

Mitteilung des Senats vom 12. März 2013**Ursachenforschung und Konsequenzen von Unterrichtsausfall**

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 18/750 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

1. Wie hat sich der Ausfall von Unterricht im ersten Halbjahr 2012/2013 im Vergleich zu den entsprechenden Halbjahren der letzten fünf Schuljahre entwickelt (bitte in absoluten und relativen Zahlen darstellen)? Wie verteilen sich diese Zahlen auf die einzelnen Schularten? Welche Folgen sieht der Senat für die Unterrichtsqualität?

Für die Stadt Bremen liegen Daten für das erste Halbjahr noch nicht vollständig vor. Bisher sind die Daten bis Oktober 2012 ausgewertet. Daher kann noch keine Aussage für das erste Schulhalbjahr 2012/2013 im Vergleich zu den entsprechenden Halbjahren der letzten fünf Schuljahre getroffen werden. Lediglich ein Abgleich der beiden bisher in diesem Schuljahr erfassten Monate September und Oktober 2012 mit den entsprechenden Monaten der Vorjahre ist möglich. Die vorliegenden Daten zeigen im Vergleich über die Jahre keine besonderen Auffälligkeiten.

Der Anteil der insgesamt nicht gemäß Stundenplan unterrichteten Stunden ist für den September und Oktober 2012 mit 7,2 % in etwa auf dem Niveau des Jahres 2008 und etwas niedriger als in den Jahren 2009 bis 2011. Im Blick auf die Schularten ist festzustellen, dass der Anteil der nicht plangemäß erteilten Unterrichtsstunden an den Gymnasien im Abgleich der beiden genannten Monate tendenziell gestiegen und an den Oberschulen tendenziell gesunken ist.

Der ersatzlose Unterrichtsausfall entspricht für den September und Oktober 2012 mit 2,2 % insgesamt etwa dem Unterrichtsausfall von 2009 bis 2011, lediglich 2008 lag dieser Wert mit 1,9 % etwas niedriger. Auch hier zeigt sich an den Oberschulen eine eher fallende, an den durchgängigen Gymnasien eher steigende Tendenz.

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven teilt mit, dass die Unterrichtsausfälle in Bremerhaven jeweils am Ende des Schuljahres zusammengestellt und dem Ausschuss für Schule und Kultur der Stadtverordnetenversammlung vorgelegt werden. Somit liegen keine Daten zu den Halbjahren sowie auch keine Daten aus dem laufenden Schuljahr vor, die mit den Vorjahren verglichen werden könnten.

In den Schulen sind Verfahren etabliert, mit denen in Fällen von Vertretung und Mitbetreuung eine sinnvolle Förderung bei Ausfall einer Lehrkraft sichergestellt ist.

2. Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Entwicklung des Unterrichtsausfalls in Bremen im überregionalen Vergleich zu anderen Bundesländern?

Bisher gibt es keinen Beschluss der Kultusministerkonferenz zur einheitlichen länderübergreifenden Erfassung des Unterrichtsausfalls. Somit liegen diese Daten nicht in vergleichbarer Form als Zeitreihe für die Bundesländer vor. Für zwölf Länder konnten aber im Rahmen einer Internetrecherche Angaben zum Unter-

richtsausfall ermittelt werden. Teilweise handelt es sich um Daten für alle Schularten, teilweise um Daten nur für allgemein- oder berufsbildende Schulen, teilweise um ältere Daten. Aufgrund von unterschiedlichen Definitionen und verschiedenen Erfassungsformen, in Flächenländern wird der Unterrichtsausfall z. B. oftmals als Stichprobe erhoben, sind diese jedoch grundsätzlich nicht vollständig miteinander vergleichbar.

Die veröffentlichten Werte der anderen Bundesländer zeigen aber, dass der Unterrichtsausfall in Bremen in ähnlicher Größenordnung der Werte anderer Länder liegt.

Mit Blick auf die veröffentlichten Werte der anderen Bundesländer kann man daher lediglich allgemein sagen, dass Bremen sich im Spektrum dieser bewegt und nicht herausragt, der Bremer Unterrichtsausfall demnach zumindest nicht auffällig hoch ist.

Die Entwicklung in den anderen Ländern ist aufgrund der Datenlage allenfalls punktuell nachvollziehbar und ergibt kein einheitliches Bild. Der Vergleich zu Berlin, wo in ähnlicher Form wie in Bremen Daten erhoben werden, zeigt, dass dort der Unterrichtsausfall im Schuljahr 2010/2011 an allgemeinbildenden Schulen marginal geringer war als in Bremen und im Zeitverlauf seit dem Schuljahr 2007/2008 in etwa konstant geblieben ist.

Unterrichtsausfall Berlin – öffentliche allgemeinbildende Schulen

Schuljahr	Ausfall
2005/06	2,50 %
2006/07	2,60 %
2007/08	2,30 %
2008/09	2,30 %
2009/10	2,20 %
2010/11	2,30 %

Quelle: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
Blickpunkt Schule Schuljahr 2011/2012, Januar 2012.

3. Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um den Auswirkungen des Unterrichtsausfalls entgegenzuwirken? Wie viele Lehrerstellenäquivalente standen als Vertretungsreserve für diesen Zweck tatsächlich zur Verfügung, wie viele wurden zur Abdeckung des regulären Unterrichtsstundenbedarfs genutzt? Wie haben sich diese Zahlen im Vergleich zu den entsprechenden Halbjahren der letzten fünf Schuljahre entwickelt? Wie stellt sich die Verfügbarkeit von Vertretungsreserven im überregionalen Vergleich dar?

In der Stadtgemeinde Bremen kommen – soweit Lehrkräfte an der Erfüllung des Unterrichtsauftrags verhindert sind oder diesen vorübergehend nur eingeschränkt erfüllen können – Vertretungslehrkräfte zum Einsatz oder die Schulen sichern durch Anordnung von befristeter Mehrarbeit den Unterricht. Das insgesamt veranschlagte Budget für Vertretungsaufgaben in den allgemeinbildenden Schulen bewegt sich auf dem durchschnittlichen Niveau der Vorjahre.

Zur kurzfristigen flexiblen Versorgung des Vertretungsunterrichts stehen Grundschulen 5 % ihres Lehrerstundengrundbedarfs und Oberschulen und Gymnasien entsprechend 3 % als Budget zur Verfügung. Diese Mittel dienen zur Finanzierung von Mehrarbeit von Lehrkräften oder nebenamtlicher Tätigkeit von Pensionären und Referendaren oder der Bezahlung von kurzzeitig beschäftigten Lehrkräften im Vertretungseinsatz.

Berufliche Schulen sowie die angegliederten gymnasialen Oberstufen finanzieren den Vertretungsbedarf im Rahmen der selbst verwalteten Personalbudgets (eigenverantwortliche Schule).

In Umsetzung der am 15. Februar 2011 abgeschlossenen Dienstvereinbarung ist in der Stadtgemeinde Bremen zudem zum 1. August 2011 ein Vertretungspool bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft eingerichtet worden. Zurzeit sind in einer Größenordnung von 35 Stellen voll ausgebildete Lehrkräfte im Vertretungspool angestellt und nehmen an den Schulen langfristige Vertretungsaufgaben wahr.

Darüber hinaus werden für unvorhergesehene Vertretungsfälle im Schuljahr 2012/2013 weitere Finanzmittel für Vertretungsbedarfe in Fällen, in denen die Lehrkräfte aus dem Vertretungspool nicht zur Verfügung stehen und die besonderen Finanzmittel der Schulen nicht ausreichen, bereitgestellt.

Für die Stadtgemeinde Bremerhaven berichtet der Magistrat, dass die Unterrichtsausfälle in den verschiedenen Schularten mit unterschiedlichen Maßnahmen kompensiert werden:

Im Primarbereich erfolgt die Vertretung aktueller Krankheitsausfälle vorrangig durch eine andere Lehrkraft. Steht keine Lehrkraft zur Verfügung arbeiten die Schülerinnen und Schüler an ihrem Unterrichtsmaterial und werden von einer Betreuungskraft beaufsichtigt. Dauert der Krankheitsausfall länger als drei Tage, werden Ersatzkräfte (pensionierte Lehrkräfte, Referendare, Studenten) zur Erteilung des Unterrichts eingesetzt. Bei langfristigen Ausfällen wird eine Krankheitsvertretung eingestellt.

Im Sekundarbereich I regeln die Schulen kurzfristige Ausfälle selbst. Längerfristige Ausfälle werden durch Ersatzkräfte kompensiert, die über die Schule für alle in Bremerhaven gGmbH oder den Magistrat beschäftigt werden. Problematisch ist es hier, den Fachbedarf angemessen zu vertreten. Dazu wird jeweils im Einzelfall die schnellste und akzeptabelste Lösung mit den Schulen besprochen und umgesetzt.

In der Sekundarstufe II werden Ausfälle überwiegend schulintern kompensiert.

Vertretungstunden werden stets zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs in Fällen, in denen Lehrkräfte an der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit im Planunterricht verhindert sind, genutzt, um einen drohenden Ausfall des regulären Unterrichts zu vermeiden.

Die Bereitstellung der oben angegebenen Ressourcen für Vertretungsunterricht war in den letzten Jahren stabil. Ein auf Schulhalbjahre ausgerichteter Vergleich der Lehrerstellenäquivalente liegt nicht vor.

Angaben zur Vertretungsreserve werden im Ländervergleich nicht einheitlich erfasst und ausgewertet.

4. Wie hoch ist innerhalb eines Schuljahres der durchschnittliche Krankenstand von Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen, und wie hat sich diese Zahl in den letzten zehn Jahren verändert (bitte nach Schulformen aufschlüsseln)?

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote von Lehrpersonal wird seit dem Jahr 2009 innerhalb eines Kalenderjahres erfasst. Die Erfassung erfolgt nicht innerhalb eines Schuljahres, sondern innerhalb eines Kalenderjahres, weil ansonsten keine Vergleichbarkeit mit anderen Personalgruppen hergestellt werden kann. Zahlen für die Schuljahre liegen nicht vor.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote von Lehrerinnen und Lehrern zum aktuellen Stichtag 31. Dezember 2012 beträgt 4,22 % (bei Frauen 4,54 % und bei Männern 3,59 %).

