

Kleine Anfrage der Fraktion der CDU vom 6. März 2001**Berufliche Situation von Lehrerinnen und Lehrern in Bremen**

Die bedarfsgerechte Besetzung von Stellen für Lehrerinnen und Lehrer ist eine derzeit bundesweit diskutierte Thematik. Dabei spielen längst nicht nur die Zahlen für die Neubesetzung oder Schaffung von Lehrerstellen in rein quantitativer Hinsicht eine Rolle, sondern in zunehmenden Maße auch die qualitativen Merkmale für die Einstellungs-, Ausstattungs- und Beförderungsbedingungen. Vor dem Hintergrund eines kurz- und mittelfristig zunächst wachsenden Bedarfs an Lehrerinnen und Lehrern und einer zunehmend ungünstigen Altersstruktur der Kollegien scheint sich bereits eine Konkurrenzsituation zwischen den Bundesländern um die „günstigsten“ Beschäftigungsbedingungen abzuzeichnen. Stellenmerkmale und -ausstattung, Status im Beschäftigungsverhältnis, Bezahlungshöhe und Beförderungsmöglichkeiten haben in der Konkurrenz um geeigneten Nachwuchs für den Lehrerberuf insofern zunehmend auch politische Bedeutung.

Wir fragen deshalb den Senat:

1. Wie viele Lehrerinnen und Lehrer werden getrennt nach Schularten und -stufen* im Angestellten- und wie viele im Beamtenverhältnis beschäftigt, und wie beurteilt der Senat die Beschäftigung in verschiedenen Rechtsverhältnissen?
2. In welchen Gehalts- bzw. Besoldungsgruppen sind die Lehrerinnen und Lehrer getrennt nach Schularten und -stufen* eingruppiert, wie verhält sich diese Eingruppierung im Vergleich zum Durchschnitt anderer Bundesländer, und wie beurteilt der Senat die unterschiedliche Bezahlung innerhalb der Berufsgruppe?
- 3.1. Wie viele Lehrerinnen und Lehrer wurden in den letzten fünf Jahren getrennt nach Schularten und -stufen* befördert, nach welchen Kriterien wurde befördert, und wie beurteilt der Senat die Beförderungspraxis in Bremen?
- 3.2. In welchem Ausmaß sind getrennt nach Schularten und -stufen* Beförderungen, die aufgrund von Dienstalter und Leistungsbild möglich gewesen wären, unterblieben, und wie begründet der Senat dies?
- 3.3. Wie lange beträgt die Verweildauer bremischer Lehrerinnen und Lehrer getrennt nach Schularten und -stufen* im Durchschnitt in einer Gehalts- bzw. Besoldungsgruppe, wie verhalten sich diese Zeiten im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Bundesländer, und wie beurteilt der Senat dieses Verhältnis?
- 3.4. Wie groß ist der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer — gemessen an der Gesamtzahl und getrennt nach Schularten und -stufen* —, der nach einem Berufsleben von 15 Jahren oder mehr keine Beförderung erfahren hat, und wie verhält sich die Zahl im Vergleich zu der in anderen Bundesländern?
- 3.5. Welche Auswirkungen hat nach Auffassung des Senats die Beförderungspraxis auf die Motivation (und ggf. Fluktuation) der beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer und die Möglichkeit geeigneten Nachwuchses auch unter den Bedingungen überregionaler Konkurrenz zu gewinnen?

- 3.6. Welche Gefahren der „Abwerbung“ bremischer Lehrerinnen und Lehrer durch Angebote anderer Bundesländer oder von privaten Wirtschaftsunternehmen sieht der Senat, und wie will er gegebenenfalls diesen „Abwerbungen“ begegnen?
4. Wie viele Funktionsstellen existieren pro Schularten und -stufen*, wie sind diese nach Gehalts- bzw. Besoldungshöhe eingestuft, und wie viele Lehrerinnen und Lehrer der Schulart bzw. Schulstufe profitieren prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der in der Schulart oder Schulstufe beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer von einer Höherbezahlung durch Besitz einer Funktionsstelle?
- 5.1. In welchem Beschäftigungsverhältnis wurden Lehrerinnen und Lehrer in den letzten fünf Jahren getrennt nach Schularten und -stufen* eingestellt, nach welchen Kriterien wurde im Angestellten- bzw. im Beamtenverhältnis eingestellt, und wie beurteilt der Senat diese Einstellungspraxis?
- 5.2. Wie verhält sich das Verhältnis von Einstellung im Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis in Bremen im prozentualen Vergleich mit den anderen Bundesländern in der Entwicklung der letzten fünf Jahre?
- 5.3. Welches Beschäftigungsverhältnis für Lehrerinnen und Lehrer (Angestellten- oder Beamtenstatus) bevorzugt der Senat auch unter Vergleich der gegenwärtig und perspektivisch für den Haushalt wirksamen Kosten für Bremen, von welchen Auffassungen und gegebenenfalls von welchen Veränderungen hat der Senat diesbezüglich in anderen Bundesländern Kenntnis, und welche Bemühungen gibt es in der Kultusministerkonferenz (KMK), um zu einer möglichst einheitlichen Auffassung zu gelangen?
- 5.4. Wie hoch ist das gegenwärtige durchschnittliche Einstiegsgehalt einer Lehrerin oder eines Lehrers (Gehalts- bzw. Besoldungsgruppe) in Bremen getrennt nach Schularten und -stufen* im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Bundesländer?
- 5.5. Wie beurteilt der Senat die Konkurrenzfähigkeit der bremischen Einstellungspraxis gegenüber den in anderen Bundesländern, und welche Veränderungen hält der Senat für erforderlich?
- 6.1. Welche Elemente einer leistungsorientierten Bezahlung oder Gratifikation von Lehrerinnen und Lehrern hat bzw. will der Senat einführen, um z. B. freiwillige Mehrleistungen im Unterricht, in Arbeitsgemeinschaften oder Wettbewerben wie Jugend forscht, Jugend trainiert für Olympia oder Jugend musiziert etc. angemessen zu honorieren?
- 6.2. Welche bundespolitischen und rechtlichen Veränderungen sind für eine leistungsorientierte Bezahlung von Lehrerinnen und Lehrern erforderlich, und welche Ansätze dafür sind dem Senat in anderen Bundesländern bekannt?
7. Wie beurteilt der Senat die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit insbesondere der zweiten Phase der Lehrerausbildung in Bremen, und wie will der Senat diese steigern, um mehr Bewerber für den Lehrerberuf und mehr Hochschulabsolventen als bisher für die Durchführung des Referendariats in Bremen zu gewinnen?

