbeirat (ZEB) bieten zweimal jährlich das Neueinsteiger_innenseminar für neue Lehrkräfte in Bremerhaven an, bei dem der Dezernent knapp ins Schulsystem einführt und die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich über rechtliche Fragen, die Personalvertretung und Fortbildung zu informieren.

7 Steuerungsinstrumente

7.1 Instrumente des Dienstherrn

Lehrkräfte sind kommunale Beschäftigte, deren Dienstvorgesetzter nach § 3 Bremisches Beamtenengesetz i. V. m. § 44 (3) Stadtverfassung der Oberbürgermeister der Stadt Bremerhaven ist. Schulleiter_innen sind nach § 63 (2) Bremisches Schulverwaltungsgesetz (BremSchulVwG) Vorgesetzte und für eine den beruflichen Anforderungen entsprechende Personalentwicklung verantwortlich, übertragen Aufgaben nach §59 (2) des Bremischen Schulgesetzes (BremSchulG) und bestellen Lehrkräfte befristet in Funktionen, soweit diese Übertragungen nicht der Anstellungsbehörde vorbehalten sind.

Die Fach-, Dienst und Rechtsaufsicht über die Schulen obliegt den Oberschulrät_innen. Damit wurden ihnen die Aufgaben der inneren Schulverwaltung als Landesaufgaben von der Senatorin für Kinder und Bildung für die Stadtgemeinde Bremerhaven übertragen. In gleicher Person übernehmen sie für den Magistrat der Stadt Bremerhaven die Aufsicht im Rahmen der äußeren Schulverwaltung und üben damit die Dienst- und Rechtsaufsicht aus. Die Gewährleistung der Qualität der Arbeit der Einzelschule und die Gewährleistung der Rechtmäßigkeit der schulischen Arbeit im Rahmen der Vorgaben ist Aufgabe der Fachaufsicht. Sie wirkt auf eine ziel- und ergebnisorientierte überprüfbare Arbeit der Schule hin, kann fehlende schulische Entscheidungen durch Anweisung anfordern oder selbst entscheiden. In diesem Rahmen berät und unterstützt die Fachaufsicht die Schulen bei der Umsetzung des Bildungsauftrags. Die Rechtsaufsicht als Teil der Fachaufsicht wird aktiv, wenn gegen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verstoßen worden ist. Auch wenn gegen

den Grundsatz der Gleichbehandlung von Schüler_innen oder gegen das Erziehungsrecht der Eltern verstoßen wird, greift sie ein.

Bei Konflikten innerhalb der Schulen greift die Schulaufsicht erst ein, wenn innerhalb der einzelnen Schule keine Lösung gefunden wurde. Die Schulaufsicht ist für alle an Schule beteiligten Gruppen Ansprechpartnerin. Alle Aufsichtsmaßnahmen sind darauf ausgerichtet, dass die Schule ihre Aufgaben in dem vorgegeben rechtlichen Rahmen eigenverantwortlich ausüben kann.

7.1.1 Gesetzliche Verpflichtungen: Erstunterweisung, Arbeitsschutz, Beurteilung, Unternehmerverpflichtung

Den Schulen werden Unterlagen zum Arbeitsschutz und für die Erstellung Dienstlicher Beurteilungen zur Verfügung gestellt. Es erfolgt eine Brandschutzunterweisung und die Übertragung der Unternehmerverpflichtung durch das Personalamt.

7.1.2 Gesundheit

- Lehrkräftegesundheit/ gesunde Schule als Aufgabe der Schulaufsicht
Im Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Vorgaben, der Schulentwicklung und der Fürsorgepflicht ist es Aufgabe der Schulaufsicht, gemeinsam mit den Schulleitungen, dem Schulträger und den Mitbestimmungsgremien eine tragfähige Balance zu erzielen, die das ganzheitliche Ziel einer gesunden Schule verfolgt.
- Büro Gesundheit und Prävention
Zum einen wurde das Büro zur Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe Suchtprävention für Schüler_innen eingerichtet, es hat jedoch salutogenetisch ebenso die Aufgabe im Rahmen gesunder Schule die Lehrkräftegesundheit in den Blick zu nehmen.
- LFI
Das Lehrerfortbildungsinstitut bietet Veranstaltungen zum Gesundheitsmanagement wie Stress- und Stressbewältigung, Mobbing in der Schule und Resilienz an. Die Veranstaltungen werden als schulexterne und schulinterne Fortbildungen mit dem Ziel der Schulentwicklung organisiert. Kommunikationsfortbildungen, die in breiterem Kontext aufgelegt werden, dienen niederschwellig der Gesunderhaltung der Lehrkräfte. Bewegungsangebote wie Nordic Walking und Yoga werden zur Einführung in die Technik und Umsetzung im Unterricht durchgeführt.
- Verknüpfungen mit dem Magistrat
Es gibt eine Dienstvereinbarung Sucht, die im Intranet für alle Mitarbeiter_innen des Magistrats zugänglich ist und Suchtbeauftragte für den Bereich Schulen, die im Einzelfall als Ansprechpartner_innen zur Verfügung stehen. Die Suchtbeauftragung ist mit einer halben Stelle aus dem Lehrkräftehaushalt finanziert. Tritt eine vermutliche Suchtproblematik in den Schulen oder im Schulamt auf, erfolgt die Bearbeitung entsprechend der Vorgaben in der Dienstvereinbarung.
- Hansefit
Alle Mitarbeiter/innen des Magistrats haben die Möglichkeit, eine Mitgliedschaft über den Vertragspartner Hansefit einzugehen und haben über den Mitgliedsbeitrag Zugang zu angeschlossenen Sportstudios und Hallenbädern.

7.1.3 Gender Mainstreaming:

Bei allen Maßnahmen ist zu berücksichtigen, inwiefern Männer und Frauen von dieser Maßnahme betroffen sind und die Auswirkungen auf die Personengruppen zu ermitteln. Die Auswirkungen sind bei Vorlagen zu dokumentieren. Bei der Personalplanung wird auf eine ausgewogene Mischung der Geschlechter geachtet, allerdings ist feststellbar, dass in Schule inzwischen mehr weibliche als männliche Mitarbeiter_innen vorhanden sind. Männliche Mitarbeiter_innen finden sich überwiegend im Sekundarbereich II, der bessere Aufstiegschancen bietet und weniger „pädagogische“ Inhalte vorsieht als die Grundschule und die Oberschule.