Um eine Vergleichbarkeit zu den anderen Personalgruppen zu gewährleisten, werden bei der Ermittlung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten Kalendertage als Bezugsgröße gewählt.

Die Erhebung der Krankheitsdaten erfolgt erst seit dem Jahr 2009, sodass eine zehnjährige Entwicklung nicht darstellbar ist.

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote seit 2009, aufgeschlüsselt nach den Schulformen und Geschlecht, ist in der Anlage zu Frage 4 dargestellt.

Innerhalb der Schulformen haben die Gymnasien und die Schulen im Primarbereich die geringste und Förderzentren und Schulen im Sekundarbereich I die höchste krankheitsbedingte Fehlzeitenquote.

5. Welche allgemeinen Ursachen für Unterrichtsausfall haben sich über die letzten Jahre als die häufigsten herauskristallisiert (bitte in absoluten Zahlen und in Relation zur Gesamtzahl ausgefallener Unterrichtsstunden angeben)?

Die Abwesenheit von Lehrkräften wird in der Stadt Bremen nicht nach Stunden, sondern nach Zahl der Unterrichtstage gemäß Stundenplan erhoben. Nach Gründen sind nur die Abwesenheitstage, nicht aber die ausgefallenen Unterrichtsstunden darstellbar.

Für Bremerhaven liegen die Gründe für die Abwesenheitstage der Lehrkräfte für alle Schulen nur im Schuljahr 2008/2009 vor. Ab dem Schuljahr 2009/2010 erfolgt die Abfrage nur noch im Bereich der Sekundarstufe I, dort aber dann nach den betroffenen Unterrichtsstunden.

Für beide Städte ergibt sich, dass mehr als 75 % der erfassten Abwesenheitstage oder -stunden auf Krankheit oder sonstige schulische Aktivitäten wie Klassenfahrten, Betreuung von Praktika, innerschulische Prüfungen, Elternsprechtage, innerschulische Fachtage, Konferenzen zurückzuführen sind. 25 % verteilen die Gründe auf Dienst außerhalb von Schule, Beurlaubung und Fortbildung.

Die absoluten Zahlen sowie die prozentualen Anteile sind im Einzelnen der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Schuljahr	Unterrichtstage												
	Gesamt nach Std.-Plan	davon Abwesenheitstage								Gesamt abwesend			
		Dienst außerhalb Schule	Beurlaubung	Krankheit	Fortbildung	sonstige schulische Aktivitäten							
2007/08	951428	6091	0,6%	1895	0,2%	49359	5,2%	4491	0,5%	27024	2,8%	88860	9,3%
2008/09	903535	6439	0,7%	2052	0,2%	49360	5,5%	4307	0,5%	26942	3,0%	89100	9,9%
2009/10	995076	6233	0,6%	2313	0,2%	54015	5,4%	5169	0,5%	27890	2,8%	95620	9,6%
2010/11	1038368	7896	0,8%	2409	0,2%	57914	5,6%	6313	0,6%	28455	2,7%	102987	9,9%
2011/12	1047948	8935	0,9%	3189	0,3%	55053	5,3%	6858	0,7%	29764	2,8%	103799	9,9%

Schuljahr	Statistik für Schulen in Bremerhaven												
	Anzahl der Lehrkräfte nach Std.-Plan	davon Abwesenheitstage								Gesamt abwesend			
		Dienst außerhalb Schule	Beurlaubung	Krankheit	Fortbildung	sonstige schulische Aktivitäten							
2008/09	196.927	1.139	0,6%	256	0,1%	10.994	5,6%	1.719	0,9%	7.044	3,6%	21.152	10,7%

Schuljahr	Lehrer-stunden nach Stunden-plan	Gründe für Stundenausfall in Sek. I-Schulen in Bremerhaven							ausgefallene Lehrer-Std. nach Stundenplan				
		Exkursionen, Unterricht am anderen Ort	Beurlaubungen	Krankheit	Fortbildung	sonstige schulische Aktivitäten							
SJ 2009/2010	284.356	5.482	1,9%	435	0,2%	15.853	5,6%	2.574	0,9%	10.768	3,8%	35.112	12,3%
SJ 2010/2011	318.034	3.738	1,2%	481	0,2%	16.621	5,2%	3.966	1,2%	9.506	3,0%	34.312	10,8%
SJ 2011/2012	327.437	4.049	1,2%	559	0,2%	20.016	6,1%	3.101	0,9%	8.667	2,6%	36.392	11,1%

6. Wie stellen sich Ausfallzeiten von Lehrerinnen und Lehrern in Bremen im Vergleich

a) zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in Bremen dar?

Die Fehlzeitenquoten aller Personalgruppen werden gemäß der Vorgabe der Dienstvereinbarung auf Basis von Kalendertagen berechnet. Diese beinhalten auch die Ferienzeiten. Die Personalgruppe Polizei kann aufgrund fehlender Daten nicht dargestellt werden.

Bremen: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Personalgruppen (Kalendertage) Stichtag: 31. Dezember 2012 – Erhebungszeitraum: 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012

Personalgruppe	Fehlzeitenquote in %		
	Frauen	Männer	gesamt
Lehrpersonal	4,54%	3,59%	4,22%
Verwaltung	6,95%	6,33%	6,73%
Feuerwehr	8,26%	4,36%	4,52%
Justiz/Gerichte	5,66%	4,75%	5,33%
Strafvollzug	6,00%	6,90%	6,71%
Erziehungs- / Betreuungspersonal	7,15%	6,83%	7,11%
Technisches Personal	6,48%	4,73%	5,32%
Steuerpersonal	6,19%	5,62%	5,94%
Raumpflege	11,48%	-/-	11,44%
Sonstige	7,94%	7,33%	7,62%

Anzumerken ist, dass die Fehlzeitenquote in den stadtbremischen Schulen im Vergleich zum Personal im öffentlichen Dienst insgesamt im Schnitt niedriger liegt. Jedoch ist bei der Personengruppe der Lehrkräfte eine besondere Dringlichkeit in der zeitnahen „1-zu-1“-Vertretungssituation vor der Klasse gegeben.

Bremerhaven: Krankheitstage von 220 Nettoarbeitstagen
nach Beschäftigtengruppen

		Lehrkräfte	Verwaltung	Polizei	Feuerwehr	Kulturpflege	Sozialberufe	Gesundheitspflege	Bautechnischer Bereich	sonst. techn. Bereich	Bereiche Reinigung/Küche	Hausmeisterbereich	handwerk. Bereich	Garten-Friedhofsbereich	Straßenunterhaltung	sonst. Personal
2004			9,75		10,47	9,39	12,89	6,43	8,79	8,56	19,92	7,41	12,75	16,70		14,93
2005		10,15	11,59	12,13	14,69	8,72	14,80	12,31	10,92	11,86	22,14	7,54	16,88	20,24	13,75	19,51
2006	m/w	7,88/ 9,0	11,89/ 12,39	18,8/ 20,1	14,83/ 0,5	9,51/ 9,14	19,5/ 16,71	7,9/ 20,51	11,65/ 13,34	12,55/ 9,38	0,0/ 23,38	14,64/ 7,11	15,57/ 15,43	13,16/ 24,59	15,44/ 0,0	28,85/ 11,78
2007	m/w	9,18/ 10,0	15,24/ 14,38	23,57/ 23,3	13,06/ 0	10,7/ 11,2	22,88/ 20,16	14,47/ 16,98	12,86/ 13,8	13,29/ 12,68	31,0/ 28,84	16,25/ 48,0	22,77/ 19,15	21,85/ 41,45	10,4/ 0,0	28,2/ 18,3
2009	m/w	14,4/ 15,57	13,33/ 13,18	20,35/ 14,17	21,98/ 2,0	12,79/ 11,43	15,0/ 21,28	16,8/ 12,74	17,65/ 20,47	20,66/ 20,44	21,43/ 32,78	15,66/ 16,9	24,31/ 30,16	26,77/ 18,13	21,11/ 0,0	34,41/ 25,83
2010	m/w	7,77/ 9,86	14,39/ 15,95		14,92/ 2,0	11,75/ 12,33	12,37/ 20,05	13,33/ 10,29	16,2/ 20,93	13,09/ 12,36	0,0/31,52	12,34/ 16,4	21,87/ 18,31	23,3/ 34,7	15,56/ 0,0	13,2/ 13,65
2011	m/w	10,44/ 11,42	16,45/ 14,74		14,78/ 7,0	13,16/ 11,86	16,11/ 18,54	19,07/ 9,54	19,56/ 18,23	15,23/ 10,76	0,0/ 35,72	10,1/7,5	23,64/ 19,67	21,36/ 22,29	17,88/ 0,0	22,6/ 22,33

- b) zu anderen Berufsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes in Bremen dar?
- c) im überregionalen Vergleich zur Lehrerschaft in den anderen Bundesländern dar?

Es liegen zurzeit keine ausreichenden und vergleichbaren Daten vor.

- d) Welche Besonderheiten und spezifischen Belastungen sieht der Senat für die Lehrerinnen und Lehrer im Allgemeinen und in Bremen im Besonderen?

Studien zur Lehrerbelastung, die Besonderheiten und berufsspezifische Belastungsfaktoren herausarbeiten, die zu einer hohen Beanspruchung von Lehrkräften führen und in Beziehung zur Entstehung von Stress- und Überforderungsreaktionen verbunden mit der Herausbildung von Erkrankungen setzen, kommen im Schwerpunkt zu folgenden Befunden: Schwierige Schülerinnen und Schüler, die die Lehrkräfte durch Disziplinlosigkeit, mangelnde Lernmotivation und Leistungsbereitschaft herausfordern, große Klassen und hohe Pflichtstundendeputate sind drei sich in ihrer Wirkung verstärkende Faktoren, die in verschiedenen Untersuchungen als Hauptbelastungsfaktoren von befragten Lehrkräften immer wieder benannt werden (vergleiche Schaarschmidt et. al. 2004, 2007 ; Dauber & Vollstädt, 2004) und die zusammen mit sozialkommunikativen Anforderungen (Interaktion mit Eltern, Kollegen, Schulleitung) und physikalischen Stressoren (Lärm) eine Anforderungsstruktur bilden, die die Bewältigungsmöglichkeiten der Betroffenen stark strapazieren und auf lange Sicht offenbar ein Gefährdungspotenzial für die Entstehung von insbesondere psychischen und psychosomatischen Gesundheitsproblemen darstellt (vergleiche Wegner, Berger Krause & Baur, 2004 u. a.).