Bürger, Eckhoff und Fraktion der CDU

* jeweils allgemeinbildende Schulen und Berufsschule

D a z u

Antwort des Senats vom 12. Juni 2001

Die o. a. Anfrage beantwortet der Senat wie folgt:

Zu Frage 1.: Wie viele Lehrerinnen und Lehrer werden getrennt nach Schularten und -stufen im Angestellten- und wie viele im Beamtenverhältnis beschäftigt, und wie beurteilt der Senat die Beschäftigung in verschiedenen Rechtsverhältnissen?

Die in den unterschiedlichen Schularten und Schulstufen im Lande Bremen beschäftigten Lehrkräfte sind in Anlage 1 getrennt nach Bremen und Bremerhaven aufgeführt.

Seit 1981 werden Lehrkräfte grundsätzlich im Angestelltenverhältnis eingestellt. Das Nebeneinander der unterschiedlichen Statusgruppen ist keine Besonderheit des Lehrerbereiches. In weiten Teilen der Verwaltung wie auch im Hochschulbereich werden gleiche Tätigkeiten regelmäßig nebeneinander von Angestellten und Beamtinnen und Beamten verrichtet. In den vergangenen 20 Jahren hat dies zu keiner nennenswerten Problematik geführt.

In den Jahren von 1988 bis zum Jahre 1993 hat der Senat durch verschiedene Senatsbeschlüsse die Übernahme angestellter Lehrkräfte in das Beamtenverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen als personalpolitisches Steuerungsinstrument eingesetzt und u. a. so die notwendige Flexibilität innerhalb der unterschiedlichen Bereiche erfolgreich gefördert .

Der Senat vertritt nicht die Auffassung, dass Lehrer grundsätzlich im Beamtenverhältnis tätig sein müssen. Dies ist auch die Ansicht anderer Bundesländer. Es ist aber festzustellen, dass die unterschiedlichen Nettobezüge bei angestellten und beamteten Lehrerinnen und Lehrern zu erheblichen Unzufriedenheiten bei den angestellten Lehrern führt, was noch dadurch verstärkt wird, dass alle Länder dazu übergegangen sind, Lehrer als Beamte einzustellen.

Zu Frage 2.: In welchen Gehalts- bzw. Besoldungsgruppen sind die Lehrerinnen und Lehrer getrennt nach Schularten und -stufen eingruppiert, wie verhält sich diese Eingruppierung im Vergleich zum Durchschnitt anderer Bundesländer, und wie beurteilt der Senat die unterschiedliche Bezahlung innerhalb der Berufsgruppe?

Die Verteilung der Lehrkräfte auf die einzelnen Besoldungs- und Gehaltsgruppen in der Stadt Bremen ist in Anlage 2 aufgeführt. Zahlen für die Stadt Bremerhaven und aus anderen Bundesländern konnten mit dem in der Kürze der Zeit zur Verfügung stehenden Zahlenmaterial nicht zusammengestellt werden.

Die Besoldungsstruktur unterliegt grundsätzlich der Regelungskompetenz des Bundes. Auch in Bereichen, in denen die Länder ermächtigt sind, eigene besoldungsrechtliche Regelungen zu treffen, ist die Wahrung der Vergleichbarkeit der Besoldung zwischen Bund und Ländern unerlässlich und wird deshalb in einem vorgeschriebenen Beteiligungsverfahren gesichert.

Für angestellte Lehrkräfte gelten einheitliche Eingruppierungsrichtlinien, die sicherstellen, dass angestellte Lehrkräfte mit den entsprechenden Laufbahnprüfungen in die der Besoldungsgruppe vergleichbare Vergütungsgruppe eingruppiert werden.

Durch die differenzierte Eingruppierung und die damit verbundene unterschiedliche Bezahlung wird in erster Linie der unterschiedlichen Qualifizierung, ggf. auch der Dauer der Ausbildung, Rechnung getragen.

Der Vorstoß Bremens, alle Stufenlehrer (8-semesterige Ausbildung) laufbahnmäßig und damit auch von der Bezahlung her gleichzustellen, scheiterte.

Zu Frage 3.1.: Wie viele Lehrerinnen und Lehrer wurden in den letzten fünf Jahren getrennt nach Schularten und -stufen befördert, nach welchen Kriterien wurde befördert, und wie beurteilt der Senat die Beförderungspraxis in Bremen?