7.1.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Magistrat ist im Rahmen des audit „beruf und familie“ zertifiziert. Der Schulbereich ist davon ausgenommen, da die Zielsetzung des Audit in Schule nicht direkt umsetzbar ist. Um dem schulischen Personal eine gewisse Sicherheit zu bieten und auch jungen Müttern und Vätern eine berufliche Tätigkeit zu ermöglichen, wurde den Schulen die Handreichung „Das macht eine familienfreundliche Schule aus“ übermittelt, die zwischen Schulamt und Frauenbeauftragten vereinbart wurde. Die Schulen wurden gebeten, die in der Handreichung genannten Empfehlungen bei organisatorischen Maßnahmen zu berücksichtigen.

7.1.5 Alternativer Einsatz

Bei Erkrankungen, die einen weiteren Einsatz in der Schule nicht zulassen wird ein alternativer Einsatz geprüft, um eine Pensionierung zu vermeiden. Aufgaben, die in Schulen zu erledigen sind, werden in solchen Fällen im Rahmen eines alternativen Einsatzes abgewickelt und entlasten damit die einzelnen Schulen. So gab es Einsätze bei der Organisation der Sprachförderung, der IT-Ausstattung und der Berufsorientierung. Problematisch ist dabei immer, dass es sich in der Regel um Pflichtaufgaben handelt und eine Neuorganisation erforderlich ist, wenn die alternativ eingesetzte Kraft ausfällt oder aus dem Dienst ausscheidet.

7.2 Instrumente der Schulleitungen

- !!! Hier sind das Anforderungsprofil für Schulleitungen und der Orientierungsrahmen Schulqualität als rechtliche Landesvorgaben zu beachten

7.2.1 Mitarbeiter_innen-Gespräch(e) des Magistrats

7.2.2 Fortbildungskonzept für die Schule und damit für die Lehrkräfte

7.2.3 Dienstliche Beurteilung

Zur Erstellung Dienstlicher Beurteilungen sind für alle Schulleitungen Informationsveranstaltungen durch das Personalamt durchgeführt worden. Die Mitarbeiter/innen stehen auch für gezielte Nachfragen zur Verfügung, sofern die Angaben nicht von der zuständigen Mitarbeiterin des Schulamtes erteilt werden können.

7.2.4 Evaluation der Lehrkräftezufriedenheit

7.2.5 Gesunde Schule

7.2.6 Gender Mainstreaming

7.2.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8 Führungskräfteentwicklung

8.1 Bedarfsanalyse für mittel- und langfristig zu besetzende Funktions- und Leitungsstellen

Die Funktionsstellen in den Schulen sind zahlenmäßig im Funktionsstellenraster vom 28.09.2010 festgelegt. Daraus ergibt sich für jede Schulart die Anzahl der Funktionsstellen in und außerhalb von Schulleitung und die festgelegte Besoldung. Die Besoldung ist im Primarbereich von der Anzahl der Schüler_innen und der Ausgestaltung als Ganztagschule zuständig. Im Sekundarbereich I sind die Anzahl der Stellen und die Besoldung direkt festgelegt. Bei den Berufsbildenden Schulen wird zwischen großen und kleinen Berufsschulen unterschieden. Dabei unterrichten große Berufsbildende Schulen mehr als 540 Schüler_innen und weisen eine hohe Heterogenität auf. Aktuelle Aufstellungen der Anzahl der Stellen in und außerhalb von Schulleitung sind in den Anlagen 2 und 5 beigefügt.

8.2 Förderung der Führungspotentiale

8.2.1 Förderung der Führungspotentiale durch die Schulaufsicht

Die Schulaufsicht berät und unterstützt die Schulleitungen bei der Personalentwicklung, der Förderung und Weiterentwicklung von Führungskräften. In Gesprächs- und Beratungskontakten macht sich die Schulaufsicht ein persönliches Bild von den Lehrkräften, die von der Schulleitung als führungsgeeignet eingestuft wurden. Lehrkräfte, die sich auf

eine Führungsposition in der Schule bewerben, werden zu einem Gespräch von Seiten der Schulaufsicht eingeladen. Zukünftige Schulleitungen erhalten außerdem einen Hospitationsbesuch mit anschließendem Auswertungs- und Perspektivgespräch in der Schule.

Die Sicht der Schulaufsicht ergänzt die Bewertung der Schulleitung, die im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung getroffen wird. Im Rahmen der Beurteilungseröffnung lernt die Schulaufsicht alle Bewerber und Bewerberinnen persönlich kennen, erfragt die Motivation für die Wahrnehmung einer Leitungstätigkeit und stellt Transparenz hinsichtlich des Auswahlverfahrens her. Die Anforderungen, die von Seiten des Magistrats an die Leitungskräfte gestellt werden, werden durch die Schulaufsicht dargestellt.

8.2.2 durch die Schulleitung

- unabhängig vom ausschließlichen Einsatz an der eigenen Schule
- Rückkopplung mit Schulaufsicht

8.3 Kriterien für die Vergabe von Führungspositionen

Die Vergabe von Führungspositionen orientiert sich an den Profilen der Ausschreibung. Darin sind generelle Kriterien enthalten und gezielte Anforderungen für die zu besetzenden Stellen.

8.4 Verfahren für die Vergabe von Führungspositionen

Die Stellenbesetzungsverfahren sind in den §§ 67 bis 74a Bremisches Schulverwaltungsgesetz geregelt und werden entsprechend der Vorgaben abgewickelt.