Den in den letzten Jahren veröffentlichten Studien zur psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern ist gemein, dass sich ein ansteigendes Belastungserleben von Lehrerinnen und Lehrern vor allem durch eine Zunahme der Aufgaben, durch steigende Leistungsanforderungen sowie durch problematisches Schülerverhalten ergibt. In der Folge zeigen sich Fälle von Burnout-Syndromen, Ausfälle durch Krankheit und Frühpensionierungen.

Die Studien haben ein differenziertes Bild der psychischen Gesundheit der Lehrkräfte ergeben, indem vier persönliche Muster des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens ermittelt wurden: In der sogenannten Potsdamer Lehrerstudie (Schaarschmidt et al. 2004, 2007) werden angeführt: Muster „Gesund“, Muster „Schonung“, Risikomuster „Anstrengung“ und Risikomuster „Burnout“. Als Ergebnis zeigte sich: Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besteht für Lehrkräfte eine ungünstigere Musterkonstellation. Die Risikomuster „Anstrengung“ und „Burnout“ kamen vergleichsweise häufig vor; auch der hohe Anteil von Lehrkräften, die Resignations- und Erschöpfungssymptome zeigen, ist signifikant höher als in anderen Berufsgruppen.¹⁾

¹⁾ Vergleiche Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2008). AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebnismuster, Frankfurt.

Das Statistische Bundesamt berichtet 2010, dass die Hauptdiagnosen für Dienstunfähigkeit bei Lehrkräften im Bereich „Psychische und psychosomatische Erkrankungen und Verhaltensstörungen bei 52 % liegen (gefolgt von Muskel/Skelett mit 17 % und Herz/Kreislauf mit 10 %).

An Schulen der Stadtgemeinde Bremen ist das Personal (Lehrkräfte einschließlich Lehrmeisterinnen und Lehrmeister, nicht unterrichtendes Personal, wie beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Schulverwaltungskräfte) zu fast zwei Drittel weiblich. Über 50 % des Personals sind im Alter zwischen 50 und 65 Jahre.

Die Fehlzeitenquote steigt bei dem Lehrpersonal nach dem 50. Lebensjahr signifikant an. Die Fehlzeitenquoten in der Sekundarstufe I und den Förderzentren war im Berichtszeitraum im Vergleich zu den anderen Schularten am höchsten.

Eine 2009 durchgeführte Befragung der Lehrkräfte zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz nach dem Arbeitsschutzgesetz an den stadtbremsischen Schulen zeigte, dass sowohl zwischen den Schularten als auch zwischen den Einzelschulen teilweise gravierende Unterschiede im Belastungsempfinden der Lehrkräfte vorliegen. Angaben zu als stark belastend empfundenen Aspekte (Beispiele) reichen von „Fehlende fachliche Unterstützung“, „Konflikte mit bzw. fehlende Unterstützung durch Eltern“, „Störungen im Unterricht“, „Lärm- und Stimmbelastung“ bis hin zu „Quantitative Anforderungen“ und „Führungsqualität“.

- e) Welche allgemeinen, für das Berufsbild der Lehrerschaft unspezifischen Faktoren, verursachen in welcher Größenordnung Unterrichtsausfall?

Dem Senat liegen keine statistischen Erhebungen vor, in welchem Wirkzusammenhang für das Berufsbild der Lehrerschaft unspezifische Faktoren in welcher Größenordnung Unterrichtsausfall verursachen.

- f) Welche für den Lehrerberuf spezifischen Belastungssituationen verursachen nach Kenntnis des Senats Unterrichtsausfall?

Dem Senat liegen keine statistischen Erhebungen vor, in welchem Wirkzusammenhang für das Berufsbild der Lehrerschaft spezifische Faktoren Unterrichtsausfall verursachen.

- g) In welchem Verhältnis stehen die unter e) und f) ermittelten Zahlen, und welche Besonderheiten weisen sie gegebenenfalls im Vergleich zu anderen Berufsbildern auf?

Zu den Fragen e) und f) sind keine Zahlen ermittelt worden.

- h) Wie haben sich diese Zahlen im Laufe der Zeit quantitativ und qualitativ entwickelt?

Zu den Fragen e) und f) sind keine Zahlen ermittelt worden.

- i) Wie will der Senat dem entgegenwirken?

Der Senat hat die Ergebnisse der Belastungsuntersuchungen zur Kenntnis genommen und bereitet geeignete Maßnahmen zur weiteren Klärung und zur notwendigen Unterstützung der Beteiligten vor.

7. Wie hat sich der Arbeitsaufwand von Lehrkräften in den letzten zehn Jahren hinsichtlich der Aufgabenbereiche sowie der Zeitintensivität entwickelt? Wie verhält sich der Arbeitsaufwand von Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen im Vergleich zu anderen Bundesländern? Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Berufszufriedenheit des unterrichtenden Personals an Schulen in Bremen?

Aufgeteilt in Einzelfragen:

Wie hat sich der Arbeitsaufwand von Lehrkräften in den letzten zehn Jahren hinsichtlich der Aufgabenbereiche sowie der Zeitintensivität entwickelt?

Die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern ist im Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz Bremen geregelt. Sie teilt sich wie folgt auf:

1. Zeit mit Schülerinnen und Schülern,

2. Vor- und Nachbereitung,
3. Kooperation,
4. Schulentwicklung und Schulorganisation und
5. Fortbildung.

Die Zeit mit Schülerinnen und Schülern umfasst Unterricht, Betreuung, Beratung, Schulveranstaltungen und Aufsicht.

Vor- und Nachbereitung umfasst die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, die Betreuung und Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie die von Schulveranstaltungen.

Kooperation umfasst die Zusammenarbeit mit Lehrkräften innerhalb der Schule und mit Lehrkräften anderer Schulen, die Zusammenarbeit mit Eltern und die Zusammenarbeit mit Einrichtungen außerhalb der Schule.

Schulentwicklung umfasst die Tätigkeiten zur Weiterentwicklung der Schule im Sinne des Bremischen Schulgesetzes, insbesondere zur Erarbeitung eines Schulprofils, sowie die Erarbeitung von entsprechenden Fortbildungsprogrammen im Sinne von § 10 Absatz 2 des Bremischen Schulverwaltungsgesetzes und deren Umsetzung. Schulorganisation umfasst die Tätigkeit zur Organisation des Unterrichts, der Konferenzen und des weiteren Schullebens, einschließlich der Leitung der Schule.

Fortbildung umfasst die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sowie die übrige Tätigkeit zur Sicherung und Ergänzung der eigenen beruflichen Qualifikation.

Soweit die Lehrerinnen und Lehrer nicht Unterricht zu erteilen oder andere Verpflichtungen zu bestimmten Zeiten wahrzunehmen haben oder verbindliche Arbeitstage oder Präsenzzeiten bestimmt sind, sind sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben zeitlich nicht gebunden. Insofern können keine allgemein gültigen Aussagen zur Zeitintensivität zu den anderen Aufgabenbereichen außer der verbindlichen Unterrichtsverpflichtung, die im Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz geregelt sind, gemacht werden.

Wie verhält sich der Arbeitsaufwand von Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen im Vergleich zu anderen Bundesländern?

Auch in den anderen Bundesländern wird die Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer in oben angegebene Arbeitsbereiche grundsätzlich vorgenommen. In allen Bundesländern sind sie, außer bezogen auf den Unterricht, in der Erfüllung ihrer Aufgaben zeitlich nicht gebunden.

Die über alle Schulformen durchschnittlichen konkreten verpflichtenden Unterrichtsstunden der Lehrerinnen und Lehrer in allen Bundesländern sind der unteren Tabelle zu entnehmen.

Durchschnittliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrerinnen und Lehrern in den Ländern

Land	Durchschnitt	Rang	Land	Durchschnitt	Rang
Baden-Württemberg	26.2	11	Niedersachsen	26.2	11
Bayern	26.8	4	Nordrhein-Westfalen	26.9	3
Berlin	26.8	4	Rheinland-Pfalz	26.1	13
Brandenburg	26.5	6	Saarland	26.5	6
Bremen	26.5	6	Sachsen	26.5	6
Hamburg	25.4	14	Sachsen-Anhalt	25,0	16
Hessen	27,0	2	Schleswig-Holstein	26.4	10
Mecklenburg-Vorpommern	27.1	1	Thüringen	25.4	15

Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Berufszufriedenheit des unterrichtenden Personals an Schulen in Bremen?

Das Allensbacher Institut für Demoskopie ermittelte 2011, dass

- 76 % der Lehrkräfte sich wieder für den Lehrerberuf entscheiden würden,
- nur 23 % inzwischen einen anderen Beruf wählen würden.

(Quelle: Institut für Demoskopie: Schul- und Bildungspolitik in Deutschland 2011 – Studie-Allensbach).

In einer nicht repräsentativen Befragung in Nordrhein-Westfalen gaben von 360 Lehrkräften aus acht Schulen 90 % an, der Beruf mache noch Spaß. Dabei handelte es sich nicht nur um junge Lehrkräfte. Befragt wurden Kollegien mit einem Altersdurchschnitt von 45,4 Jahren. „Lust auf Schule“ ist demnach – auch nach Jahren der Berufserfahrung – ungebrochen.

Auf der Grundlage oben angegebener Befragungen geht der Senat auch für das unterrichtende Personal an Bremer Schulen von einer hohen allgemeinen Berufszufriedenheit aus.

8. Wie viele Lehrkräfte sind zurzeit langzeiterkrankt (bitte in absoluten Zahlen und in Relation zur gesamten Lehrerschaft angeben)? Wie verhalten sich diese Zahlen im Vergleich zu anderen Bundesländern sowie zum öffentlichen Dienst insgesamt? Welche Kenntnis hat der Senat über die Ursachen von (Langzeit-)Erkrankungen von Lehrerinnen und Lehrern? Welche Auswirkungen hat das zum Teil relativ hohe Durchschnittsalter der Lehrerschaft auf die derzeitige Situation? Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden den Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen angeboten, und wie sind die damit gemachten Erfahrungen?