Zu Frage 3.2.: In welchem Ausmaß sind getrennt nach Schularten und -stufen Beförderungen, die aufgrund von Dienstalter und Leistungsbild möglich gewesen wären, unterblieben, und wie begründet der Senat dies?

Die Fragen 3.1. und 3.2. werden zusammengefasst beantwortet.

Nach Wegfall der Regelbeförderung durch das Haushaltsstrukturgesetz vom 1. Januar 1977 dürfen Beförderungsämter gem. § 25 BBesG nur eingerichtet werden, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben.

Regelbeförderungen nach Bes.Gr. A 14 OStR, die in den Jahren 1978 und 1980 nach den Kriterien Dienstalter und Leistungsbild erfolgten, wurden unter Hinweis auf die eindeutige Vorgabe des Bundes vom Obergerverwaltungsgericht Bremen für rechtswidrig erklärt. Beförderungen von Lehrkräften sind seitdem zwingend mit der Übernahme einer höher bewerteten Funktion verbunden. Diese Funktionen sind in einem Funktionsstellenraster aufgeführt, das in Abstimmung mit den Schulen und der besoldungsrechtlichen Bewertung durch die Oberste Dienstbehörde die möglichen Beförderungen zusammenfasst. Da Beförderungsmöglichkeiten allein aufgrund des Dienstalters und des Leistungsbildes (Frage 3.2) nicht gegeben sind, kann auch das Ausmaß so genannter unterbliebener Beförderungen nicht dargestellt werden.

Das heute gültige Funktionsstellenraster wurde von der Deputation für Bildung am 14. Oktober 1997 gebilligt und vom Senat im Mai 1999 beschlossen.

Senat und Haushaltsausschuss der Finanzdeputation haben aus haushaltspolitischer Verantwortung die Beförderungsmöglichkeiten (und ihre Umsetzung durch das Funktionsstellenraster) begrenzt.

Durch Beschluss des Senats vom 31. Oktober 1988 wurde festgelegt, dass nur 50 % aller vorhandenen Planstellen der Bes.Gr. A 14 und A 15 für Beförderungen genutzt werden. Die anderen 50 % der Beförderungsmöglichkeiten sollen nicht realisiert, sondern für Maßnahmen der Lehrerfortbildung und in deren Folge für Einstellungen arbeitsloser Lehrkräfte — über den Einstellungskorridor hinaus — genutzt werden. Der Haushaltsausschuss hat dieser Vorgehensweise am 6. Februar 1989 zugestimmt.

Die Umsetzung dieses Beschlusses geschieht in der Weise, dass jede zweite freiwerdende Planstelle der Bes.Gr. A 14 OStR und der Bes.Gr. A 15 StDir in eine Planstelle der Bes.Gr. A 13 StR umgewandelt wird, bis die Anzahl der 1988 im Stellenplan der Schulen ausgewiesenen Beförderungsstellen um 50 % reduziert ist.

Die Umsetzung der im Funktionsstellenraster angestrebten reduzierten Grundausstattung mit höherwertigen Funktionsstellen ist noch nicht erreicht. Sie kann nur schrittweise im Rahmen freigewordener Stellen erfolgen.

Die im Funktionsstellenraster ausgewiesenen Funktionsstellen werden im üblichen Wege eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens besetzt. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Eine Notwendigkeit zur Veränderung der Verfahren sieht der Senat nicht.

Anwartschaften auf Beförderungen — wie in der Frage unterstellt — gibt es nach der geschilderten Beschlusslage nicht. Zur Frage nach den Auswirkungen nur begrenzt möglicher Beförderungen wird auf die Antwort zu 3.5. und 3.6. verwiesen.

In den letzten fünf Jahren wurden folgende Beförderungen im stadtbremischen Schuldienst ausgesprochen (ohne Schulleitung):

Schularten/-stufen	Anzahl
Schulen der Primarstufe	47
Sonderschulen/Förderzentren	7
Gesamtschulen	14
Schulen der Sekundarstufe I	58
Schulen der Sekundarstufe II — GyO	7
Schulen der Sekundarstufe II — BS	21
Durchgängige Gymnasien	17
Erwachsenenschule/Abendschule	1
Summe	172

Neubesetzungen von Schulleitungen werden statistisch nicht erfasst.

Beförderungen im Bremerhavener Schuldienst (5-Jahres-Zeitraum)

In Bremerhaven war nach Angaben des Magistrats die Ausschreibung von Funktionsstellen außerhalb von Schulleitungen nicht möglich. Deshalb ist es hier auch nicht zu Beförderungen gekommen. Die Abstimmung mit den Schulen und den Mitbestimmungsgremien über die inhaltliche Beschreibung der Funktionen steht jetzt kurz vor dem Abschluss, daher werden demnächst zahlreiche Funktionsstellen außerhalb von Schulleitungen ausgeschrieben.

In den letzten fünf Jahren wurden 26 Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen von Funktionsstellen innerhalb von Schulleitungen befördert. Die Beförderungen erfolgten gemäß § 72 BremSchVerwG nach Ablauf der Bewährungszeiten auf den Funktionsstellen und nach festgestellter Bewährung. Die Beförderungen wurden in folgenden Schularten und Schulstufen vorgenommen:

Schularten/-stufen	Anzahl
Schulen der Primarstufe	7
Sonderschulen G	1
Sonderschulen L (Primarbereich)	1
Gesamtschulen/ Integrierte Stadtteilschulen	2
Schulen der Sekundarstufe I	7
Sonderschulen L (Sek I)	2
Schulen der Sekundarstufe II — GyO	2
Schulen der Sekundarstufe II — BS	4
Summe	26

Zu Frage 3.3.: Wie lange beträgt die Verweildauer bremischer Lehrerinnen und Lehrer getrennt nach Schularten und -stufen im Durchschnitt in einer Gehalts- bzw. Besoldungsgruppe, wie verhalten sich diese Zeiten im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Bundesländer, und wie beurteilt der Senat dieses Verhältnis?