8.5 Fortbildungsförderung und Begleitung des LFI

Zur Unterstützung der Führungskräfteentwicklung bietet das LFI eine dreiteilige Führungskräftequalifizierung an, die curricular aufbauend und auf das Bremerhavener Schulsystem zugeschnitten ist. Der erste Baustein kann optional von allen Lehrkräften wahrgenommen werden, die Interesse an weiteren Führungsaufgaben in Funktionsstelle oder Schulleitung haben. Wer eine Funktionsstelle übertragen bekommt, nimmt verpflichtend am Baustein A mit einem Stundenumfang von ca. 80 Unterrichtsstunden teil. Bei Übernahme einer Schulleitungs-, stellvertretenden Schulleitungs- oder ZuP-Leitungsfunktion (ZuP = Zentrum für unterstützende Pädagogik) oder Abteilungsleitungsfunktion in der Sekundarstufe II – berufsbildender Bereich (SEK IIb) folgt verpflichtend der Baustein B mit ca. 160 Fortbildungsstunden zuzüglich Intervisions- und Supervisionsstunden innerhalb von zwei Jahren. Wer Schulleitungsmitglied wird und noch nicht am Baustein A teilgenommen hat (im Primärbereich gibt es keine Funktionsstellen), holt diesen zunächst nach.

9 Fortbildung des kommunalen Unterstützungssystems – LFI (3. Phase der Lehrkräftebildung)

Die Aufgabe des LFI ist es, in Abstimmung mit der Schulaufsicht über das Mittel Fortbildung die Schul- und Personalentwicklung zu unterstützen. Im Land Bremen haben Lehrkräfte eine Fortbildungsverpflichtung von 30 Stunden, die mit dem Angebot des LFI reichlich abgedeckt werden kann. Die Fortbildungen fördern nicht nur Fach- und Methodenkompetenz der Lehrkräfte, sondern ebenso die Sozial- und Personalkompetenz. Das gesamte Angebot des LFI ist systemisch orientiert, was den Vorteil beinhaltet, dass sich die Fortbildungskonzepte den Teilnehmenden aufeinander abgestimmt präsentieren.

Die kommunale Struktur erlaubt ein höchst bedarfsorientiertes Arbeiten. Für schulexterne Fortbildungen werden die Lehrkräfte und das nichtunterrichtende pädagogische Personal der Schulen angesprochen. An schulinternen Fortbildungen können alle Mitarbeitenden der Schule einbezogen werden, was die Idee einer Schule als lernende Organisation unterstützt. Neben den Fortbildungen unterstützt das LFI ebenso durch Schulentwicklungsberatungen (gesamte Kollegien oder Teams), Moderationen und Mediationen, Coachings und Supervisionen. Teamsupervisionen für Schulleitungsteams werden finanziert, im Ausnahmefall auch für einzelne Lehrkräfte.

B Zweite Stufe der Erarbeitung mit den Schulen

Nach §9 BremSchulG sind Schulen eigenverantwortlich und sind unter (1) u. a. aufgefordert, die Angelegenheiten des Schulbetriebs ... im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung im Rahmen der (ihnen) übertragenen Möglichkeiten als wichtiges Element der Weiterentwicklung selbstständig durchzuführen“. Die Schulaufsicht steckt den Rahmen für ein Personalentwicklungskonzept und evaluiert die PE-Konzepte der Einzelschulen. Der Rahmen hat für alle Schulstufen folgende Inhalte:

5. Einarbeitung

5.2 Begleitung an den Schulen für alle Berufsgruppen

- Begrüßungsakte über Abläufe, Regelungen, Klassenlehrer_innen-Aufgaben, Leitbild... in den Schulen

6 Führungsmaßnahmen

6.2 ... der Schulleitungen

6.2.1 Mitarbeiter_innen-Gespräch(e) (Personalentwicklungsgespräche, SfbW)

- !!! Delegation

6.2.2 Fortbildungskonzept für die Schule und damit für die Lehrkräfte

6.2.3 Dienstliche Beurteilung

6.2.4 Evaluation der Lehrkräftezufriedenheit

7 Führungskräfteentwicklung

7.1 Bedarfsanalyse für mittel- und langfristig zu besetzende Funktions- und Leitungsstellen durch die Schulleitungen

7.2 Förderung der Führungspotentiale durch die Schulleitung

- unabhängig vom ausschließlichen Einsatz an der eigenen Schule

- Rückkopplung mit Schulaufsicht

Anlage 7

Schulform	Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)													Gesamtergebnis			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028					
Grundschule	Arbeitslehre	1						1						1			3
	Biologie	3	1	1		1	1										7
	Deutsch	5		3	1	3	8	3	1	2	2				3		31
	Englisch	1					1								1		3
	Geistigbehindertenpädagogik					1		2	1	1	1				1		7
	Geographie					1	1	1									3
	Geschichte	1							1								2
	Hauswirtschaftslehre						1										1
	Kunst	1	1			1	2			2					1		8
	Lernbehindertenpädagogik	1	2			1		1	2	1	1	1			1		10
	Mathematik	5	3	1		2	4	2	1	1	1						20
	Musik			2	1			2									5
	Philosophie					1											1
	Religion		1			1		1			1				1		5
	Sachunterricht	1	1				3	1	2	1	1	1			1		11
	Sport	3	1			2			1						2		9
	Sprachbehindertenpädagogik		2						1								3
Statistik			1				1									2	
Textillehre	1				1		1									3	
Verhaltensgestörtenpädagogik	1					1		2		1						5	
Wirtschaft	1															1	
Wirtschaftslehre	1															1	
Gesamtergebnis	26	12	8	2	15	22	15	13	8	8	8	12	12	141			

		Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)												
Schulform	Fachbezeichnung	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnis	
Sekundarstufe I	Arbeitslehre	3	3		3				2	1	2	1	15	
	Biologie	1	2	1	1	1		1			5	3	15	
	Chemie	1	1	1	1	3			1		2	1	11	
	Deutsch	2	5	4	2	3	4	2		3	5	2	32	
	Deutsch als Zweitsprache											1	1	
	Englisch	3	2	1	2	1	3	2			2	2	18	
	Ernährungslehre								1				1	
	Französisch	2				1							3	
	Geistigbehindertenpädagogik			1									1	
	Geographie	1	1	1		3	2						8	
	Geschichte	1	2	1	1	1		2			1		9	
	Hauswirtschaftslehre									2			2	
	Körperbehindertenpädagogik			1									1	
	Kunst	1	2	2	1							2	8	
	Lernbehindertenpädagogik		1	1			1					1	4	
	Mathematik	5	2	4	4	8	2		1			2	2	30
	Musik	2		1		2					2		1	8
	Philosophie			1									1	2
	Physik	1	2	3	2		1					1	2	12
	Politik	3		1						1		1		6
	Religion	1			1	2			1					5
	Sachunterricht			1		1						1		3
	Spanisch					2						1		3
Sport	2	4	2	4	4	4	3	3	1	3	1	2	29	
Sprachbehindertenpädagogik						1							1	
Statistik	1												1	
Technologie												1	1	
Verhaltensgestörtenpädagogik		1	1								1		3	
Wirtschaft, Arbeit, Technik												1	1	
Gesamtergebnis		30	28	28	23	33	15	12	8	9	28	20	234	

		Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)												
Schulform	Fachbezeichnung	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnis	
Sekundarstufe II (A)	Arbeitslehre			1									1	
	Bautechnik				1								1	
	Biologie	3	1									1	5	
	Chemie	3							1				4	
	Deutsch	2	1	1	1		1	1			1		8	
	Englisch	2	2	1	1		3		1	1			11	
	Ernährungslehre		1										1	
	Französisch	2											2	
	Geographie								2				2	
	Geschichte	2	1		1		1					1	7	
	Hauswirtschaftslehre		1										1	
	Holztechnik					1							1	
	Informatik									1			1	
	Kunst					1		1		1			3	
	Mathematik	3	2	1	1				1	1	1	2	11	
	Philosophie									1			1	
	Physik	2											2	4
	Politik	2	3						1					6
	Russisch							1						1
	Soziologie									1				1
	Spanisch							2		1				3
	Sport			1		1		1	1		2			6
Wirtschaftslehre		1											1	
Gesamtergebnis		22	13	4	8	0	10	3	10	4	2	6	82	

		Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)											Gesamtergebnisse
Schulform	Fachbezeichnung	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnisse
Sekundarstufe II (B)	Bautechnik		1			1	1						3
	Betriebswirtschaftslehre						1						1
	Biologie				1		1			1		1	4
	Biotechnik					1					1		2
	Chemie								1				1
	Deutsch	1	4	2		2	1	1	1		2	1	15
	Elektrotechnik	1	4	1									6
	Englisch	1	2		1	4			2				11
	Ernährungslehre	1	1				2	1	1				6
	Farbtechnik					1							1
	Französisch	1	1			1						1	4
	Friseur		1										1
	Gemeinschaftskunde											1	1
	Geographie					2	2	1					5
	Geschichte	1				1	1		1		1		5
	Gesundheit											1	1
	Gesundheit								1		1		2
	Hauswirtschaftslehre		1	1			1			1		1	5
	Holztechnik		1					1					2
	Kunst						1	1				1	3
	Kurzschrift			1							1		2
	Lernbehindertpädagogik		1				1						2
	Maschinenschreiben											1	1
	Mathematik	2	2				1	2			1		8
	Metalltechnik	2		1				1		1		1	6
	Musik									1			1
	Nahrungsmittel-/Betriebstechnik				1								1
	Pädagogik	1											1
	Physik				1			1					2
	Politik	2	7	3		2	3	1			1	2	22
	Psychologie		1										1
	Sonderpädagogik											1	1
	Sozialkunde	1											1
Sozialpädagogik						3		1			1	5	
Spanisch	1					1				1		3	
Sport	2	4	1		1		2	2	1		2	15	
Technisches Werken			1									1	
Textiltechnik						1						1	
Volkswirtschaftslehre						1						1	
Wirtschaftslehre						1						1	
Wirtschaftswissenschaften	2	2	2		3	3	2	1	1	1		17	
Gesamtergebnis		20	33	14	11	30	18	10	8	4	12	12	172

		Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)											
Schulform	Fachbezeichnung	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnisse
Alle Schulstufen	Arbeitslehre	4	3	1	3				3	1	2	2	19
	Bautechnik		1		1	1	1						4
	Betriebswirtschaftslehre						1						1
	Biologie	7	4	2	2	2	2	1		1	5	5	31
	Biotechnik					1					1		2
	Chemie	4	1	1	1	3			3		2	1	16
	Deutsch	10	10	10	4	8	14	7	2	5	10	6	86
	Deutsch als Zweitsprache											1	1
	Elektrotechnik	1	4	1									6
	Englisch	7	6	2	4	5	7	4	1	1	2	4	43
	Ernährungslehre	1	2				2	1	2				8
	Farbtechnik					1							1
	Französisch	5	1			2						1	9
	Friseure		1										1
	Geistigbehindertenpädagogik			1		1		2	1	1	1	1	8
	Gemeinschaftskunde											1	1
	Geographie	1	1	1	2	6	4	1	2				18
	Geschichte	5	3	1	3	2	1	3	1		3	1	23
	Gesundheit							1		1		1	3
	Hauswirtschaftslehre		2	1		1	1		3		1		9
	Holztechnik		1		1		1						3
	Informatik								1				1
	Körperbehindertenpädagogik			1									1
	Kunst	2	3	2	2	2	4		1	2	2	2	22
	Kurzschrift		1								1		2
	Lernbehindertenpädagogik	2	3	1		3		1	2	1	2	1	16
	Maschinenschreiben										1		1
	Mathematik	15	9	6	5	11	8	3	2	2	4	4	69
	Metaltechnik	2		1			1		1			1	6
	Musik	2		3	1	2		2	1	2		1	14
	Nahrungsmittel-/Betriebstechnik			1									1
	Pädagogik	1											1
	Philosophie			1		1			1			1	4
	Physik	3	2	4	2		2				1	4	18
	Politik	7	10	4	2	3	1	1	1	1	3	1	34
	Psychologie		1										1
	Religion	1	1		1	3		2			1	1	10
	Russisch						1						1
	Sachunterricht	1	1	1	1		3	1	2	1	2	1	14
	Sonderpädagogik										1		1
	Sozialkunde	1											1
	Sozialpädagogik					3		1				1	5
	Soziologie								1				1
	Spanisch	1				3	2		1		2		9
	Sport	7	10	3	6	6	6	6	3	5	1	6	59
	Sprachbehindertenpädagogik		2				1		1				4
	Statistik	1		1					1				3
Technisches Werken			1									1	
Technologie											1	1	
Textillehre	1					1		1				3	
Textiltechnik						1						1	
Verhaltensgestörtenpädagogik	1	1	1			1		2		2		8	
Volkswirtschaftslehre						1						1	
Wirtschaft	1											1	
Wirtschaft, Arbeit, Technik											1	1	
Wirtschaftslehre	2					1						3	
Wirtschaftswissenschaften	2	2	2	3	3	2	1	1	1			17	
Gesamtergebnis	98	86	54	44	78	65	40	39	25	50	50	629	

