

**Antrag der Fraktion der FDP****Stärkung eines zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatzes Schule für unsere Lehrkräfte**

Mehr als 360 Lehrkräfte haben laut der Senatorin für Kinder und Bildung in den vergangenen zehn Jahren ihren Schuldienst in Bremen gekündigt. Diese Lehrkräfte könnte unser Land mehr als gebrauchen, denn zu Beginn des aktuellen Schuljahres 2023/2024 fehlten laut Bildungsbehörde ganze 156 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Diese alarmierenden Zahlen verdeutlichen insbesondere das Erfordernis einer konkreten Erfragung der Gründe für die Eigenkündigung und eine anschließende Evaluation. Denn jede Lehrkraft, die das System Schule verlässt, ist eine Lehrkraft zu viel für unsere Schulen in Bremen und Bremerhaven.

Eine valide Ursachenforschung für die Entwicklungen bleibt vonseiten der Senatorin für Kinder und Bildung jedoch weiterhin aus. Dabei dürfte die Entscheidung, aus einem ursprünglich sicheren, familienfreundlichen Beruf auszuschcheiden, für die meisten eine schwerwiegende sein.

Die Nachfrage der Gründe für die Eigenkündigungen der Lehrkräfte beantwortet die Schulbehörde unspezifisch. Unter anderem sei eine geringere Unterrichtsverpflichtung in anderen Bundesländern ursächlich. Es ist daher naheliegend, dass unsere Lehrkräfte ihren Job in Bremen kündigen, wenn sie unter anderem im wenig entfernten, angrenzenden Niedersachsen weniger Pflichtstunden unterrichten müssen und über ein freiwilliges Arbeitszeitkonto verfügen, auf dem sie Freistellungszeiten ansparen können. Eine Gymnasiallehrerin, die in der Sekundarstufe I eingesetzt ist, arbeitet in Bremen 27 Wochenstunden, wohingegen sie in Niedersachsen nur 23,5 Wochenstunden arbeitet.

Auch finanzielle Vorteile nannte der Senat als Gründe für Eigenkündigungen. Die Vergütung unserer Lehrkräfte scheint die Arbeitsbedingungen, mit denen sie täglich konfrontiert sind, nicht angemessen aufzuwiegen.

Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels ist es heute wichtiger denn je, die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule zu stärken und von Maßnahmen,

die sich negativ auf die Arbeitsplatzattraktivität auswirken können, abzusehen. So gewinnt das Land Bremen nicht nur keine neuen Lehrkräfte, sondern verliert dringend benötigtes Personal aus dem System Schule. Der Fokus sollte auf Lösungen liegen, die für Entlastung sorgen und Kreativität vor Ort begünstigen. Dazu muss sich der Senat intensiv mit den Ansprüchen der Menschen, die sich für den Beruf interessieren und den Lehrkräften, die aktuell an unseren Schulen tätig sind, auseinandersetzen. Zudem ist es unabdingbar, die Gründe der Eigenkündigungen angemessen zu evaluieren und das System Schule dementsprechend für Lehrkräfte zu verbessern.

Eine weitere Stellschraube, die es zu drehen gilt, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule zu erhöhen, ist eine Stärkung der Schulautonomie. Die Bedarfe der Schulen sind ebenso divers wie die Schulstandorte in Bremen und Bremerhaven. Schulen sollten daher ein selbstverwaltetes Budget erhalten, mit welchem jede Schulleitung die für ihre Schule notwendige Unterstützung selbst organisieren kann. Besonders in diesen herausfordernden Zeiten müssen die Schulen vor Ort selbstständig entscheiden können, um schneller und unbürokratischer bedarfsorientierte Maßnahmen zu treffen.

Es ist höchste Zeit, die Rahmenbedingungen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule zu schaffen.

Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf,

1. ein Konzept für die Umsetzung eines Lebensarbeitszeitkontos für Lehrkräfte, auf dem personenbezogenes Zeitguthaben für Freistellungszeiten angespart werden kann, zu erstellen und umzusetzen.
2. sich ein umfassendes Bild zu machen, aus welchen Gründen der Lehrerberuf für viele Menschen offenbar nicht mehr leistbar ist oder gar nicht erst ergriffen wird, und zu diesem Zwecke detailliert
  - 2.1 zu ermitteln, welche Gründe hinter den Kündigungen von Lehrkräften im Land Bremen stehen;
  - 2.2 zu ermitteln, welche Gründe hinter der Reduzierung der Wochenarbeitszeit von Lehrkräften im Land Bremen stehen;
  - 2.3 zu ermitteln, warum Lehrkräfte dienstunfähig werden;
  - 2.4 die Zahl der Studienabbrecher/Wechsler im Lehramtsstudium und dahinterliegende Gründe zu ermitteln.
3. sich ein umfassendes Bild über notwendige Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen zu machen, um diese zeitgemäßer zu gestalten, zum Beispiel durch Befragungen von Lehrkräften.

4. zu prüfen, inwiefern das Konzept Unterrichtsversorgung um Maßnahmen ergänzt werden kann, die die Lehrkräfte entlasten, so unter anderem
  - 4.1 Einstiegsgehälter für Seiteneinsteiger attraktiver gestalten;
  - 4.2 angemessene Vergütung für Vertretungslehrkräfte;
  - 4.3 mit passenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen den Eintritt sowie Verbleib im Schuldienst attraktiver machen;
  - 4.4 Einstellungsmöglichkeiten für Praxislehrkräfte auf Honorarbasis in der Stadt Bremen schaffen, die einzelne Kurse übernehmen könnten;
  - 4.5 eine kritische Überprüfung der Lehrpläne hinsichtlich einer möglichen Entschlackung;
  - 4.6 Stellen für Schulverwaltungsassistenten ausbauen und den Einsatz ohne Einbringen von Leitungszeit und Anrechnungsstunden ermöglichen;
  - 4.7 Informationstechnische Assistenten an jeder Schule einzustellen, die den IT-Support übernehmen,
  - 4.8 finanzielle Ressourcen für die autonome Einstellung unterstützenden Personals durch die Schulen schaffen.
5. ein Konzept zu einem modernen Arbeitsplatz Schule zu entwickeln, welches unter anderem folgende Aspekte umfasst:
  - 5.1 zeitgemäße Pflichtstunden für Lehrkräfte;
  - 5.2 zeitgemäße Arbeitsplatzausstattung für Lehrkräfte;
  - 5.3 Stärkung der Schulleitungen, zum Beispiel durch Ermöglichung von zwei aufgeteilten Leitungsstellen (Pädagogik/Administration) etablieren;
  - 5.4 Stärkung der Schulautonomie durch mehr pädagogische, personelle und finanzielle Freiheiten für die Schulen, zum Beispiel mit mehr selbstverwaltetem Budget;
  - 5.5 Aufwandsentschädigung in den Praxissemestern des Lehramtsstudiums orientiert am BAföG;
  - 5.6 den berufsbegleitenden Master of Education und Vorbereitungsdienst für alle Schulformen und Bildungsgänge ermöglichen;

- 5.7 mehr Praxisbezug im Studium, damit Studierende eine realistische Vorstellung ihrer Tätigkeit bekommen und besser vorbereitet in das Referendariat eintreten;
  - 5.8 den Vorbereitungsdienst zeitgemäßer, praxisorientierter und passgenauer zu gestalten, auch hinsichtlich übergreifender schulischer Herausforderungen wie Inklusion, Integration oder Digitalisierung.
6. der staatlichen Deputation für Kinder und Bildung innerhalb von sechs Monaten ab Beschlussfassung einen Bericht zu erstatten, wie in welcher Form und mit einem Zeitplan hinterlegt die Beschlusspunkte umgesetzt werden können.

Prof. Dr. Hauke Hiltz, Fynn Voigt, Thore Schäck und Fraktion der FDP