Zu Frage 3.4.: Wie groß ist der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer — gemessen an der Gesamtzahl und getrennt nach Schularten und -stufen —, der nach einem Berufsleben von 15 Jahren oder mehr keine Beförderung erfahren hat, und wie verhält sich die Zahl im Vergleich zu der in anderen Bundesländern?

Die Fragen 3.3. und 3.4. werden zusammengefasst beantwortet.

Angaben über Verweildauern in Besoldungs- oder Vergütungsgruppen konnten weder für Bremen noch für andere Bundesländer erhoben werden.

Die erbetenen Informationen wären nur mit einem breit angelegten Auswertungsprogramm, das auf die Betrachtung des Verlaufs des Berufslebens jeder beschäftigten Person auszulegen ist, erreichbar.

Als einzig mögliches Vergleichskriterium für Aufstiegsmöglichkeiten kann nur der Anteil der Funktionsstellen, bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrkräfte, aufgelistet werden (siehe Anlage 3).

Zur Stellenausstattung für Beförderungssämter im Schulbereich der anderen Bundesländer liegen dem Senat keine vollständigen Informationen vor. Nach Kontakt mit den zuständigen Ministerien auf Basis des an sie gerichteten Auskunftsbegehrens können folgende Angaben für westdeutsche Bundesländer zusammengestellt werden:

Baden-Württemberg

Stellen für Oberstudienräte (Bes.Gr. A 14) dürfen in Anlehnung an die im BBesG enthaltenen Stellenobergrenzen höchstens im Verhältnis 65 v. H. zu 35 v. H. zu den Stellen für Studienräte ausgebracht werden.

Die Vergabe der zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen erfolgt nach den Kriterien Eignung, fachliche Leistung und Befähigung. Daneben wird beim derzeitigen Verfahren das Dienstalter als zusätzliches Kriterium herangezogen.

Rheinland-Pfalz

Der Stellenkegel an Beförderungsstellen beträgt im Gymnasialbereich bei

A 15 Z — 2,70 v. H.

A 15 — 16,75 v. H.

A 14 — 57,47 v. H.

und im berufsbildenden Bereich bei

A15 Z — 2,17 v. H.

A15 — 16,66 v. H.

A14 — 55,39 v. H.

Freie Hansestadt Hamburg

Der Stellenkegel an Beförderungsstellen (A 14 aufwärts) beträgt in Hamburg derzeit 33,9 v. H. pro Schulkapitel. A-14-Stellen werden künftig zu 50 v. H. nach Dienstalter und Lebensleistung (durchschnittliche Wartezeit 15 Jahre) und zu 50 v. H. nach Ausschreibung schulischer Funktionen vergeben. Dieses Verfahren ist zeitlich bis zum Jahre 2005 festgeschrieben.

Niedersachsen

Stellenkegel für Stellen außerhalb von Schulleitung; d. h. die Zahl zwischen Eingangssämtern und allgemeinen Beförderungssämtern im höheren Dienst

10.116 Stellen der Bes.Gr. A 13 Studienrat = 56 %

6.310 Stellen der Bes.Gr. A 14 Oberstudienrat = 35 %

1.653 Stellen der Bes.Gr. A 15 Studiendirektor = 9 %

Nordrhein-Westfalen

Die Obergrenzen des BBesG werden sinngemäß angewendet. Sie betragen bei den A-15-Stellen 21 v. H. von der Anzahl vorhandener Schlüsselstellen (Schlüsselstellen sind die A-14- und A-13-Stellen, die seit mindestens drei Jahren konkret besetzt sind).

65 v. H. der im Stellenplan veranschlagten A-13-Stellen, die drei Jahre besetzt sein müssen, werden als Beförderungssämter nach A 14 ausgewiesen.

Schleswig-Holstein

Stellenkegel für Bes.Gr. A 14 45,9 v. H.

Die Beförderung in das funktionslose Beförderungssamt A 14 ist als Bewerbungsverfahren konzipiert. Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Zu Frage 3.5.: Welche Auswirkungen hat nach Auffassung des Senats die Beförderungspraxis auf die Motivation (und ggf. Fluktuation) der beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer und die Möglichkeit geeigneten Nachwuchses auch unter den Bedingungen überregionaler Konkurrenz zu gewinnen?

Zu Frage 3.6.: Welche Gefahren der „Abwerbung“ bremischer Lehrerinnen und Lehrer durch Angebote anderer Bundesländer oder von privaten Wirtschaftsunternehmen sieht der Senat, und wie will er gegebenenfalls diesen „Abwerbungen“ begegnen?