Seiteneinsteiger

Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)

Schulform	Fachbezeichnung	Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)											Gesamtergebnisse	
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027		
Primarstufe	Deutsch	1												1
	Geistigbehindertenpädagogik										1			1
	Geschichte				1									1
	Lernbehindertenpädagogik		1											1
	Religion											1		1
	Sachunterricht	1												1
	Schwerbehindertenpädagogik		1											1
	Sonderpädagogik										1			1
	Sozialwissenschaften				1									1
	Gesamtergebnis Primarstufe	2	2		2						2	1		9
Sekundarstufe I	Arbeitslehre							1						1
	Arbeitslehre/Textil				1									1
	Biologie						1							1
	Chemie						1							1
	Deutsch		1				1	1				1		4
	Deutsch als Zweitsprache		2											2
	Geistigbehindertenpädagogik	1			2	1	1				2			7
	Geographie							1						1
	Geschichte			1			1	1						3
	Kunst										1			1
	Lernbehindertenpädagogik										1			1
	Mathematik										1			1
	Spanisch		1	1										2
	Sport	1			1						1			3
Gesamtergebnis Sek. I	2	4	2	4	1	5	4			7			29	
Sekundarstufe II (A)	Biologie				1							1		2
	Chemie				1							1		2
	Geographie	1												1
	Musik											1		1
	Sport											1		1
	Gesamtergebnis Sek. II (A)	1			2							4		7
Sekundarstufe II (B)	Deutsch als Zweitsprache									1				1
	Englisch				1					1				2
	Französisch				1									1
	Gastgewerbe								1					1
	Mathematik				1									1
	Nahrungsmittel-/Betriebstechnik								1					1
	Sonderpädagogik			1		1								2
	Sozialpädagogik							2	1			1		4
	Sport				1									1
	Gesamtergebnis Sek. II (B)			1	4	1		2	3	2		1		14
Abgänge Seiteneinsteiger gesamt:	5	6	3	12	2	5	6	3	2	9	6		59	

Vorlage Nr. IV - S 15/2010		
für die Sitzung des Ausschusses für Schule und Kultur (Bereich Schule)		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	Ja	Anzahl Anlagen: 3

Funktionsstellenraster der öffentlichen Schulen der Stadt Bremerhaven

A Problem

Der Ausschuss für Schule und Kultur hat in seinen Sitzungen vom 23.05.2000 und 27.09.2005 das Funktionsstellenraster an Bremerhavener Schulen für Funktionen innerhalb und außerhalb von Schulleitungen beschlossen. Das Raster orientiert sich an den Vorgaben der Senatorin für Bildung und Wissenschaft.

Am 11.02.2010 hat die Deputation für Bildung ein neues Funktionsstellenraster für die öffentlichen Schulen der Stadtgemeinde Bremen beschlossen (Vorlage G 71/17, G 74/17). Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft hat das Problem zur Änderung der Funktionsstellenstruktur wie folgt skizziert:

„Durch die Novellierung der Schulgesetze wird das Schulsystem im Lande Bremen neu geordnet. Dies betrifft schwerpunktmäßig die Schulen des Sekundarbereichs I und die Gymnasiale Oberstufe sowie die bisherigen Förderzentren. Die Änderungen haben jedoch auch Auswirkungen auf die Strukturen aller anderen Schulstufen und Schularten.“

Die Leitungsverantwortung in den Schulen muss den neuen qualitativen Anforderungen an jeder Schule entsprechen. Deshalb ist das Funktionsstellenraster für die öffentlichen Schulen in der Trägerschaft der Stadtgemeinde Bremen an die Strukturen des neu geordneten Schulsystems anzugleichen (siehe Empfehlung Nr. 10 zum Bremer Schulentwicklungsplan 2008). Gleichzeitig ist es erforderlich, Ungleichgewichte in der Anzahl und der Bewertung der Funktionsstellen zwischen den Schulstufen sowie zwischen einzelnen Schulen derselben Schulstufe, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben, anzupassen.

Darüber hinaus ist geplant, in einem weiteren Schritt die Anrechnungsstunden für Funktionsstellen neu zu regeln. Grundlage hierfür ist der Vorschlag der Projektgruppe „Arbeitsplatz Schulleitung“, das Berechnungsmodell zu verändern und die Leitungszeiten zu erweitern.“

B Lösung

Das Bremerhavener Funktionsstellenraster orientiert sich an den Bremer Regelungen, da die Personalkosten der Lehrkräfte vom Land Bremen erstattet werden und landesweit gleiche Voraussetzungen hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten eröffnet werden sollen. Dabei sind jedoch spezifische Bremerhavener Belange zu beachten. In Anlehnung an das Bremer Funktionsstellenraster stellt sich die Lösung für die Bremerhavener Schulen wie folgt dar:

Anlage 1 zeigt das Zielraster der Funktionsstellenstruktur öffentlicher Schulen in der Stadt Bremerhaven. Die tatsächliche Ausstattung der Schulen mit Funktionsstellen wird schrittweise – abhängig von den spezifischen Gegebenheiten an der jeweiligen Einzelschule und dem verfügbaren Haushalts- und Stellenrahmen – an das Raster angeglichen.