Langzeiterkrankt sind an Bremerhavener Schulen zurzeit 15 verbeamtete (zehn weibliche, fünf männliche) und zwei tarifbeschäftigte Lehrkräfte (zwei weibliche); das entspricht ca. 1,3 % der Lehrkräfte. Bei diesen Zahlen sind die aus Krankheitsgründen reduziert eingesetzten Lehrkräfte (mit Wiedereingliederungen bzw. Ermäßigungen der zu erteilenden Unterrichtsstunden aus gesundheitlichen Gründen) nicht berücksichtigt.

In Bremen sind derzeit 92 Lehrkräfte (68 weibliche und 24 männliche) langzeiterkrankt. Das entspricht einem Anteil von 1,9 % der in Bremen insgesamt beschäftigten Lehrkräfte. Von den 92 Lehrkräften befinden sich 28 Lehrkräfte (21 weibliche und sieben männliche) aktuell in der Wiedereingliederung.

Da für die zurückliegenden Jahre in der Fehlzeitenstatistik keine absoluten Zahlen in Bezug auf die Auswertungen genannt werden, können nur die prozentualen Werte dargestellt werden. Insgesamt liegt die Fehlzeitenquote von Lehrerinnen und Lehrern niedriger, als in den anderen Personalgruppen. Diese geringen Gesamtquoten basieren aber auf einem hohen Anteil von Langzeiterkrankungen:

Zum Stichtag 31. Dezember 2012 (Auswertungszeitraum 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012) hatten 5 851 Beschäftigte der Personalgruppe der Lehrerinnen und Lehrer 90 350 Fehltage. Davon entfielen 46,77 % auf Erkrankungen über 42 Tage. Bei den Frauen entfielen 2012 48,20 % der Fehltage auf Erkrankungen über 42 Tage. Bei den Männern lag die Quote bei 43,20 %.

Im gesamten bremischen öffentlichen Dienst entfielen 38,23 % der Fehltage auf Erkrankungen über 42 Tage. Die geschlechtsspezifischen Quoten lagen 2012 bei 39,37 % bei den Frauen und 35,99 % bei den Männern.

Spezifisch vergleichbare Zahlen/Quoten der anderen Bundesländer liegen nicht vor.

Jedoch erhebt das Sekretariat der Kultusministerkonferenz jährlich die Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden der für schulische Zwecke eingesetzten Lehrkräfte in den Bundesländern und stellt diese in einer Auswertung zusammen. Hier werden u. a. auch die „langfristig mit Bezügen Abwesenden“ länderübergreifend ausgewiesen. Abordnungen an Behörden, Lehrkräfte in Elternzeit, Altersteilzeitregelungen, Sabbatjahre sind hierin jedoch nicht enthalten, sodass hier in erster Linie langzeiterkrankte Lehrkräfte umgerechnet in Vollzeitlehrereinheiten ausgewiesen werden. Über das Verhältnis zu den Vollzeitlehrereinheiten insgesamt kann näherungsweise ein Ländervergleich hergestellt werden.

14 Bundesländer haben entsprechende Werte angegeben, demnach sind im Durchschnitt dieser Bundesländer 1,7 % der Vollzeitlehrereinheiten langfristig mit Bezügen abwesend. Für das Land Bremen ergibt sich ein etwas geringerer Wert von 1,3 %. Dieser nicht passgenaue Vergleich liefert somit keinen Hinweis darauf, dass in Bremen mehr Lehrkräfte langzeiterkrankt sind als in den anderen Bundesländern.

Das Durchschnittsalter des Lehrpersonals liegt im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes höher (Stichtag 1. Dezember 2012).

Durchschnittsalter			
	Männer	Frauen	Gesamt
Lehrpersonal	50,39	46,94	48,10
Beschäftigte gesamt	47,11	46,18	46,60

Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem hohen Durchschnittsalter von Lehrerinnen und Lehrern und dem Anteil von Langzeiterkrankungen ist zu vermuten, anhand der vorliegenden Daten aber nicht sicher nachzuweisen. Die folgende Darstellung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und den Altersgruppen zeigt, dass besonders in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen die Fehlzeitenquote ansteigt.

	Altersgruppen Stichtag	bis 29			30 bis 39			40 bis 49			50 bis 59			ab 60		
		W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.
Lehrpersonal	31.12.2012	2,08%	0,93%	1,86%	3,27%	2,01%	2,91%	3,57%	2,78%	3,27%	6,09%	4,50%	5,52%	7,01%	5,33%	6,21%
Gesamt	31.12.2012	3,44%	2,94%	3,28%	4,39%	3,49%	4,07%	6,14%	4,89%	5,67%	8,21%	6,46%	7,57%	8,03%	7,09%	7,56%

Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden den Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen angeboten, und wie sind die damit gemachten Erfahrungen?

Auf der Grundlage der Ergebnisse und Empfehlungen, u. a. aus den Potsdamer Studien zur Lehrergesundheit (Prof. Schaarschmidt, 2004/2007, vergleiche Antwort zu Frage 6 d)), entwickelten im Jahr 2008 Vertreterinnen und Vertreter der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, der Universität, der Schulen, des Gesundheitsamtes und des Landesinstituts für Schule folgende erwiesenermaßen gesundheitsförderlichen Zielorientierungen:

- In den Bremer Schulen bestehen kommunikations- und teamförderliche Strukturen die eine gesundheitsförderliche Beziehungsgestaltung für Pädagoginnen und Pädagogen ermöglichen.
- Bremen entwickelt ein System medizinischer und psychologischer Betreuung für Pädagoginnen und Pädagogen (innerhalb und außerhalb von Schule).
- In Bremer Schulen bestehen Arbeitsbedingungen, die die Qualität der pädagogischen Arbeit und zugleich die Gesundheit der Beteiligten fördern.
- Die Führungskräfte der Bremer Schulen sind hinsichtlich motivations- und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung qualifiziert.

Die Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement des Bremer Senats vom 23. Juni 2009 beabsichtigt einen systematischen Prozess, der die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten – auch der Lehrerinnen und Lehrer – im bremischen öffentlichen Dienst zum Ziel hat.

Für die Stadtgemeinde Bremen entwickelt das Landesinstitut für Schule (LIS) seit 2009 im Rahmen des Projektes „Gesund am Arbeitsplatz Schule“ (GeSA) für Lehrkräfte in den Phasen der Lehrerbildung (Referendariat, Berufseingangsphase, Fortbildung) aufeinander bezogene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und setzt diese um.

Die inhaltliche Ausrichtung der Angebote folgt den Prinzipien der Salutogenese nach Aaron Antonovsky. Gesundheit wird in diesem Konzept ursächlich damit verknüpft, die Herausforderungen des Schulalltages verstehen und handhaben zu können sowie deren Sinnhaftigkeit zu erleben. Die Kompetenz zur kohärenten Auseinandersetzung mit den Anforderungen und die Übernahme von Gestaltungsmöglichkeiten führen nach Antonovsky zur Förderung von Gesundheitsfaktoren.

Konkret geht es um die Stärkung bzw. Entwicklung der notwendigen inneren und äußeren Ressourcen, um die Herausforderungen im pädagogischen Alltag in der Schule annehmen und gut bewältigen zu können.

Konkrete Angebote in der Lehrerausbildung (Vorbereitungsdienst):

- Ganztägige Auftaktveranstaltung „Gesund am Arbeitsplatz – Schule & Seminar“ mit Informationen und Workshops für alle Referendarinnen/Referendare in der Einführungsphase.
- Entwicklung und Umsetzung von gesundheitsbezogenen Modulen für die bildungswissenschaftlichen Seminare (Rollen- und Zielklarheit; Zeit- und Selbstmanagement; Kommunikation und soziale Kompetenz; Körper und Stimme; Stress und Stressbewältigung; Beratungs- und Unterstützungsverfahren; Entlastungsstrategien im Unterricht).
- Wahlpflichtangebote, die Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz Schule systematisch vertiefen.
- Einzelsupervision und Krisenintervention bei Bedarf.
- Beratung und Unterstützung als Regelaufgabe in der Ausbildung folgen dem Prinzip der Ressourcenorientierung und der Kommunikation auf Augenhöhe. Respekt, Toleranz und Anerkennung sind die Voraussetzung für das Erleben von Selbstwirksamkeit als gesundheitsförderlicher Faktor.

Konkrete Angebote in der Personalentwicklung, Fortbildung für Lehrkräfte:

- Angebote zur Gesundheitsförderung in der Berufseingangsphase.
- Kollegiale Unterstützungsgruppen für Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger.
- Baustein „Gesundheitsmanagement“ im Rahmen der verbindlichen Fortbildung für Schulleitungen.
- Workshops für Führungskräfte zur „Gesundheitsförderung in der Schule“.
- Coaching als Professionalisierungsangebot für Schulleitung und Entlastung in dem anspruchsvollen Auftrag guter Führung.
- Veranstaltungsreihen für den Führungskräftenachwuchs und das mittlere Management in der Schule zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Kommunikation, zum Umgang mit Konflikten und zur Teamentwicklung.
- Intensive Fortbildung zur „Konfliktbearbeitung in der Schule“ in Kooperation des LIS mit der Bürgerstiftung Bremen (Februar 2013: Start des 15. Kurses).
- Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision sowie Coaching (Entwicklung und Reflexion von Handlungsalternativen, Entlastungsstrategien, Burnout-Prävention, Krisenintervention) als Angebote einer berufsbegleitenden Beratung. Sie helfen Einzelnen oder Teams, die Qualität der beruflichen Arbeit zu sichern, zu verbessern und sich professionell weiterzuentwickeln. Damit trägt Supervision wesentlich zur Erhaltung der Motivation und des beruflichen und persönlichen Wohlbefindens bei.
- Gesundheitsfördernde Fortbildungsangebote – Einzelveranstaltungen zu spezifischen Themen des Ausbalancierens von positiven Anforderungen, Entspannung und Anspannung im beruflichen Alltag in der Schule.
- Gesundheitsfördernde Fortbildungsangebote mit supervisorischen Anteilen und thematischen Schwerpunkten (verbindliche, ganzjährige Gruppen, acht bis zehn Termine).

Die Erfahrungen mit den Unterstützungsangeboten sind sehr positiv; die Nachfrage an entsprechenden Programmen des LIS ist kontinuierlich groß. Insbesondere Angebote zur Entlastung im beruflichen Alltag werden sehr nachgefragt.