Aufgrund der bereits eingetretenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für ausgebildete Lehrkräfte (Abbau des Angebotsüberhangs) und der für die nächsten Jahre wegen der hohen Pensionierungszahlen angekündigten verstärkten Einstellungsabsichten der großen westdeutschen Länder wird es bei nicht gestei-

gertem Angebot dazu kommen, dass sich die örtlich flexiblen Bewerber verstärkt an den unterschiedlichen Vergütungskonditionen der Einstellungsbehörden orientieren. Auch Einstellungsbehörden werden zur Gewinnung von Bewerbern bei einer reduzierten Nachfrage (gerade auch in den Mangelfächern) auf ihre jeweiligen Angebote verweisen, wozu dann neben der zurzeit noch gegebenen vergleichbaren Monatsentlohnung auch die sonstigen Arbeitsbedingungen und insbesondere die Aufstiegsmöglichkeiten gehören. Zurzeit konzentriert sich diese Vergleichsbetrachtung noch schwerpunktmäßig auf die Bereitstellung von Vollzeitstellen und die Übernahme in das Beamtenverhältnis. Hier ist das Konkurrenzverhältnis der Länder untereinander bereits offenkundig. Auch im bremischen Dienst befindliche Lehrkräfte bewerben sich bei anderen Einstellungsbehörden, die mit Verbeamtungszusagen ausschreiben, insbesondere bei den benachbarten niedersächsischen Schulbehörden. In einem unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten organisierten Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und nicht abgestimmten einheitlichen Konditionen der Einstellungsbehörden ist dies ein normaler Vorgang. Die bisher ausgelobten Konditionen werden vom Senat in Verbindung mit den Einsatzvorteilen eines Stadtstaates noch als konkurrenzfähig eingeschätzt, um die für das bremische Schulsystem notwendigen Lehrkräfte zu gewinnen. Es ist aber nach Meinung des Senators für Bildung und Wissenschaft erforderlich, dass künftig vergleichbare Beförderungschancen geboten werden müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben und ein leistungsfähiges bremisches Schulsystem auch künftig sicherzustellen.

Zu Frage 4.: Wie viele Funktionsstellen existieren pro Schularten und -stufen, wie sind diese nach Gehalts- bzw. Besoldungshöhe eingestuft, und wie viele Lehrerinnen und Lehrer der Schulart bzw. Schulstufe profitieren prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der in der Schulart oder Schulstufe beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer von einer Höherbezahlung durch Besitz einer Funktionsstelle?

Die Verteilung der Funktionsstellen auf die Schularten und das prozentuale Verhältnis zur Gesamtzahl der in der Schulart oder Schulstufe beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer — getrennt nach Bremen und Bremerhaven — ergibt sich aus Anlage 3.

Zu Frage 5.1.: In welchem Beschäftigungsverhältnis wurden Lehrerinnen und Lehrer in den letzten fünf Jahren getrennt nach Schularten und -stufen eingestellt, nach welchen Kriterien wurde im Angestellten- bzw. im Beamtenverhältnis eingestellt, und wie beurteilt der Senat diese Einstellungspraxis?

Zu Frage 5.2.: Wie verhält sich das Verhältnis von Einstellung im Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis in Bremen im prozentualen Vergleich mit den anderen Bundesländern in der Entwicklung der letzten fünf Jahre?

Die Fragen 5.1. und 5.2. werden gemeinsam beantwortet.

Die Einstellung wurde in den letzten fünf Jahren grundsätzlich im Angestelltenverhältnis vorgenommen.

Mit dem Senatsbeschluss vom 20. April 1993 war die Möglichkeit eröffnet worden, Einstellungen wieder im Beamtenverhältnis vorzunehmen, soweit dies zur Personalgewinnung erforderlich war.

In besonderen Einzelfällen, um eine spezielle Fachkraft zu gewinnen, wurde von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Seit dem 1. Februar 2000 wird in den Ausschreibungen für den Berufsschulbereich aufgrund der veränderten Nachfragesituation und der Konditionen anderer Einstellungsbehörden generell die Möglichkeit einer Verbeamtung bei Neueinstellung angeboten. Für den Sonderschulbereich gilt dies ab Frühjahr 2001.

Auf Vorschlag des Senators für Bildung und Wissenschaft hat der Senat am 22. Mai 2001 entschieden, Lehrkräfte für die Schuljahre 2001/2002 bis 2005/2006 wieder als Beamte — soweit die persönlichen Voraussetzungen gegeben sind — einzustellen.

In den Jahren 1997 bis 2000 (für die Zeit davor können keine Daten aufbereitet werden) wurden nachfolgend aufgeführte Einstellungen ins Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis vorgenommen:

	Angestellte	Beamte
Primarstufe	53	3
Sonderschulen/Förderzentren	41	12
Gesamtschulen	18	0
Schulen der Sekundarstufe I	60	10
Schulen der Sekundarstufe II		
Gymnasiale Oberstufe	5	2
Schulen der Sekundarstufe II		
Berufliche Schulen	25	13
Summe	202	40

In Bremerhaven wurden bis zum Schuljahr 2000/2001 gemäß Beschluss des Magistrats grundsätzlich alle Bewerber/-innen im Angestelltenverhältnis eingestellt. Im Sommer 2000 wurden die Lehrkräfte, bei denen die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen vorlagen und an denen dringender Fachbedarf bestand, ins Beamtenverhältnis übernommen. Auch Neueinstellungen erfolgen seither im Beamtenverhältnis, soweit die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Insgesamt wurden in den letzten fünf Jahren nachfolgend aufgeführte Einstellungen ins Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis vorgenommen; wobei die Übernahmen ins Beamtenverhältnis gemäß den hierzu gefassten Beschlüssen durchgeführt wurden:

	Angestellte	Beamte
Primarstufe	13	12
Sonderschulen G	2	1
Sonderschulen L (P)	0	2
Sekundarstufe I	19	15
Gesamtschulen/ISS	2	3
Sonderschulen L (Sek. I)	8	2
Sekundarstufe II a	5	4
Sekundarstufe II b	19	16
Summe	68	55

Zu Frage 5.3.: Welches Beschäftigungsverhältnis für Lehrerinnen und Lehrer (Angestellten- oder Beamtenstatus) bevorzugt der Senat auch unter Vergleich der gegenwärtig und perspektivisch für den Haushalt wirksamen Kosten für Bremen, von welchen Auffassungen und gegebenenfalls von welchen Veränderungen hat der Senat diesbezüglich in anderen Bundesländern Kenntnis, und welche Bemühungen gibt es in der Kultusministerkonferenz (KMK), um zu einer möglichst einheitlichen Auffassung zu gelangen?