Erläuterungen:

Grundschulen

Folgende Verbesserungen zur Entlastung bei der Bewältigung des gestiegenen Arbeitsaufwandes sind vorgesehen:

Grundschulen, die mehr als 360 Schüler oder Schülerinnen umfassen oder/und Ganztagschule sind oder/und als Zentrum für unterstützende Pädagogik definiert sind, erhalten künftig eine dritte Funktionsstelle: neben dem Schulleiter oder der Schulleiterin gibt es an diesen Grundschulen zwei Konrektoren oder Konrektorinnen.

Alle übrigen Grundschulen erhalten künftig zwei Funktionsstellen: neben dem Schulleiter oder der Schulleiterin einen Konrektor oder eine Konrektorin. Die Besoldungsgruppen richten sich nach der Anzahl der Schüler oder Schülerinnen der Schule.

Förderzentren

Die Funktionsstellenstruktur wird abhängig sein von zukünftigen Regelungen zur inklusiven Beschulung oder zur gesonderten Beschulung der verschiedenen Schülergruppen. Die derzeitige Struktur sollte vorerst beibehalten werden. Ein Vorschlag zur Neuregelung wird im Rahmen der Regelungen zur inklusiven Beschulung und der Einrichtungen von Regionalen Beratungszentren erfolgen.

Oberschule

Die Schulleitung besteht aus drei Funktionsstelleninhabern oder Funktionsstelleninhaberinnen, die insgesamt vier Funktionen abdecken:

Schulleiter oder Schulleiterin,
Stellvertreter oder Stellvertreterin,
ZUP-Leiter oder ZUP-Leiterin,
Didaktischer Leiter oder Didaktische Leiterin.

ZUP-Leitung oder Didaktische Leitung werden an eine der Funktionsstellen in der Schulleitung angebunden. Die Aufgabenverteilung regelt die Schule innerhalb der Schulleitung.

Oberschulen umfassen in der Sekundarstufe I sechs Jahrgänge. Für diese Jahrgänge werden insgesamt 6 Funktionsstellen zur Verfügung gestellt, die nach A 14 BremBesO (Oberstudienräte, Jahrgangleitungen, Didaktische Leitungen, Fachbereichsleitungen etc) bewertet sind. Die Schulen werden aufgefordert, Vorschläge für Funktionsstellenbeschreibungen zu erarbeiten, die sich auf zentrale Aufgaben der Schul-, Unterrichts- und Teamentwicklung beziehen. Die Stelleninhaber/innen gehören zur erweiterten Schulleitung gemäß §§ 62, 65, 66 BremSchVwG.

Die drei Oberschulen, an denen die Kooperation mit dem Bereich Wahrnehmungs- und Entwicklungsförderung stattfindet, erhalten jeweils eine zusätzliche Funktionsstelle, um die sonderpädagogischen Aufgaben an diesen Standorten adäquat abdecken zu können.

Durchgängiges Gymnasium

Die Schulleitung besteht aus vier Funktionsstelleninhabern oder Funktionsstelleninhaberinnen. Im Sekundarbereich I gibt es nur 5 Jahrgänge (Klasse 5 - 9). Daher werden analog der Regelungen für die Oberschule 5 Funktionsstellen zur Verfügung gestellt, die nach A 14 BremBesO bewertet sind. Neben diesen 5 Funktionsstellen gibt es einen Oberstufenkoordinator oder eine Oberstufenkoordinatorin.

Am Lloyd Gymnasium ist die Mittelstufe fünfzügig. Die Oberstufe wird von ca. doppelt so vielen Schüler/innen besucht. Insofern besteht keine Vergleichbarkeit mit den stadtbremischen Schulen, die in der Oberstufe mit wenigen Ausnahmen ihre eigenen Schüler/innen aus dem Sekundarbereich I beschulen. Es gibt etwa 15 zusätzliche Lerngruppen. Daher wird vorgeschlagen, im Oberstufenbereich weitere 3 A 14-Stellen vorzusehen. Das bedeutet, dass für die zusätzlich vorhandenen 15 Lerngruppen der Oberstufe jeweils eine Stelle auf 5 Lerngruppen eingerichtet wird.

Gymnasiale Oberstufen

Das Funktionsstellenraster bleibt unverändert. Die Schulleitung besteht aus drei Funktionsstelleninhabern oder Funktionsstelleninhaberinnen. Außerhalb Schulleitung stehen 5 Funktionsstellen zur Verfügung, die nach A 14 BremBesO bewertet sind.

Berufsbildende Schulen

Die Berufsbildenden Schulen werden in „Große“ und „Kleine“ berufsbildende Schulen unterteilt. Die Einteilung erfolgt anhand der Kriterien „Anzahl der Schüler oder Schülerinnen¹“ und „Heterogenität“, gemessen an der Anzahl der verschiedenen Schularten, Bildungsgänge und Berufsbereiche.

Die Schulleitung „Großer Berufsbildender Schulen“ umfasst vier Funktionsstelleninhaber oder Funktionsstelleninhaberinnen. In „Kleinen Berufsbildenden Schulen“ entfällt die Aufteilung der Abteilungsleiterfunktionen für Vollzeit- und Teilzeit-Bildungsgänge, so dass hier die Schulleitung nur aus drei Personen besteht.

Das leitende Strukturprinzip der Funktionsstellen außerhalb der Schulleitung ist das der vertikalen Gliederung in „Fachbereichsleitungen“. Der Fachbereichsleiter oder die Fachbereichsleiterin organisiert und koordiniert die pädagogische Arbeit des jeweiligen Fachbereichs. Diese Gliederung gab es auch bisher. Das Funktionsstellenraster der Beruflichen Schule in Bremerhaven wich bisher in Abstimmung mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft von der Bremer Struktur ab. Im Hinblick auf die Ausführungen in der Vorlage Nr. G 74/17 vom 24.03.2010, nach denen die Verbesserung des Funktionsstellenrasters im allgemeinbildenden Bereich nicht zu Lasten der beruflichen Schulen geht, verbleiben die vorhandenen Stellen im System. Es ergibt sich lediglich eine Änderung durch die Teilung des Schulzentrums Carl von Ossietzky - Gewerbliche Lehranstalten - in die beiden berufsbildenden Schulen für Technik und Dienstleistung, Gewerbe und Gestaltung und die Verselbständigung der Werkstattschule. Die Auswirkungen sind in der Anlage dargestellt.