Zusätzlich bietet die von dem Senat eingerichtete „Sprechstunde Arbeitsplatz“ präventiv vertrauliche Beratung für Pädagoginnen und Pädagogen zu Konflikten am Arbeitsplatz, Überlastungsgefühlen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Wünschen nach beruflicher Weiterentwicklung in der Schule.

Für Referendarinnen und Referendare, die an Bremerhavener Schulen ausgebildet werden, gelten die Maßnahmen des LIS im Vorbereitungsdienst in gleicherweise. Darüber hinaus liegen für Bremerhaven keine spezifischen Angaben vor.

(Siehe auch Antwort zu Frage 15)

9. Wie hoch ist derzeit das durchschnittliche Alter von Lehrerinnen und Lehrern beim Eintritt in den Ruhestand? Wie viele Lehrkräfte gehen durchschnittlich pro Jahr vorzeitig in den Ruhestand, und was sind die (häufigsten) Gründe dafür? Wie haben sich diese Zahlen in den letzten zehn Jahren entwickelt? Wie stellen sich diese Zahlen von Lehrerinnen in Bremen im Vergleich dar?

Als Grundlage für die Auswertungen zur Beantwortung dieser Frage werden die Eingaben der Personalstellen in das Personalverwaltungssystem herangezogen.

Die folgende Tabelle zeigt das durchschnittliche Alter von Lehrerinnen und Lehrern beim Eintritt in den Ruhestand der letzten zehn Jahre.

Lehrpersonal	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Frauen	64,2	63,5	63,5	63,0	63,4	62,9	62,6	62,2	62,0	61,2
Männer	64,7	64,2	64,4	64,3	64,0	64,0	64,0	63,6	63,2	63,2
Gesamt	64,4	63,8	64,0	63,7	63,7	63,5	63,3	62,9	62,6	62,2

In den vergangenen Jahren ist das Alter des Eintritts in den Ruhestand der Lehrerinnen und Lehrer stetig gestiegen.

Die durchschnittliche Anzahl der Lehrkräfte, die pro Jahr vorzeitig in den Ruhestand gehen, stellt die folgende Auswertung dar.

Lehrpersonal	Jahr	Anteil der vorzeitigen Pensionierungen/Verrentungen zur Gesamtzahl		
		Gesamt	männlich	weiblich
	2003	1,86%	1,85%	1,86%
	2004	1,66%	1,87%	1,52%
	2005	1,37%	1,61%	1,20%
	2006	1,21%	1,41%	1,09%
	2007	1,37%	1,81%	1,08%
	2008	1,38%	1,81%	1,11%
	2009	1,27%	1,39%	1,20%
	2010	1,15%	1,59%	0,91%
	2011	1,43%	1,67%	1,30%
	2012	1,19%	1,27%	1,15%

Insgesamt ist eine leicht rückläufige Entwicklung bei den Übergängen in den vorzeitigen Ruhestand zu beobachten. Dieses Ergebnis ist konsistent zu dem oben dargestellten steigenden durchschnittlichen Alter beim Eintritt in den Ruhestand.

Die Anzahl der Lehrkräfte, die durchschnittlich pro Jahr vorzeitig in den Ruhestand gehen, ergibt sich aus folgender Auswertung.

Jahr	Anzahl
2012	70
2011	85
2010	66
2009	72
2008	78
2007	76
2006	67
2005	79
2004	96
2003	103

Die häufigsten Gründe für die vorzeitige Verrentung/Pensionierung sind Anträge mit 63 Jahren sowie Dienst-, Berufs oder Erwerbsunfähigkeit.

Verteilung der Abgangsgründe für Versetzung in den Ruhestand – Bremen

Abgangsgrund	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Dienst-, Berufs oder Erwerbsunfähigkeit	18	35	25	36	37	31	33	48	43	40
Auf Antrag mit 63.LJ flex. Altersgrenze	43	28	33	25	35	33	15	20	36	47
Mit dem 60. LJ vorgez. Altersrente - nur Frauen	5	8	4	6	3	3	7	1	3	6
Versetzung in den einstweiligen Ruhestand						1	1			
Schwerbehinderung	3	13	4	3	2	2	5	5	6	10
58er - Regelung Altersrente für Frauen mit Abfindung	1	1			2	1	6	6	5	8

a) zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in Bremen dar?

Ein Vergleich des Eintrittsalters in den Ruhestand zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in Bremen kann nur ab dem Jahr 2008, in Bremerhaven ab dem Jahr 2004 abgebildet werden.

Bremen

Berufsgruppe	Geschl.	2012	2011	2010	2009	2008
Lehrpersonal	W	64,2	63,5	63,5	63,0	63,4
	M	64,7	64,2	64,4	64,3	64,0
	Gesamt	64,4	63,8	64,0	63,7	63,7
Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	W	62,3	63,2	62,8	62,9	61,8
	M	64,0	65,0	64,8	63,3	62,6
	Gesamt	62,6	63,7	63,2	63,1	62,0
Feuerwehr	M	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
	Gesamt	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
Justizpersonal /ord. Ger.	W	60,9	62,9	63,3	60,5	58,5
	M	64,0	63,8	63,1	63,3	63,0
	Gesamt	62,6	63,3	63,2	61,8	61,7
Polizei	W	63,0	62,7	57,5	63,0	61,3
	M	59,4	59,8	58,5	59,1	59,8
	Gesamt	59,4	60,0	58,4	59,2	59,9
Raumpflegerinnen	W	63,2	61,8	61,3	62,3	61,2
	Gesamt	63,2	61,8	61,3	62,4	61,2
Sonstige Personalgruppen	W	63,4	61,2	61,2	60,5	62,4
	M	63,8	63,5	63,9	63,3	63,8
	Gesamt	63,6	62,5	63,0	62,6	63,3
Steuerpersonal	W	60,4	61,2	57,5	61,8	60,5
	M	62,1	63,6	61,4	64,0	63,2
	Gesamt	61,3	62,0	59,7	63,0	61,8
Strafvollzugspersonal	W	60,0	48,0	49,5	53,0	
	M	60,0	60,0	60,0	60,0	56,2
	Gesamt	60,0	56,0	55,8	58,4	56,2
Technisches Personal	W	63,3	63,8	63,7	61,8	60,8
	M	64,7	64,6	63,9	64,2	64,4
	Gesamt	64,5	64,5	63,9	63,9	64,1
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	W	63,4	62,8	62,0	60,4	62,2
	M	63,3	63,1	63,5	63,4	63,1
	Gesamt	63,3	62,9	62,6	61,8	62,7

Das Lehrpersonal und das technische Personal sind die Personalgruppen mit dem höchsten Renteneintrittsalter.

Ein Vergleich der vorzeitigen Verrentung/Pensionierung zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in Bremen kann aufgrund der Verlässlichkeit der Daten nur seit dem Jahr 2008 abgebildet werden (siehe Anlage Frage 9-2a).

Bremerhaven

	Lehrkräfte				Verwaltung				Polizei				Feuerwehr				
	Altersgrenze	vorgezogene Altersgrenze	Dienstunfähigkeit von Amtes wegen	Dienstunfähigkeit auf Antrag	GESAMT	vorgezogene Altersgrenze	Dienstunfähigkeit von Amtes wegen	Dienstunfähigkeit auf Antrag	GESAMT	Altersgrenze	Dienstunfähigkeit von Amtes wegen	Dienstunfähigkeit auf Antrag	GESAMT	Altersgrenze	Dienstunfähigkeit von Amtes wegen	Dienstunfähigkeit auf Antrag	GESAMT
2004	8	16	4	4	32	2	0	0	2	2	0	1	3	11	0	0	11
2005	14	19	3	5	41	2	0	0	2	4	11	1	0	12	12	0	12
2006	19	14	3	5	41	1	3	0	0	4	6	4	0	10	5	2	7
2007	13	20	8	5	46	2	1	0	0	3	12	4	1	17	5	0	16
2008	22	19	10	1	52	4	3	2	1	10	9	2	0	11	10	2	12
2009	23	12	7	8	50	3	0	0	2	5	8	0	0	8	4	0	4
2010	18	19	21		58	2	2	1		5	20	2		22	1	1	2
2011	24	17	15		56	10	0	1		11	14	0		14	4	2	6

- b) zu anderen Berufsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes in Bremen dar?
- c) im überregionalen Vergleich zur Lehrerschaft in den anderen Bundesländern dar?

Es liegen zurzeit keine ausreichenden und vergleichbaren Daten vor.

10. Welche Rückmeldungen liegen dem Senat über die Lernatmosphäre an den Schulen im Land Bremen, insbesondere hinsichtlich des Sozialverhaltens und der (Lern-)Disziplin von Schülern sowie über das Verhältnis von Schülern und Lehrern, vor? Welche Aussagen lassen sich über die Entwicklung der Lernatmosphäre treffen, und wie bewertet der Senat diese? Wie viel Zeit muss im Unterricht auf die Herstellung einer angemessenen Lernatmosphäre verwandt werden, und wie hat sich dies entwickelt? Wie beurteilt der Senat die „Effektivität“ von Lern- und Unterrichtszeit, wo sieht der Senat Defizite und Verbesserungsmöglichkeiten? Wie hat sich insgesamt der „Arbeitsplatz Klassenzimmer“ verändert?