In Kenntnis der Entwicklung in den meisten Bundesländern geht der Senat davon aus, dass die Tätigkeiten, die Lehrkräfte ausüben, nicht den Beamtenstatus erfordern. Auf Druck des sich abzeichnenden Mangels an Nachwuchskräften sind die Bundesländer zunehmend wieder dazu übergegangen, neu einzustellenden Lehrkräften den Beamtenstatus anzubieten; dies geschieht eher aus Gründen des Konkurrenzdrucks als aus grundsätzlichen Überlegungen.

Bemühungen um ein einheitliches und abgestimmtes Vorgehen bei der Einstellungspraxis auf KMK-Ebene waren nicht sehr erfolgreich. Daher ist eine weitgehende Liberalisierung eingetreten.

Zum künftigen Einstellungsverhalten in Bremen vergleiche die Antwort zu 5.1. und 5.2.

Zu Frage 5.4.: Wie hoch ist das gegenwärtige durchschnittliche Einstiegsgehalt einer Lehrerin oder eines Lehrers (Gehalts- bzw. Besoldungsgruppe) in Bremen getrennt nach Schularten und -stufen im Vergleich zum Durchschnitt der anderen Bundesländer?

Die für die Beantwortung der Frage erforderlichen Daten werden in keinem Bundesland erhoben; daher sind auch keine Vergleiche möglich. Die absolute Höhe des jeweiligen Gehalts bestimmt sich bei gegebener Besoldungs-/Vergütungsgruppe nach den Festlegungen im BBesG und dem Tarifvertrag. Vergleiche hierzu auch die Antwort zu Frage 2.

Zu Frage 5.5.: Wie beurteilt der Senat die Konkurrenzfähigkeit der bremischen Einstellungspraxis gegenüber den in anderen Bundesländern, und welche Veränderungen hält der Senat für erforderlich?

Bremen ist insbesondere dem Konkurrenzdruck der norddeutschen Bundesländer Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein ausgesetzt. Diese Länder haben auf die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt reagiert und bieten in größerem Umfang oder sogar ausschließlich Beamtenstellen bei Neueinstellungen an.

Zum künftigen Einstellungsverhalten in Bremen vergleiche die Antworten zu 3.5. und 3.6. sowie zu 5.1. und 5.2.

Zu Frage 6.1.: Welche Elemente einer leistungsorientierten Bezahlung oder Gratifikation von Lehrerinnen und Lehrern hat bzw. will der Senat einführen, um z. B. freiwillige Mehrleistungen im Unterricht, in Arbeitsgemeinschaften oder Wettbewerben wie Jugend forscht, Jugend trainiert für Olympia oder Jugend musiziert etc. angemessen zu honorieren?

Die Bremische Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistung ist seit dem 1. August 1998 in Kraft — die dazugehörigen Durchführungshinweise seit dem 22. Januar 1999.

Nach § 2 der VO dürfen Leistungsprämien und Leistungszulagen nur im Rahmen des Personalkostenbudgets gewährt werden. Im Hinblick auf die Budgetsituation ist die VO im Bildungsressort und somit auch für die Lehrkräfte noch nicht angewendet worden. Über eine Übertragung und die Finanzierung konnte noch keine abschließende Verständigung hergestellt werden.

Besondere Leistungen können und werden aber durchaus durch Stundenentlastung aus dem der jeweiligen Schule zur Verfügung gestellten Stundenpool honoriert. Darüber hinausgehende Leistungen sind zurzeit nicht vorgesehen.

Eine Verordnung, die das Aufsteigen in den Dienstaltersstufen nach individueller Leistung regelt, d. h. den Aufstieg beschleunigt oder hemmt, gibt es in Bremen noch nicht.

Ein beschleunigtes Aufsteigen in den Dienstaltersstufen verursacht Mehrkosten, die aus der Umgestaltung der Besoldungstabelle im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes 1997 zu erwirtschaften sind. Dies wiederum setzt voraus, dass die in Folge des Absenkens der Besoldung für bestimmte Beamte zu zahlenden Ausgleichszulagen abgeschmolzen sind. Dies ist in Bremen in der Zwischenzeit weitgehend geschehen, so dass der Erlass einer Dienstaltersstufenverordnung vorbereitet wird. Der praktische Vollzug einer solchen Dienstaltersstufenverordnung setzt jedoch ein flächendeckendes Beurteilungssystem voraus, das in Bremen ebenfalls noch nicht besteht.

Zu Frage 6.2.: Welche bundespolitischen und rechtlichen Veränderungen sind für eine leistungsorientierte Bezahlung von Lehrerinnen und Lehrern erforderlich, und welche Ansätze dafür sind dem Senat in anderen Bundesländern bekannt?

Mit der leistungsgerechten Flexibilisierung der Altersstufen innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe und der Möglichkeit der Zahlung von Leistungsprämien

und -zulagen sind erste Schritte zu einer Flexibilisierung der Besoldungsstruktur bundesgesetzlich unternommen worden.