Im Rahmen der vorhandenen Funktionsstellen sind die Aufgaben der Qualitäts- und Personalentwicklung wahrzunehmen und – sofern dieser Bildungsgang an der Schule vorhanden ist – ist eine Stelle für einen Koordinator oder eine Koordinatorin Berufliches Gymnasium vorzuhalten.

Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren (REBUZ)

Die Leitungsstruktur mit Festlegung der Funktionsbeschreibungen erfolgt im Zuge des Aufbaus des oder der Regionalen Bildungszentren.

Übergangsverfahren

Die Entwicklung vom Ist-Stand der Funktionsstellenstruktur zum Soll-Stand des Zielrasters gemäß Anlagen 1-3 erfolgt schrittweise, abhängig von den Umsetzungsschritten zur Reform des Schulsystems und dem verfügbaren Haushalts- und Stellenrahmen.

C Alternativen

Keine, die empfohlen werden können. Die Anpassung an das Bremer Raster ist notwendig, um landesweit die gleichen Voraussetzungen vorzuhalten.

D Finanzielle/Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Die Umsetzung des Funktionsstellenrasters wird im Rahmen der künftigen Haushaltsvorgaben geschehen. Der Schwerpunkt liegt dabei im Bereich der Hebung von Stellen von Besoldungsgruppe A 13 nach Besoldungsgruppe A 14 in dem sich mit der Umsetzung der neuen Schulstruktur aufbauenden System der Jahrgangs-/Fachbereichsleitungen in den Oberschulen. Die Kostenwirkung tritt ein, wenn die Stellen ausgeschrieben und tatsächlich besetzt werden. In einem Übergangsverfahren ist davon auszugehen, dass Personen ausgewählt werden, die bereits eine Funktion mit entsprechender Bewertung wahrnehmen, die nach dem neuen Funkti-

onsstellenraster aber künftig entfällt.

Genderaspekte werden insbesondere durch die Stärkung der Funktionsstellen im Primarbereich berücksichtigt. Hier ist der Frauenanteil sehr hoch und die Funktionsstellen ragten bisher besoldungsrechtlich kaum über die Besoldung der Lehrkräfte hinaus.

E Beteiligung/Abstimmung

Keine.

F Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem BremIFG

Eine Veröffentlichung der Vorlage ist vorgesehen.

G Beschlussvorschlag

Der Ausschuss für Schule und Kultur stimmt dem Funktionsstellenraster öffentlicher Schulen der Stadt Bremerhaven zu.

Dr. Paulenz
Stadtrat

- Anlage 1: Funktionsstellenstruktur (Zielmodell)
- Anlage 2: Schulleitungsstellen
- Anlage 3: Funktionsstellen außerhalb Schulleitung

Funktionsstellenstruktur öffentlicher Schulen der Stadt Bremerhaven (Zielmodell)

Grundschulen

bei denen mindestens eine der drei folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- mehr als 360 Schüler/innen
- Ganztagschule (mit mehr als 80 Schüler/innen am Standort, auch wenn ein offenes Angebot vorgehalten wird)
- Zentrum für unterstützende Pädagogik

Rektor/in

- A 14 + Z bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- A 14 bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 13 + Z bei mehr als 80 Schülerinnen und Schülern

Konrektor/in

- A 14 bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- A 13 + Z bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 13 bei mehr als 80 Schülerinnen und Schülern

Zweite/r Konrektor/in

- A 14 bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern
- A 13 + Z bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 13 bei mehr als 80 Schülerinnen und Schülern

Grundschulen

mit mehr als 80 Schülerinnen und Schülern, die keines der o. g. Kriterien aufweisen:

Rektor/in

- A 14 bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 13 + Z bei mehr als 80 Schülerinnen und Schülern

Konrektor/in

- A 13 + Z bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 13 bei mehr als 80 Schülerinnen und Schülern

Grundschulen

mit weniger als 80 Schülerinnen und Schülern:

Rektor/in

- A 13

Konrektor/in

- A 12 + Z

Anmerkung: Die Umsetzung der Planungen in die Bremische Besoldungsordnung steht noch aus.

Förderzentren

Rektor/in

- A 15 bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 14 + Z bei weniger als 180 Schülerinnen und Schülern

Konrektor/in

- A 14 + Z bei mehr als 180 Schülerinnen und Schülern
- A 14 bei weniger als 180 Schülerinnen und Schülern

Oberschule

3 Funktionsstellen in der Schulleitung:

- A 15 + Z Direktor/in
 - A 15 Direktorstellvertreter/in
 - A 15 Leiter/in des Zentrums für unterstützende Pädagogik oder Didaktische/r Leiter/in
- Die nicht besetzte Funktion der dritten Schulleitungsstelle wird an die Stelle des/der Direktorstellvertreter/in angebunden.

6 Funktionsstellen außerhalb Schulleitung

- A 14 Jahrgangsführung, Didaktische Leitung, Oberstudienrat/-rätin
- + 1 Stelle an Standorten mit Kooperation W+E

(Durchgängiges) Gymnasium

4 Funktionsstellen in der Schulleitung

- A 16 Oberstudiendirektor/in
 - A 15 + Z Studiendirektor/in bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern (sonst A 15)
 - A 15 Studiendirektor/in als Leiter/in des Zentrums für unterstützende Pädagogik oder Didaktische/r Leiter/in
- Die nicht besetzte Funktion dieser Schulleitungsstelle wird an die Stelle des/der Direktorstellvertreter/in angebunden
- A 15 Studiendirektor/in als Oberstufenleiter/in

9 Funktionsstellen außerhalb Schulleitung

- A 14 Jahrgangsführung, Didaktische Leitung, Oberstudienrat/-rätin, davon eine Stelle für die Oberstufenkoordination

Berufsbildende Schulen

Große Berufsbildende Schulen

Kriterium für eine große Berufsbildende Schule ist:

- die Schülerzahl größer als 540 Schüler/innen.