Im Jahr 2007 wurde im Rahmen der externen Evaluation an den bremischen Schulen auch der Aspekt „Classroom-Management“ untersucht. Effiziente Klassenführung (nach Jacob S. Kounin [Bern: Huber 2006 – Neuauflage] „Techniken der Klassenführung“) bedeutet, dass Lehrkräfte durch Gewährleistung der Störungsfreiheit den Umfang der Nettolernzeit in der Klasse sehr groß halten. Außerdem erhöhen sie den Lehrerbetreuungsanteil für jede einzelne Schülerin und jeden einzelnen Schüler optimal. Kinder und Jugendliche brauchen Lenkung im Sinne Kounins ebenso wie Wertschätzung und Achtung. Wichtig ist die Kombination beider Dimensionen. Die oben genannte externe Evaluation 2007 ergab, dass dieser Aspekt an Schulen in Bremen zufriedenstellend bearbeitet wird.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass soziales Miteinander an den Schulen erfolgreich stattfindet, es jedoch vom sozialen Verhalten der Kinder und von der Kompetenz der Lehrkräfte abhängt, inwieweit es gelingt, gemeinsame Grundregeln zu erarbeiten und zu sichern. „Da Unterricht und Schule heute mit sozial, ethnisch und kulturell heterogen zusammengesetzten Kindern zu tun hat und daher generell eine ‚Pädagogik der Vielfalt in der Gemeinsamkeit‘ (Prengel 1993, Preuss-Lausitz, 1993) erforderlich ist, ist die Integration von Kindern mit physischen und kognitiven Beeinträchtigungen nur eine weitere Facette in einem individualisierenden, aber zugleich auf gemeinsame Lernsituationen bezogenen Unterricht. Integration erzwingt, auf individuelle Lernvoraussetzungen einzugehen. Dadurch enthält ein konsequent organisierter und angemessen ausgestatteter gemeinsamer Unterricht Lern- und Entwicklungschancen hin zum ‚guten Unterricht‘ für alle Schülerinnen und Schüler.“ (Klaus Klemm/Ulf Preuss-Lausitz: Gutachten zum Stand und zu den Perspektiven der sonderpädagogischen Förderung in den Schulen der Stadtgemeinde Bremen, Essen und Berlin 2008, Seite 16).

Im Rahmen der Schulentwicklung haben zahlreiche Schulen im Rahmen der Schulprogrammentwicklung verbindliche Regeln zum Umgang mit Störungen und Konflikten innerhalb der Einzelschule festgelegt. Schulen haben unterschiedliche Sozialtrainingsprogramme installiert und auch einen Sozialtrainingsraum für sogenannte time-outs eingerichtet, in denen Schülerinnen und Schüler ihr Fehlverhalten aufarbeiten.

Das Landesinstitut für Schule bietet für Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (BuT) entsprechende Fortbildungen an. Beispiele dafür sind „Soziales Lernen in der Grundschule“, „Die Friedenstreppe – ein Verfahren zur Konfliktlösung“, „Umgang mit Kindern, die besonders auffallen“ u. a. (aus dem aktuellen Fortbildungsangebot des LIS 2013).

11. Welche zusätzlichen Belastungen der Schülerinnen und Schüler gibt es nach Kenntnis des Senats, die die Lernsituation im Unterricht beeinträchtigen können? Wie hat sich die Belastung der Schülerinnen und Schüler in den letzten zehn Jahren entwickelt? Wie haben sich gegebenenfalls psychische Auffälligkeiten und Krankheiten in den letzten Jahren entwickelt, und welchen Zusammenhang sieht der Senat gegebenenfalls zur Belastung von Lehrkräften?

Nach der aktuellen Datenlage weisen etwa 20 % aller Kinder und Jugendlichen in Deutschland psychische Auffälligkeiten auf. So untersuchte die BELLA-Studie im Rahmen des bundesweiten Kinder und Jugendgesundheits surveys (KiGGS) des Robert Koch-Instituts in den Jahren 2003 bis 2012 eine für Deutschland repräsentative Stichprobe von Kindern und Jugendlichen und fand bei 22 % der Kinder und Jugendlichen Hinweise auf psychische Auffälligkeiten.

Nach Erhebungen des schulärztlichen Dienstes im Rahmen der Schuleingangsuntersuchungen in den Jahren 2011 und 2012 wird diese Größenordnung auch für Kinder im Einschulungsalter in Bremen bestätigt. Bei bis zur Hälfte dieser Kinder dürfte den festgestellten Auffälligkeiten eine psychische Störung mit Krankheitswert im Sinne der ICD-10 zugrunde liegen. Dennoch sind auch diese „Kinder mit Diagnosen“ nicht alle psychiatrisch/psychotherapeutisch behandlungspflichtig, andererseits haben die Erhebungen des schulärztlichen Dienstes ergeben, dass etwa die Hälfte der Kinder, die eine behandlungsbedürftige psychische Entwicklungsstörung haben, bis zum Zeitpunkt der Schuleingangsuntersuchung noch keine adäquate Therapie erfahren haben.

12. Welche Kenntnis hat der Senat über mögliche Zusammenhänge von Erkrankungen von Lehrkräften und dem Verhalten der Schülerschaft, beispielsweise hinsichtlich der Disziplin und des Sozialverhaltens?

Die Studie der Universität Potsdam „Psychische Gesundheit im Lehrerberuf“ (siehe dazu auch Schaarschmidt, U.: Fit für den Lehrerberuf?, in: Beckmann, U. u. a. Ein neues Bild vom Lehrerberuf? Pädagogische Professionalität nach Pisa, Weinheim 2004, Seite 100 bis 115) zeigt, „dass es bei aller Problematik, die sich für den Lehrerberuf im Ganzen zeigt, doch auch beachtliche Unterschiede von Schule zu Schule gibt. (. . .) Es hängt offensichtlich vieles davon ab, wie der berufliche Alltag an der konkreten Schule verläuft. Damit ist auch gesagt, dass man nicht nur auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen warten muss, sondern auch Möglichkeiten wirksamer Einflussnahme vor Ort bestehen. Als den entscheidenden, den Unterschied erklärenden, Faktor machten wir das soziale Klima der Schule aus. Dort, wo wir die günstigeren Beanspruchungsverhältnisse feststellten, fanden wir fast ausnahmslos auch ein gutes soziales Klima vor. Darunter sei vor allem verstanden, dass die Beziehungen im Kollegium durch Offenheit, Interesse füreinander und gegenseitige Unterstützung gekennzeichnet sind und eine Schulkultur besteht, die ein hohes Maß an Gemeinsamkeit bei der Durchsetzung schulischer Normen und Ziele aufweist.“ (Schaarschmidt, U.: „Heute Lehrer – morgen Patient? Die problematische Gesundheitssituation im Lehrerberuf und was dagegen zu tun ist“ in: Lehrerergesundheit, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2005, Seite 52).

Demnach gibt es statistisch keine konkreten verallgemeinerbare Zusammenhänge zur Erkrankung von Lehrkräften und dem Verhalten der Schülerschaft hinsichtlich der Disziplin und des Sozialverhaltens.

13. Welche zusätzlichen Aufgaben und Belastungen sieht der Senat für Lehrkräfte, insbesondere in sozial schwierigen Bereichen? Wie wirkt der Senat diesem entgegen? Welchen Zusammenhang sieht der Senat zwischen Belastungssituationen und der Klassenfrequenz, und sieht der Senat die Möglichkeit, über eine situationsbezogene und flexiblere Steuerung der Klassenfrequenz Verbesserungen für die Lehrerinnen und Lehrer zu schaffen? Welche Möglichkeiten sieht der Senat, durch eine Erhöhung der Zahl der Lehrerinnen und Lehrer nicht nur die Unterrichtsqualität und -effektivität zu steigern, sondern auch die Belastung der einzelnen Lehrkräfte zu senken? Welcher zusätzliche Personalbedarf ergibt sich gegebenenfalls aus pädagogischer Sicht, und welche Möglichkeit sieht der Senat, die Schulen entsprechend zusätzlich auszustatten?

Nach Untersuchungen ist der Zusammenhang zwischen Art der Unterrichtsorganisation und dem Schulklima einerseits und dem Belastungsempfinden und der Zufriedenheit der Lehrkräfte andererseits evident (siehe Antwort zu Frage 12). Daher wird die Entwicklung der Unterrichtsorganisation insbesondere durch

- Einrichtung von Jahrgangsteams,
- Förderung der Jahrgangs-, klassen- und fachbezogenen Teamarbeit,

- Ausbau des mittleren Schulmanagements (Jahrgangseleitungen und Fachbereichsleitungen)

gefördert.

Die Personalausstattung der Schulen ist von dem von der Bremischen Bürgerschaft beschlossenen Haushalt determiniert.

Die berufsbildenden Schulen sind überregionale Einrichtungen, sodass nicht von einzelnen sozial schwierigen Standorten gesprochen werden kann. Allerdings wirken sich die im Sekundarbereich I registrierten besonderen Auffälligkeiten von insbesondere männlichen Schülern, die aus sozial benachteiligten Gebieten stammen, auch im Unterricht der berufsbildenden Schule aus. Neben der eigentlichen Lehrtätigkeit der Lehrkräfte, die durch die größeren Leistungsunterschiede der Schülerinnen und Schüler anspruchsvoller geworden ist, sind Lehrerinnen und Lehrer zunehmend in der Beratung von Schülerinnen und Schülern in schwierigen Lebenssituationen gefordert. Einige berufsbildende Schulen haben darauf reagiert, indem sie im Rahmen des Personalbudgets eine Sozialpädagogin oder einen Sozialpädagogen einsetzen. An jedem Werkschulstandort gibt es eine sozialpädagogische Fachkraft für diesen Bildungsgang.

14. Wie wird sichergestellt, dass der zusätzliche Mehraufwand für Lehrerinnen und Lehrer durch Vertretungsunterricht gleichmäßig verteilt wird? Welche Möglichkeiten des Ausgleichs gibt es?

Soweit Lehrkräfte an der Erfüllung des Unterrichtsauftrages verhindert sind, kommen Vertretungslehrkräfte zum Einsatz oder die Schulen sichern durch Anordnung von befristeter Mehrarbeit den Unterricht. Dabei wird schulintern darauf geachtet, die mit der Mehrarbeit verbundenen Belastungen innerhalb der Lehrerkollegien aufgeteilt werden.

In den Schulen hat Vorrang, dass Lehrkräfte Vertretungsstunden übernehmen, die in der jeweiligen Klasse ein anderes Fach unterrichten, sodass im Vertretungsfall bei Bedarf dieses Fach unterrichtet werden kann. Eine solche Vorgehensweise ist im Sinne der in Bremen gültigen Kontingenzstundentafeln. Daher wird in Fällen von Vertretung bei kurzfristigem Ausfall einer Lehrkraft an den Schulen zunächst geprüft, ob eine Lehrkraft die Vertretung in der Klasse übernehmen oder im Rahmen einer Mitbetreuung eine sinnvolle Förderung sichergestellt werden kann. Geeignete Formen der Unterrichtsorganisation sind wie z. B. Freiarbeit, Wochenplanarbeit oder Arbeit an Förderplänen. Bei diesen Methoden erhalten die Schülerinnen und Schüler ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgaben, Übungs- und Fördermaterialien, die sie eigenständig bearbeiten können und sollen.