Der besoldungsrechtlich geschaffene Rahmen kann vom Haushaltsgesetzgeber durch Gestaltung des Budgets für die Bereiche ausgefüllt werden.

In einem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Modernisierung der Besoldungsstruktur sind weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten vorgesehen, u. a.

- Flexibilisierung der Bezahlung im Eingangsamt und ersten Beförderungsjahr im gehobenen und höheren Dienst durch Einführung von Bandbreiten über drei Besoldungsgruppen,
- weitere Leistungsanreize durch Einführung der Bandbreitenbeförderung.

Die Abschaffung der bundesweit einheitlichen Eingangsbesoldung soll den Dienstherren größere Gestaltungsräume an die Hand geben um im Personalbereich differenzierter handeln zu können. Diese Planung stößt — gerade bei den finanzschwächeren Ländern — in Bezug auf die Lehrkräfte auf Ablehnung. Es wird befürchtet, dass eine Abwanderung in die „reichen Länder“ erfolgt und die Nachwuchsgewinnung für die übrigen Länder entscheidend beeinträchtigt wird.

Darum ist im Bundesrat das Konzept der Bandbreitenbesoldung im ersten Durchgang mit der Stimme Bremens abgelehnt worden.

Regelungen in anderen Bundesländern:

Baden-Württemberg

LeistungsstufenVO und Leistungsprämien- u. -zulagenVO seit 1. Januar 1998 in Kraft.

Bayern

LeistungsstufenVO und Leistungsprämien- und LeistungszulagenVO vom Februar bzw. Dezember 1998.

Berlin

keine Regelungen — werden angestrebt

Hamburg

keine Regelungen — werden zurzeit entwickelt

Hessen

keine Regelungen

Mecklenburg-Vorpommern

keine Regelungen

Niedersachsen

VO über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vom 5. Oktober 1999 — für den Bereich der Lehrkräfte sind Haushaltsmittel dafür bislang im Haushaltsplan nicht ausgebracht.

Nordrhein-Westfalen

keine Leistungsprämien im Schulbereich; dafür Gewährung von Entlastungsstunden für besondere Leistungen per Erlass geregelt.

Rheinland-Pfalz

Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen ab Herbst 2001 geplant.

Sachsen

keine Regelung — Erlass in Vorbereitung

Sachsen-Anhalt

keine Regelungen — nicht geplant
keine Leistungsprämien und -zulagenVO; eingeführt ist die LeistungsstufenVO, deren Umsetzung im Schulbereich geplant ist.

Schleswig-Holstein

keine Leistungsprämien und -zulageVO; eingeführt ist die LeistungsstufenVO, deren Umsetzung im Schulbereich geplant ist.

Zu Frage 7.: Wie beurteilt der Senat die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit insbesondere der zweiten Phase der Lehrerausbildung in Bremen und wie will der Senat diese steigern, um mehr Bewerber für den Lehrerberuf und mehr Hochschulabsolventen als bisher für die Durchführung des Referendariats in Bremen zu gewinnen?

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber übersteigt die Anzahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze zur Zeit erheblich; so bewarben sich zum 1. Februar 2001 bei 90 Ausbildungsplätzen 605 Absolventen und zum 1. August 2001 bei 110 bis 160 Ausbildungsplätzen 622 Absolventen der 1. Phase der Lehrerausbildung beim LIS. Die Bewerberlage stellt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Bremen im Vergleich zu anderen Bundesländern insgesamt noch positiv dar. In vielen Bundesländern bleiben Referendarplätze unbesetzt.

1. Die Attraktivität Bremens als Ausbildungsort ist unbestritten. Insbesondere die Absolventen der Bremer Universität, die hier ansässig sind, erwarten natürlich auch einen Ausbildungsplatz am Standort. Das gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber aus der Region.

Das Bundesland Bremen mit den beiden Städten Bremen und Bremerhaven bietet den Bewerberinnen und Bewerbern ein positives Umfeld für die Berufsausübung und die Freizeit. Hier stehen auf engstem Raum alle für die Berufsausübung notwendigen Einrichtungen zur Verfügung.

2. Die zweite Phase der Lehrerausbildung in Bremen hat auch überregional den Ruf weniger verschult zu sein als die anderer Bundesländer. So wird beispielsweise durch einen lediglich in Bremen eingeführten Wahlpflichtbereich den Gesichtspunkten der Erwachsenenbildung in besonderer Weise Rechnung getragen und das interdisziplinäre und integrative Arbeiten während der Ausbildung gefördert. Zudem bietet der Stadtstaat im Vergleich zu den Flächenländern den Referendaren den Vorteil eines „Referendariats der kurzen Wege“.
3. Die enge Verknüpfung von Universität und Landesinstitut stellt sich als ein erheblicher Standortvorteil heraus. Die Zusammenarbeit und Feinabstimmung zwischen beiden Ausbildungsinstitutionen werden zurzeit durch die Entwicklung eines Kerncurriculums vorangetrieben.
4. Die oben dargestellte positive Gesamtlage hinsichtlich der Bewerbungen für den Vorbereitungsdienst gilt nicht für alle Fächer. Der fächerbezogene Bedarf bis zum Jahre 2005 ist bei der augenblicklichen Bewerberlage für Mathematik in der Primarstufe und Sekundarstufe I, für Musik in der Primarstufe, für die naturwissenschaftlichen Fächer Physik und Chemie in der Sekundarstufe I, für Informatik und für die beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik, Bautechnik, Metalltechnik und Wirtschaftswissenschaft ohne zusätzliche Anstrengungen nicht zu decken. Um den zu erwartenden Mangel auszugleichen, wurden und werden Hochschulabschlüsse (z. B. Diplomabschlüsse) in den aufgeführten beruflichen Fachrichtungen und in Informatik mit Lehramtszeugnissen gleichgestellt und für die Aufnahme in das Referendariat anerkannt. Von Januar bis April 2001 gab es dazu mehr als 200 Anfragen, die zu knapp 20 Anerkennungen führten.
5. Der Senat beabsichtigt, die Lehrerausbildung durch eine Straffung des Studiums, durch eine grundlegende Reform der Lehrerbildung sowie durch eine Novellierung der Prüfungsordnung für die 2. Staatsprüfung attraktiver zu machen.