Bei Schulen mit Teilzeitunterricht rechnen 2,5 Unterrichtsteilnehmer/innen als ein/e Schüler/in und

die Heterogenität der beruflichen Fachbereiche, gegliedert nach Schularten, Bildungsgängen und Berufsbereichen

4 Funktionsstellen in der Schulleitung

A 16 Oberstudiendirektor/in

A 15 + Z Studiendirektor/in bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern (sonst A 15)

A 15 Studiendirektor/in in der Funktion eines/einer Abteilungsleiter/in für Berufliche Vollzeitbildungsgänge

Die Wahrnehmung der Funktion erfolgt in Personalunion mit weiteren Leitungsfunktionen

A 15 Studiendirektor/in in der Funktion eines/einer Abteilungsleiter/in für Berufliche Teilzeitbildungsgänge

Die Wahrnehmung der Funktion erfolgt in Personalunion mit weiteren Leitungsfunktionen

bis zu 17 Funktionsstellen außerhalb Schulleitung gemäß Anlage 2

A 14 Fachbereichsleitung für Qualitäts- und Personalentwicklung, Fachbereichsleitung für die Bildungsgänge der beruflichen und gymnasialen Abteilung, Koordination Berufliches Gymnasium

Kleine Berufsbildende Schulen

Kriterium für eine kleine Berufsbildende Schule ist die Nicht-Erfüllung der o. g. Kriterien für eine große Berufsbildende Schule

3 Funktionsstellen in der Schulleitung

A 16 Oberstudiendirektor/in bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern (sonst A 15)

A 15 + Z Studiendirektor/in bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern (sonst A 15)

A 15 Studiendirektor/in in der Funktion eines/einer Abteilungsleiter/in

Die Wahrnehmung der Funktion erfolgt in Personalunion mit weiteren Leitungsfunktionen

bis zu 7 Funktionsstellen außerhalb Schulleitung gemäß Anlage 2

A 14 Fachbereichsleitung für Qualitäts- und Personalentwicklung, Fachbereichsleitung für die Bildungsgänge der beruflichen und gymnasialen Abteilung, Koordination Berufliches Gymnasium

Funktionsstellen außerhalb Schulleitung	Stand 1. Feb. 2017	A 14 Soll	A 14 Ist
Oberschulen			
Gaußschule II		6	6
Heinrich-Heine-Schule		6	4
Humboldtschule (hochwachsend, aktuell: 3)		6	1
Johann-Gutenberg-Schule		7	5
Oberschule Geestemünde/Immanuel-Kant-Schule		7	6
Paula-Modersohn-Schule		7	4
Schule am Ernst-Reuter-Platz		6	6
Schule Am Leher Markt		6	6
SZ CvO - Oberschule		6	5
Wilhelm-Raabe-Schule		6	6
Zwischensumme Oberschulen		63	49
Lloyd Gymnasium		9	7
GyOs			
SZ Carl von Ossietzky		5	5
SZ Geschwister Scholl		5	5
Zwischensumme GyOs		10	10
Zwischensumme Gymnasien		19	17
Abendschule		1	1
Berufliche Schulen			
SZ CvO - BST		10	4
SZ CvO - BS DGG		13	10
Werkstattschule		2	0
KLA		17	15
SZ GS - BS SS		7	7
Zwischensumme berufliche Schulen		49	36
Gesamt		132	103

Abgänge aus Schulleitungen und Funktionsstellen 2017 bis 2027

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnis
Grundschule		1			1	3	2		1		1	9
A13+Z											1	1
A14		1			1	3	2		1			8
Sekundarstufe I	5	3	1	5	2		1	1	3	2	1	24
A13+Z	1											1
A14	3	2	1	3	2		1	1	1	1	1	16
A15				2						1		3
A15+Z	1	1							2			4
Sekundarstufe II (A)	2			1		1					1	5
A14	1					1					1	3
A15	1											1
A16				1								1
Sekundarstufe II (B)	1	5		3	4	5	3		2	2	1	26
A13+Z									1			1
A14		2		3	4	3	3		1	2	1	19
A15						1						1
A15+Z	1											1
A16		3				1						4
ReBUZ			1								1	2
A14			1								1	2
Gesamtergebnis	8	9	2	9	7	9	6	1	6	4	5	66

Abgänge aus Schulleitungen 2017 bis 2027

01.02.2017

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnis
Grundschule		1			1	3	2		1		1	9
A13+Z											1	1
A14		1			1	3	2		1			8
Sekundarstufe I	1	1		2					2	1		7
A15				2						1		3
A15+Z	1	1							2			4
Sekundarstufe II (A)	1			1								2
A15	1											1
A16				1								1
Sekundarstufe II (B)	1	3				2						6
A15						1						1
A15+Z	1											1
A16		3				1						4
Gesamtergebnis	3	5		3	1	5	2		3	1	1	24

Abgänge aus Funktionsstellen 2017 bis 2027

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtergebnis
Sekundarstufe I												
A14	4	2	1	3	2		1	1	1	1	1	17
Sekundarstufe II (A)												
A14	1					1					1	3
Sekundarstufe II (B)												
A14		2		3	4	3	3		2	2	1	20
ReBUZ												
A14			1								1	2
Gesamtergebnis	5	4	2	6	6	4	4	1	3	3	4	42

Schulform	Fachbezeichnung	Abgangsprognose Stadt Bremerhaven (Stand 31.01.2017)											Gesamtergebnisse
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Gesamtaufstellung NUP	Geschäftszimmerangestellte	2	3	1	2	3	3	2	1	1	0	0	18
	Erzieher/innen	15	0	3	3	4	6	9	9	9	3	1	62
	Mensen/Wirtschafter/in, Arbeitsplaner/in	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	0	23
	Ausbilder/innen	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	5
	Techniker/innen	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gesamtergebnis	19	6	6	8	8	13	17	13	13	6	1	110