15. Welche Konsequenzen zieht der Senat für die Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern aus zusätzlichen Aufgaben- und Belastungssituationen? Welche pädagogisch-didaktischen Veränderungen ergeben sich für die Unterrichtsgestaltung? Welche Veränderungen von Schulorganisation wurden ergriffen, und welche hält der Senat noch zusätzlich für notwendig?

Der Schulentwicklungsplan für das Land Bremen von 2008 und zuvor die bremische Rahmenplanung zur Qualitätsentwicklung und der Orientierungsrahmen Schulqualität weisen auf die Bedeutung von Unterrichtsentwicklung und -qualität hin. Das Ziel ist die Verbesserung der Qualität von Schule und Unterricht sowie Entkoppelung von sozialer Herkunft und Schulerfolg. Bremen sieht deshalb seit Jahren in der Lehrerbildung und -fortbildung Maßnahmen insbesondere zur Ausbildung und Professionalisierung im Umgang mit Heterogenität, Inklusion und Interkulturalität im Unterricht, zur Teamarbeit, zur Weiterentwicklung der multiprofessionellen Zusammenarbeit an Ganztagschulen und ebenso zum Umgang mit Problemen in der sozial-emotionalen Entwicklung bzw. Verhaltensauffälligkeiten von Schülerinnen und Schülern vor. Zudem unterstützt das LIS die Lehrkräfte bei der Umsetzung des Reformvorhabens durch ein intensives Begleitprogramm.

Vor dem Hintergrund sich ändernder Anforderungen an den Lehrerberuf ist es darüber Ziel, geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen. Die Universität Bremen arbeitet derzeit an einem Konzept zur Eignungsdiagnostik. Studierende mit Berufswunsch „Lehrerin/Lehrer“ sollen bereits im Bachelor-Studium anhand des

Orientierungspraktikums und der fachdidaktischen Praxiselemente eine Rückmeldung zu ihren Stärken bekommen, aber auch die Möglichkeit erhalten, fehlende Kompetenzen zu entwickeln. Im lehramtsbezogenen Master-Studium wird das Praxissemester eingeführt. In Modulen zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen können überfachliche Kompetenzen entwickelt und Defizite ausgeglichen werden. Am Ende des Bachelor-Studiums können Studierende ihre Ausbildung mit dem Master of Education fortsetzen oder gegebenenfalls in einen fachwissenschaftlichen Masterstudiengang wechseln.

Im Vorbereitungsdienst kommen ergänzend verbindliche Ausbildungselemente zur Gesundheitsförderung hinzu, die durch die Einrichtung GeSA (Gesund am Arbeitsplatz Schule) mit entsprechenden Maßnahmen in der Berufseingangsphase und in anschließenden Fortbildungsangeboten verknüpft werden. Diese Ausbildungselemente sind fester Bestandteil der Einführungswochen und der fortlaufenden bildungswissenschaftlichen Seminare. Wahlpflichtangebote und Einzelsupervisionen bei Bedarf runden das Ausbildungsformat ab. Nach dem Vorbereitungsdienst gibt es in der Berufseingangsphase und in der Fortbildung begleitende und unterstützende Angebote und Maßnahmen, die der Professionalisierung und Weiterentwicklung von Unterricht und Schule dienen und die zugleich einen entlastenden und stärkenden Charakter haben. Zudem gibt es entsprechende Coaching- und Fortbildungsangebote für schulische Führungskräfte sowie in der regelmäßigen Schulleitungsqualifizierung ProfiS ein zweitägiges Modul zum „Gesundheitsmanagement“. (Siehe auch Antwort zu Frage 8.)

16. Mit welchen Maßnahmen wird der Senat das Gesundheitsmanagement verbessern, für das gemäß der Beschlüsse des Koalitionsausschusses vom 25. November 2012 ein Schwerpunkt auf den Bildungsbereich gelegt werden soll? Wann soll mit Aktivitäten begonnen werden, welche Zielgruppen sollen erreicht werden, und mit welchen Effekten wird gerechnet?

In der Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst ist das Gesundheitsmanagement als Daueraufgabe und sind die Aktivitäten in diesem Handlungsfeld als kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Hinblick auf die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung angelegt. Das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement bei der Senatorin für Finanzen arbeitet auf unterschiedlichen Handlungsfeldern, z. B. durch die Fortsetzung der Prozessbegleitung von gesundheitsbezogenen Aktivitäten in den Dienststellen, durch die Gesundheitsberichterstattung, die Bereitstellung von Instrumenten zur Bestandsaufnahme und durch die Erarbeitung von Angeboten und Kampagnen zu Belastungsschwerpunkten, an der Verbesserung des Gesundheitsmanagements. Fragen des Umgangs mit und der Eingliederung von Langzeiterkrankten stellen ein weiteres Handlungsfeld dar.

Die Senatorin für Finanzen und die Senatorin für Bildung und Wissenschaft haben sich in Bezug auf die Lehrkräfte darauf verständigt, dass das Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst weiter optimiert und Langzeiterkrankte rehabilitiert und wieder eingegliedert werden sollen, und nur dann, wenn dies nicht gelingen sollte, eine Zurruhestandssetzung infrage kommt. Ein Arbeitsschwerpunkt in diesem Kontext ist die Rehabilitation von dauerhaft erkrankten Lehrkräften.

Im Rahmen eines Projekts soll überprüft werden, ob die bisher getroffenen Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation von Lehrkräften optimiert werden können. Dies betrifft sowohl die medizinischen als auch die sonstigen begleitenden Maßnahmen und darüber hinaus auch die zeitliche Dauer der jeweiligen Prozesse. Hierzu soll zunächst eine einzelfallbezogene Bestandsaufnahme der dauerhaft erkrankten Lehrkräfte erfolgen, um zu ermitteln, welche Maßnahmen der Rehabilitation bisher ergriffen worden sind. Daraus können dann eventuell Möglichkeiten einer strukturellen Veränderung der jeweiligen Prozesse zur Wiedereingliederung und eventuell auch der zur vorzeitigen Zurruhestandssetzung abgeleitet werden. Darüber hinaus sollen für die erhobenen Einzelfälle modellhaft Empfehlungen für die berufliche Rehabilitation entwickelt werden, sofern dies von der Anamnese her möglich ist. Eine entsprechende Überprüfung und Bewertung soll unter Einbeziehung der jeweiligen Interessenvertretungen, des amts- und vertrauensärztlichen Dienstes, des Fachdienstes für Arbeitsschutz,

der Vorgesetzten und Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer innerhalb einer Projektgruppe erfolgen.

Ziel dieses Vorhabens ist es auch, im Rahmen des Erhebungsprozesses generelle Kenntnisse darüber zu erwerben, welche zusätzlichen präventiven Schritte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nötig sind, um insbesondere psychische Erkrankungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden, die eine berufliche Rehabilitation oder Dienstunfähigkeit nach sich ziehen können. Deshalb wird die Senatorin für Finanzen dafür Sorge tragen, dass eine ressortübergreifende Projektgruppe eingesetzt wird, die sich darüber hinaus generell mit der Rehabilitation und Wiedereingliederung von Beschäftigten in der bremischen Verwaltung auseinandersetzt.

17. Welche Auswirkungen sieht der Senat von den Veränderungen der Berufsbedingungen, zusätzlichen Aufgaben und Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern auf die Attraktivität des Berufsbildes, insbesondere für Berufseinsteiger? Welche Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung sieht der Senat, und welche das Berufsbild fördernden Maßnahmen will der Senat gegebenenfalls (zusätzlich) ergreifen?

In den ersten Jahren der Berufstätigkeit werden die Grundlagen für das spätere Berufsleben gelegt, Einstellungen geprägt, Routinen entwickelt, Freude und Arbeitszufriedenheit am Arbeitsplatz Schule erlebt.

Der Senat hat vor ca. zehn Jahren die Berufseingangsphase verbindlich eingeführt, um den Lehrerinnen und Lehrern in dieser entscheidenden Frage ihrer beruflichen Karriere von Anfang an die gewünschte Begleitung zu gewähren. Dabei spielt die Schule, an der die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger eingesetzt sind, die entscheidende Rolle. Dort findet die Einarbeitung in die Aufgaben einer Lehrerin bzw. eines Lehrers und die Integration in die Zusammenarbeit im Kollegium statt.

Das LIS hat die Aufgabe übernommen, begleitende Angebote zur Professionalisierung sowie insbesondere zur gegenseitigen kollegialen Stärkung und Beratung zu organisieren. Im Einzelnen gibt es folgende Unterstützungsangebote für die Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger:

- zentrale Veranstaltung „Startsprung“ zu Fragen, die in besonderer Weise den Berufseinstieg betreffen,
- kollegiale Unterstützungsgruppen unter professioneller Anleitung,
- fachbezogene PraxisAGs zum kollegialen Austausch bei der Planung guten Unterrichts und der Erarbeitung kompetenzorientierten Materials,
- Einarbeitung in der Schule durch die Schulleitung und – nach Möglichkeit – eine Tandempartnerin bzw. einen Tandempartner aus dem Kollegium.

Für die Nachwuchsgewinnung ist eine realistische Darstellung von Aufgaben und Belastungen des Berufs von Vorteil. Eine falsche Vorstellung des Berufsbildes kann zu einer beruflichen Fehlentscheidung führen. Daher hat die Senatorin für Bildung und Wissenschaft in den für die Phase vermehrter Verrentungen/Pensionierungen aus Altersgründen (bis ca. 2019/2020) noch sinnvoll erreichbaren Abiturjahrgängen gezielt über das Berufsbild und die Anforderungen informiert (Programm School-Scouts, Beteiligung an Berufswahlmessen, Internetplattform „Gesucht – Lehrkraft für Bremen“).

Das Ansehen des Berufsbildes „Lehrerin/Lehrer“ hat sich in der öffentlichen Wahrnehmung – auch wegen der breiten öffentlichen Diskussionen um Bildung – in den letzten Jahren noch einmal deutlich verbessert. Laut einer Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2012 genießt der Beruf bei 73 % der Bürgerinnen und Bürger ein hohes Ansehen. Ein Anstieg um 10 % seit 2007 war zu verzeichnen. Der Senat sieht daher keinen Anlass, weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Berufsbildes zu ergreifen.