Anlage 1, Fra1

111			06.04.01
zu Frage 1: Anzahl der Lehrkräfte sortiert nach Beamten und Angestellten			
Bremen			
	Schularten/ -stufen	Beamte	Angestellte
	Schulen der Primarstufe	740	489
	Sonderschulen/Förderzentren	305	219
	Gesamtschulen	244	132
	Schulen der Sekundarstufe I	997	464
	Schulen der Sekundarstufe II -Gymnasiale Oberstufe	272	38
	Schulen der Sekundarstufe II -Berufliche Schulen	678	280
	Durchgängige Gymnasien	270	49
	Erwachsenschule / Abendschule	68	41
	Summe	3574	1712
Bremerhaven			
		Beamte	Angestellte
	Primarstufe	276	38
	Sonderschule G	15	23
	Sonderschule L (Primarbereich)	11	1
	Sekundarstufe I	332	45
	Gesamtschulen/Integrierte Stadtteilschulen	114	17
	Sonderschulen L (Sekundarstufe I)	26	8
	Sekundarstufe IIa	100	9
	Abendschule	18	0
	Sekundarstufe IIb	259	62
	Summe	1151	203

zu Frage 2: Eingruppierung der Lehrkräfte

Bremen

BVL-Gruppe	BVL-Gruppe	Schulen der Primarstufe	Sonderschulen/Förderzentren	Gesamt-schulen	Schulen der Sekundarstufe I	Schulen der Sekundarstufe II - Berufliche Schulen	Schulen der Sekundarstufe II - Gymnasiale Oberstufe	Erwachsenenschule / Abendschule	Durchgängige Gymnasien	Gesamt
00080	A 8				1					1
00100	A 10				1					1
00110	A 11	3	7	4	17	9			1	41
00120	A 12	53	19	3	20	2				97
00121	A 12 A	481	10	114	481	18	1	18	5	1128
00130	A 13	12	81	45	206	477	185	30	174	1210
00135	A 13 S	171	159	34	134	10		9	3	520
00140	A 14		5	16	38	75	44	4	59	241
00145	A 14 S	18	22	13	30	1	1	1	1	87
00150	A 15	2	2	6	45	72	37	4	23	191
00155	A 15 S			8	21			1		30
00160	A 16			1	4	13	4	1	4	27
20011	Ia BAT				3	4				7
20012	Ib BAT	1	6	13	13	4	2		5	44
20021	Ila BAT	26	140	34	130	194	31	31	33	619
20025	Ila S BAT	270	19	48	205	23		6	3	574
20026	Ilb BAT				4	1	1		3	9
20030	III BAT	122	13	17	69	24	1	4		250
20041	IVa BAT	16	18	5	15	2				56
20042	IVb BAT	42	18	11	16	25	3		3	118
20052	Vb BAT	6	5	2	5	2				20
20055	Vb S BAT	5		2	3	1			1	12
20056	Vc BAT				1				1	2
20062	Vlb BAT	1								1
		1229	524	376	1461	958	310	109	319	5286

Anlage 3, Fra_4

111																					26.04.01
zu Frage 4: Funktionsstellen an Schulen																					
Bremen																					
Schularten/ -stufen																					
Lehrkräfte		A 12+Z	A 13	A 13+Z	A 11	A 14+Z	A 15	A 15+Z	A 16	Gesamt		prozentual									
Schulen der Primarstufe	1229	4	68	50	14						136	11,1 %									
Sonderschulen/Förderzentren	524				16	21	1				38	7,25 %									
Gesamtschulen	376				46	2	7	7			62	16,5 %									
Schulen der Sekundarstufe I	1461				137	23	34	28	3		225	15,4 %									
Schulen der Sekundarstufe II - Gymnasiale Oberstufe	310				22		23	13	3		61	19,7 %									
Schulen der Sekundarstufe II - Berufliche Schulen	958				44		54	25	15		138	14,4 %									
Durchgängige Gymnasien	319				27	1	15	6	6		55	17,2 %									
Erwachsenschule / Abendschule	109				5	1	4	1	1		12	11 %									

Bremerhaven																					
Lehrkräfte		A 12+Z	A 13	A 13+Z	A 14	A 14+Z	A 15	A 15+Z	A 16	Gesamt		prozentual									
Primarstufe	314		14	12	6	3	1				36	11,46%									
Sonderschule G	38					1					1	2,53%									
Sonderschule L (Primar)	12										0										
Sekundarstufe I	377			1	35	6	9	9	1		61	16,18%									
Gesamtschulen/ Integrierte Stadtteilschulen	131				12	1	3	3			19	14,50%									
Sonderschulen L (Sek I)	34				2	2					4	11,76%									
Sekundarstufe Ila	109				10		6	3	3		22	20,18%									
Abendschule	18				2		1		1		4	22,22%									
Sekundarstufe I Ib	321				19		19	3	3		44	13,71%									