18. Wie stellt sich nach Auffassung des Senats die zukünftige Versorgung mit ausgebildeten Lehrkräften dar? Wie entwickelt sich der Bedarf Bremens im Vergleich mit den anderen Bundesländern? Für welche Schularten oder Schulfä-

cher bestehen bereits jetzt oder voraussichtlich in Zukunft Schwierigkeiten, passende Bewerber zu finden? Welche Schritte unternimmt der Senat, um derlei mögliche Personalengpässe zu verhindern?

Im Juli 2011 hat die Kultusministerkonferenz den letzten umfassenden Bericht sowie Datenmaterial zu einer Modellrechnung zum Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2010 bis 2020 auf Basis der Daten bis 2009 veröffentlicht. Dort sind Prognosen für die Bedarfe sowie die Absolventen der Zweiten Staatsprüfung der Bundesländer gegenübergestellt.

Im Ergebnis bestand in der Gesamtbetrachtung ab 2013 in Deutschland eher ein rechnerisches Lehrkräfteüberangebot. Insbesondere in den westdeutschen Ländern überstieg das Angebot demnach prognostisch den Bedarf, in den ostdeutschen Ländern bestand jedoch eine rechnerische Unterdeckung. Bezogen auf die einzelnen Lehrämter gab es jedoch Unterschiede. Insbesondere im beruflichen Bereich zeichnete sich mittel- als auch langfristig nach dem damaligen Prognosestand eine Unterdeckung ab, mittelfristig galt dies auch für die sonderpädagogischen Lehrämter. In Bremen bestand im Gegensatz zur Bundesentwicklung prognostisch insgesamt erst ab 2016 ein leichtes Überangebot, insbesondere bei den sonderpädagogischen Lehrämtern zeichnete sich mittel- bis langfristig eine Unterdeckung ab.

Im Zuge eines bundesweiten Trends wird an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen auch in den nächsten Jahren der Bedarf in naturwissenschaftlichen Fächern Physik und teilweise Chemie nicht durch Regellehrerausbildung voll umfänglich abgedeckt werden. Zur Absicherung des Bedarfs bietet die Senatorin für Bildung und Wissenschaft (SBW) qualifizierten Hochschulabsolventen den Seiteneinstieg in den Lehrerberuf für das Fach Physik an, indem unter bestimmten Voraussetzungen ein Universitätsabschluss (z. B. Diplom, Master of Science) mit einer Ersten Staatsprüfung gleichgestellt werden kann und damit die Zulassung in den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an öffentlichen Schulen eröffnet.

Der Bedarf an sonderpädagogischen Lehrkräften ist allein auf der Basis der regelhaften Lehrerausbildung derzeit ebenfalls nicht abgesichert. Bundesweit hat sich eine deutliche Bedarfssteigerung an sonderpädagogischen Lehrkräften eingestellt, die sich in den nächsten Jahren im Zuge der Inklusionsmaßnahmen auch in anderen Bundesländern vermutlich noch verstärken wird. Lehrkräften wird deshalb in Bremen das Angebot gemacht, sich berufsbegleitend zu Lehrkräften für Inklusive Pädagogik/Sonderpädagogik weiterbilden zu lassen (IPWeiterbildungsv). Die Weiterbildungsmaßnahme umfasst zwei Jahre; drei Durchgänge sind geplant.

Die Nachfrage nach Absolventinnen und Absolventen mit dem Lehramt an berufsbildenden Schulen übersteigt bundesweit das Angebot.

In Bremen sind aktuelle Bedarfe für Bautechnik, Chemietechnik, Elektrotechnik, Ernährung und Hauswirtschaftswissenschaften, Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik, Informationstechnik/Informatik, Metalltechnik, Sozialpädagogik und Wirtschaftswissenschaften, hier nur in Verbindung mit dem Zweifach Informatik, nur teilweise abzudecken. SBW hat deshalb für diese beruflichen Fachrichtungen ebenfalls den Seiteneinstieg in den Vorbereitungsdienst ermöglicht. Zudem hat das LIS eine Initiative gestartet, bei der Fachleiterinnen und Fachleiter sowie Fachleute aus berufsbildenden Schulen Werbeaktionen für eine Tätigkeit im bremischen Schuldienst in Universitäten anbieten, an denen das Studium des berufsbildenden Lehramts möglich ist.

Anlage zu Frage 4

Krankheitsbedingte Abwesenheiten nach Kalendertagen in %

Stichtag	Lehrpersonal Gesamt*			Schulen des Primarbereichs			Schulen Sek I			Schulen Sek II			Gesamtschulen		
	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.
31.12.2009	4,54%	3,55%	4,19%	3,81%	4,34%	3,86%	5,15%	3,96%	4,75%	4,81%	3,36%	4,05%	4,84%	3,57%	4,41%
30.06.2010	4,92%	3,56%	4,43%	4,03%	4,48%	4,07%	5,59%	4,42%	5,19%	5,29%	3,24%	4,21%	4,70%	3,80%	4,39%
31.12.2010	4,52%	3,75%	4,25%	4,06%	3,28%	3,99%	4,92%	5,17%	5,00%	4,71%	3,50%	4,07%	5,56%	4,44%	5,15%
30.06.2011	4,41%	3,90%	4,23%	4,10%	3,65%	4,06%	4,80%	5,85%	5,16%	4,69%	3,61%	4,12%	4,98%	5,01%	4,99%
31.12.2011	4,33%	3,42%	4,01%	4,17%	3,72%	4,12%	4,88%	4,95%	4,90%	4,05%	3,23%	3,62%	4,25%	3,52%	3,98%
30.06.2012	4,39%	3,22%	3,99%	4,56%	3,71%	4,48%	5,03%	4,09%	4,73%	3,87%	3,15%	3,50%	4,62%	3,66%	4,28%
31.12.2012	4,54%	3,59%	4,22%	4,87%	3,44%	4,73%	k.A.	k.A.	k.A.	3,96%	3,67%	3,81%	k.A.	k.A.	k.A.

Stichtag	Gymnasien und durchgehende Schulen mit Abitur			Förderzentren			Oberschulen		
	W	M	Ges.	W	M	Ges.	W	M	Ges.
31.12.2009	3,75%	2,52%	3,22%	6,11%	5,04%	5,88%	k.A.	k.A.	k.A.
30.06.2010	3,79%	2,49%	3,23%	6,49%	4,44%	6,05%	k.A.	k.A.	k.A.
31.12.2010	3,86%	2,32%	3,20%	6,60%	4,90%	6,21%	k.A.	k.A.	k.A.
30.06.2011	4,11%	2,52%	3,44%	6,86%	5,33%	6,51%	k.A.	k.A.	k.A.
31.12.2011	4,26%	2,57%	3,56%	8,62%	5,14%	7,69%	k.A.	k.A.	k.A.
30.06.2012	3,86%	2,47%	3,29%	8,70%	4,30%	7,47%	k.A.	k.A.	k.A.
31.12.2012	4,23%	2,62%	3,59%	6,72%	5,04%	6,24%	5,02%	4,34%	4,79%

* In der Personalgruppe Lehrpersonal Gesamt werden auch Lehrerinnen und Lehrer geführt, die an den Hochschulen, der Universität, der JVA etc. beschäftigt sind, nicht nur Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen.

Vorzeitige Verrentungen/Pensionierungen

Vergleich zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in Bremen

Berufsgruppe	Jahr	Anteil zur Gesamtzahl		
		Gesamt	männlich	weiblich
Lehrpersonal				
	2008	1,38%	1,81%	1,11%
	2009	1,27%	1,39%	1,20%
	2010	1,15%	1,59%	0,91%
	2011	1,43%	1,67%	1,30%
	2012	1,19%	1,27%	1,15%
Erziehungs- und Betreuungspersonal				
	2008	0,40%	0,91%	0,31%
	2009	0,25%	0,45%	0,22%
	2010	0,29%	0,36%	0,28%
	2011	0,16%	0,00%	0,20%
	2012	0,27%	0,32%	0,25%
Justizpersonal				
	2008	1,02%	2,12%	0,36%
	2009	1,00%	0,90%	1,06%
	2010	0,90%	1,53%	0,53%
	2011	0,87%	0,60%	1,02%
	2012	0,44%	0,31%	0,50%
Polizei				
	2008	0,16%	0,15%	0,21%
	2009	0,25%	0,26%	0,21%
	2010	0,29%	0,26%	0,39%
	2011	0,12%	0,10%	0,19%
	2012	0,28%	0,35%	0,00%
Raumpflegerinnen				
	2008	2,81%	0,00%	2,81%
	2009	1,60%	0,00%	1,61%
	2010	3,12%	0,00%	3,13%
	2011	2,24%	0,00%	2,26%
	2012	2,43%	0,00%	2,51%
Steuerpersonal				
	2008	0,71%	0,38%	1,00%
	2009	0,44%	0,39%	0,50%
	2010	1,20%	1,41%	1,02%
	2011	1,11%	0,61%	1,54%
	2012	1,61%	1,88%	1,40%
Strafvollzugspersonal				
	2008	0,37%	0,47%	0,00%
	2009	0,39%	0,00%	1,96%
	2010	0,37%	0,00%	1,75%
	2011	1,04%	0,00%	4,92%
	2012	0,00%	0,00%	0,00%
Technisches Personal				
	2008	0,40%	0,28%	0,69%
	2009	0,53%	0,57%	0,43%
	2010	0,19%	0,19%	0,21%
	2011	0,31%	0,37%	0,20%
	2012	0,13%	0,19%	0,00%
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung				
	2008	0,64%	0,77%	0,57%
	2009	0,92%	1,00%	0,87%
	2010	0,76%	0,56%	0,86%
	2011	0,71%	0,76%	0,69%
	2012	0,64%	0,92%	0,48%

Die häufigsten Gründe:

Erziehungs- und Betreuungspersonal	Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	Auf Antrag mit 63 Lebensjahren flexible Altersgrenze Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Lehrpersonal	Auf Antrag mit 63 Lebensjahren flexible Altersgrenze Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Polizei, Strafvollzugspersonal	Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Raumpflegerinnen	Mit dem 60. Lebensjahr vorgezogene Altersrente – nur Frauen – Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Steuerpersonal	Auf Antrag mit 63 Lebensjahren flexible Altersgrenze Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Verwaltungspersonal, ein- schließlich Textverarbeitung	Auf Antrag mit 63 Lebensjahren flexible Altersgrenze Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit