

# LANDLEHRERIN IN SICHT?

**MÖGLICHKEITEN FÜR EINE  
AUSREICHENDE VERSORGUNG MIT  
LEHRKRÄFTEN IN SCHULEN  
PERIPHERISIERTER  
REGIONEN BRANDENBURGS**



# IMPRESSUM

**Herausgeberin** Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Brandenburger Landtag  
Am Havelblick 8  
14473 Potsdam  
[www.gruene-fraktion.brandenburg.de](http://www.gruene-fraktion.brandenburg.de)

**Redaktion** Martin Bär  
Carolin Friedemann  
Franziska Petruschke

**Bezug** Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Am Havelblick 8  
14473 Potsdam  
Tel. 0331-966 1701  
Fax 0331-966 1702  
[info@gruene-fraktion.brandenburg.de](mailto:info@gruene-fraktion.brandenburg.de)

**Redaktionsschluss** Juli 2011

Fotos: Titel © kallejipp-photocase.com, Portrait © Rainer Kurzender  
Diese Publikation enthält Informationen über die parlamentarische Arbeit der  
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Brandenburger Landtag und ist nicht  
zum Zweck der Wahlwerbung bestimmt.

# VORWORT



**Marie Luise von Halem**  
Bildungspolitische Sprecherin der  
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Brandenburg kämpfte jahrelang mit der Verwaltung von Überhängen im Bereich der Lehrkräfteversorgung. Um Entlassungen zu vermeiden, mussten angestellte Lehrkräfte Unterrichtsstunden reduzieren und viele wurden in andere Landesteile von Brandenburg versetzt, weil dort Bedarf bestand. Diese Zeiten sind mit dem neuen Schuljahr 2011/2012 definitiv vorbei. Jetzt stehen wir vor der umgekehrten Fragestellung: Die Zahl der in den nächsten Jahren aus Altersgründen ausscheidenden Lehrerinnen und Lehrern wird erheblich größer sein als die der AbsolventInnen. Kommen dann junge Lehrkräfte aus anderen Bundesländern zu uns und füllen die Lücke? Und wie gelingt es uns, sie für die ländlichen Regionen zu begeistern? Es wird eine zentrale Aufgabe künftiger Bildungspolitik sein, sich um neue Lehrkräfte für die Brandenburger Schulen zu bemühen und die Bedingungen für Lehrkräfte so zu verbessern, dass unser Land im bundesweiten Wettbewerb um junge neue Lehrkräfte bestehen kann. Gerade Lehrkräfte für Brandenburgs ländliche Regionen zu finden, wird dabei die größte Herausforderung werden.

Nach Berechnungen des Brandenburger Bildungsministeriums – die erst nach der Fertigstellung des Gutachtens bekannt gegeben wurden – werden vom Schuljahr 2011/2012 bis einschließlich zum Schuljahr 2014/2015 3.100 Lehrkräfte aus dem Schuldienst ausscheiden, die meisten aus Altersgründen. Diese 3.100 Lehrkräfte müssen bis zum Schuljahr 2014/2015 wegen annähernd gleicher Schülerzahlen komplett ersetzt werden. Pro Jahr müssten im Schnitt 775 Lehrkräfte neu eingestellt werden. Aber nur 450 Lehrkräfte werden jährlich in Brandenburg fertig ausgebildet. Zum Schuljahr 2011/2012 plant das Ministerium lediglich 250 Neueinstellungen – obwohl dieses Jahr noch mehr zur Verfügung stünden! Die Differenz addiert sich natürlich zum Bedarf der folgenden Jahre.

Der Lehrkräftebedarf ist jedoch nicht nur ein Brandenburger Problem. Die Kultusministerkonferenz der Länder hat 2003 in einer Studie den jährlichen bundesweiten Bedarf an neuen Lehrkräften bis zum Jahr 2015 untersucht. Dabei wurde errechnet, dass 26.000 bis 27.000 Nachwuchskräfte benötigt werden. Wenn wir diese Zahlen dem jährlichen Angebot neuer Lehrkräfte gegenüberstellen, wird die Dramatik der derzeitigen Situation offensichtlich: so werden laut KMK bis 2015 lediglich 24.000 bis 25.000 Lehrkräfte pro Jahr bundesweit fertig ausgebildet. Daraus ergibt sich eine Unterversorgung über alle Schulformen und Länder hinweg von 2.000 bis 3.000 Lehrkräften. Besonders betroffen sind schon jetzt die strukturschwachen und ländlichen Gebiete, in denen der Lehrermangel inzwischen alle Schularten und fast alle Fächerverbindungen erfasst hat. Bereits jetzt hat sich aus diesem Umstand eine Konkurrenzsituation unter den Bundesländern ergeben. Diese droht sich in den nächsten Jahren noch zu verschärfen. Jede Landesregierung muss den eigenen Bedarf an Lehrkräften decken und manch eine blickt dabei auch begehlich über die eigene Landesgrenze hinweg. So war bereits zu beobachten, dass Anzeigenkampagnen (z.B. von Baden-Württemberg in Berlin und Brandenburg oder auch von Hessen in Rheinland-Pfalz) zur gezielten Abwerbung geschaltet wurden. Für welches Bundesland sich eine Lehramtsanwärterin oder ein Lehramtsanwärter entscheidet, hängt von vielen Faktoren ab, der Art der Anstellung, der Höhe der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen (Stundendeputat, Aufstiegschancen, Fortbildungsmöglichkeiten u.a.) oder auch von weichen Standortfaktoren.

Zur Klärung der Brandenburger Situation hat die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beim Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS) ein Gutachten zu den „Möglichkeiten für eine ausreichende Versorgung mit Lehrkräften in Schulen peripherisierter Regionen Brandenburgs“ in Auftrag gegeben. Es sollte aufgezeigt werden, wie die künftigen Bedarfe sind und wie sowohl Brandenburg insgesamt als auch insbesondere die peripheren Regionen für junge Lehrkräfte als Arbeitsort attraktiv gestaltet werden können.

Die Studie beschreibt Maßnahmen, die von den unterschiedlichen Akteuren – dem Land Brandenburg als Arbeitgeber, der Schule als direkter Arbeitsplatz und den Kommunen als Schulträger – umgesetzt werden können, um neue Lehrkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei wird von LehramtsanwärterInnen die Verbeamtung als ein zentrales Element angesehen. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Brandenburger Landtag hatte sich gegen eine Weiterführung der Verbeamtung in

Brandenburg ausgesprochen, weil wir einerseits Kosten nicht auf künftige Jahrzehnte verschieben wollen und andererseits den mit der erneuten Verbeamtung verschärften Wettbewerb zwischen den Bundesländern insgesamt für fatal halten. Allerdings sehen wir in der derzeitigen Situation wegen des Konkurrenzdrucks wenig Handlungsspielraum für Alleingänge. Wir setzen uns aber weiterhin auf Bundesebene für eine Modernisierung und Vereinheitlichung des Dienstrechtes im öffentlichen Dienst ein, mit der zentralen Forderung nach Integration der Beamten in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme.

Als Schlussfolgerung aus der vorliegenden Studie wollen wir als Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Brandenburger Landtag ein Modellprojekt „LandlehrerIn in Sicht“ initiieren, um in einer ländlich geprägten Region die verschiedenen Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung modellhaft zu erproben. Hierbei wollen wir möglichst viele der betroffenen Akteure gewinnen, in einem Netzwerk gemeinsame Strategien zur Personal- und Schulentwicklung der Region zu entwickeln. Denn die Bildung unserer Kinder gehört zu unseren wichtigsten Zukunftsaufgaben und sie gelingt am besten, wenn wir sie gemeinsam anpacken.

Potsdam, im Juli 2011



# **GUTACHTEN ÜBER MÖGLICHKEITEN FÜR EINE AUSREICHENDE VERSORGUNG MIT LEHRKRÄFTEN IN SCHULEN PERIPHERISIERTER REGIONEN BRANDENBURGS**

**Durchgeführt von** Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und  
Strukturplanung e.V.  
Flakenstraße 28-31  
15537 Erkner

**Projektverantwortliche** PD Dr. Gabriela B. Christmann

**Projektteam** Dipl. Geogr. Sabine von Löwis  
Dipl. Geogr. Leander Küttner  
Dipl. Soz. Anika Neumann  
Reiner M. Fahlbusch

**Durchführungszeitraum** 25.11.2010 – 16.03.2011

Im Auftrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Brandenburger Landtag.

# GLIEDERUNG

Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	7
<b>1. Problemaufriss: Neue Lehrkräfte braucht das Land Brandenburg</b>	<b>9</b>
<b>2. Lehrkräftebestandsanalyse</b>	<b>10</b>
2.1 Regionalanalyse Lehrkräfteentwicklung Brandenburg	10
2.2 Lehrkräftebedarf im Land Brandenburg im nächsten Jahrzehnt	11
2.2.1 Zur Ermittlung des Lehrkräftebedarfs	12
2.2.2 Zukünftiger Lehrkräftebedarf in Brandenburg	13
<b>3. Ergebnisse der qualitativen Befragung</b>	<b>17</b>
3.1 Vorüberlegungen: Arbeitgebermaßnahmen, Schule und Kommune	17
3.2 Akteursgruppenspezifische Problemwahrnehmung des Lehrkräftemangels	17
3.2.1 Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Schulämter sowie Schulleiterinnen und -leiter staatlicher Schulen	17
3.2.2 Schulleiterinnen und -leiter freier Schulen	18
3.2.3 Kommunale Akteure	19
3.2.4 Zwischenfazit zur Problemwahrnehmung des Lehrkräftemangels	19
3.3 Akteursgruppenspezifische Einschätzung von Lösungsstrategien und Maßnahmen	19
3.3.1 Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Schulämter sowie Schulleiterinnen und -leiter staatlicher Schulen	20
3.3.2 Schulleiterinnen und -leiter privater Schulen	21
3.3.3 Kommunale Akteure	22
3.3.4 Zwischenfazit zu möglichen Maßnahmen	22
3.4 Welche Anreizstrukturen junges Lehrpersonal in peripherisierte Regionen Brandenburgs ziehen	22
3.4.1 Rekonstruktion der Motivlagen junger Lehrerinnen und Lehrer für den Antritt einer Stelle	22
3.4.2 Einschätzung von Lösungsstrategien und Maßnahmen durch junge Lehrerinnen und Lehrer und deren Gewichtung	23
3.4.3 Zwischenfazit Einschätzung von Anreizstrukturen durch junge Lehrkräfte	23
3.5 Anreizstrukturen für den Antritt einer Stelle aus Sicht der Referendarinnen und Referendare: Die Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen	24
<b>4. Ergebnisse der Onlinebefragung</b>	<b>25</b>
4.1 Studentinnen und Studenten	25
4.1.1 Brandenburg	25
4.1.2 Sachsen	28
4.2 Referendarinnen und Referendare	31
4.2.1 Brandenburg	31
4.2.2 Sachsen	35
<b>5. Lösungsstrategien und Handlungsempfehlungen für Brandenburg basierend auf Recherchen in deutschen und internationalen Referenzregionen</b>	<b>37</b>
5.1 Generelle Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	38
5.1.1 Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber: Land und Schulamt	38
5.1.2 Handlungsempfehlungen für die Schule	42
5.1.3 Handlungsempfehlungen für die Kommune	43
5.1.4 Zusammenfassung Maßnahmen zur generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen	44
5.2 Handlungsempfehlungen für peripherisierte Räume	44
5.2.1 Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber - Land und Schulamt	44
5.2.2 Handlungsempfehlungen für die Schule	47
5.2.3 Handlungsempfehlungen für die Kommune	48
5.2.4 Zusammenfassung Maßnahmen Lehrkräftegewinnung in peripherisierten Regionen	49
5.3 Besoldungs- und tarifrechtliche Möglichkeiten einer Zulagenregelung für Lehrkräfte in peripherisierten Regionen (Peripherie-Zulage)	50
5.3.1 Lehrämter nach dem Brandenburgischen Lehrerbildungsgesetz	50
5.3.2 Die besoldungsrechtliche Zuordnung der brandenburgischen Lehrämter	50
5.3.3 Die tarifliche Eingruppierung der Lehrkräfte	50

5.3.4 Zahlung einer Peripherie-Zulage nach besoldungsrechtlichen Vorschriften	51
5.3.5 Zahlung einer Peripherie-Zulage nach tarifrechtlichen Vorschriften	52
5.3.6 Peripherie-Zulage in einem neugefassten Landesbesoldungsgesetz	53
5.3.7 Abschließende Bewertung und Anregungen	54
<b>6. Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>56</b>
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>58</b>

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<b>Abbildung 1:</b> Lehrermodell/Beschäftigte	12
<b>Abbildung 2:</b> Lehrermodell/Beschäftigungsansprüche	13
<b>Abbildung 3:</b> Mittelfristiger Einstellungsbedarf (Personenzahlen)	14
<b>Abbildung 4:</b> Einstellungen bei Glättung der Einstellungsbedarfe in Personen	15
<b>Abbildung 5:</b> Herkunft der Brandenburger Studentinnen und Studenten	25
<b>Abbildung 6:</b> Bereitschaft der Brandenburger Studierenden, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen	27
<b>Abbildung 7:</b> Ausgewählte Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der schulpraktischen Ausbildung im Referendariat aus Sicht der Brandenburger Studierenden	28
<b>Abbildung 8:</b> Herkunft der sächsischen Studentinnen und Studenten	29
<b>Abbildung 9:</b> Bereitschaft der sächsischen Studierenden, in peripherisierten Gebieten Brandenburgs ein Referendariat aufzunehmen	30
<b>Abbildung 10:</b> Ausgewählte Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der schulpraktischen Ausbildung aus Sicht der sächsischen Studierenden	31
<b>Abbildung 11:</b> Herkunft der Brandenburger Referendarinnen und Referendare	32
<b>Abbildung 12:</b> Bereitschaft der Brandenburger Referendarinnen und Referendare für einen Berufseinstieg in peripherisierten Regionen	33
<b>Abbildung 13:</b> Ausgewählte attraktivitätssteigernde Maßnahmen für peripherisierte Räume aus Sicht der Brandenburger Referendarinnen und Referendare	34
<b>Abbildung 14:</b> Ausgewählte attraktivitätssteigernde Maßnahmen der Schulen aus Sicht der Brandenburger Referendarinnen und Referendare	34
<b>Abbildung 15:</b> Herkunft der sächsischen Referendarinnen und Referendare	35
<b>Abbildung 16:</b> Bereitschaft der sächsischen Referendarinnen und Referendare für einen Berufseinstieg in peripherisierten Gebieten Brandenburgs	36
<b>Abbildung 17:</b> Ausgewählte Maßnahmen, um einen Schulstandort in peripherisierten Regionen für sächsische Referendarinnen und Referendare attraktiver zu gestalten	37

## TABELLENVERZEICHNIS

<b>Tabelle 1:</b> Zugänge und Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst des Landes Brandenburg	10
<b>Tabelle 2:</b> Einstellungen und deren Verteilung auf Lehrämter in Personen	16
<b>Tabelle 3:</b> Herkunft und bevorzugter Arbeitsort der Brandenburger Studierenden	26
<b>Tabelle 4:</b> Herkunft und Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen	27
<b>Tabelle 5:</b> Welches Bundesland sächsische Studentinnen und Studenten für ihre schulpraktische Ausbildung präferieren	29
<b>Tabelle 6:</b> Herkunft und Bereitschaft sächsischer Studentinnen und Studenten ein Referendariat in peripherisierten Gebieten Brandenburgs aufzunehmen	30
<b>Tabelle 7:</b> Welches Bundesland Brandenburger Referendarinnen und Referendare für ihren Arbeitseinsatz präferieren	32
<b>Tabelle 8:</b> Welches Bundesland sächsische Referendarinnen und Referendare für ihren Arbeitseinsatz präferieren	36





# 1. PROBLEMAUFRISS – NEUE LEHRKRÄFTE BRAUCHT DAS LAND BRANDENBURG

„Lehrer jammern viel, strengen sich kaum an und tragen die Schuld, wenn Kinder schlechte Leistungen in der Schule bringen“ – so titelt eine renommierte deutsche Online-Zeitschrift 2009. Um die Imageträchtigkeit des Lehrerberufes scheint es in Deutschland den Medien zufolge wohl nicht zum Besten bestellt. Die Studienanfängerzahlen der Lehramtsstudierenden hingegen sprechen eine andere Sprache. Diese stagnieren nach jahrelangem Anstieg auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Jedes Jahr setzen sich ca. 600 Brandenburgerinnen und Brandenburger das Ziel, den Lehrerberuf zu ergreifen, sich der Herausforderung zu stellen, den ihnen nachfolgenden Generationen als Wissens- und Erfahrungsquelle voranzugehen. Im Zuge der demografischen Entwicklung und der Altersstruktur deutscher Lehrkräfte, die im europaweiten Vergleich am unteren Ende rangiert<sup>1</sup>, können sich die zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer auf eine fast luxuriöse Situation am Arbeitsmarkt einstellen. „Weil bald Hunderttausende Lehrer in Pension gehen, rollen Schulen dem Nachwuchs jetzt schon den roten Teppich aus.“ Neben dem überproportionalen Anteil von Alt- gegenüber Junglehrerinnen und -lehrern sind auch räumliche Disparitäten in der Versorgung mit Lehrpersonal offensichtlich. Nicht nur Konkurrenzen zwischen alten und neuen Bundesländern<sup>2</sup>, insbesondere solche zwischen ländlichen und städtischen Räumen sind feststellbar. Ganz besonders von der Abwanderung jungen Lehrpersonals betroffen sind peripherisierte Räume.

Unser Verständnis von peripherisierten Räumen ist anschlussfähig an die Begriffsdefinition von Keim<sup>3</sup>, der zunächst eine Dualität zwischen Peripherisierung und Zentralisierung annimmt. Als peripherisiert gelten folglich solche Räume, die sich von zentralisierten, durch überdurchschnittliche wirtschaftliche Produktivität und Infrastrukturausstattung geprägten Räumen unterscheiden. Als graduell geschwächte Gebiete, die sich abgekoppelt von sozial-räumlichen Entwicklungen gegenüber dominanten Zentralisierungsvorgängen darstellen, handelt es sich bei peripherisierten Räumen allerdings nicht um statische, unveränderliche, sondern vielmehr dynamische Gebilde, die ihre Etikettierung als peripherisiert auf der Basis von Entwicklungstendenzen wieder abgeben können.

Im „Klassenkampf“ um junge Lehrerinnen und Lehrer wird es entsprechend für Brandenburg in Zukunft immer schwieriger, eine bedarfsgerechte Versorgung mit Lehrkräften, insbesondere in den peripherisierten Regionen seines Landes zu gewährleisten. Konkurrenz im Hinblick auf die Lehrpersonalausstattung gibt es für die peripherisierten Schulamtsbezirke Cottbus, Eberswalde und Perleberg nicht nur aus dem nahe gelegenen Berlin. Finanziell gut ausgestattete Bundesländer wie Hessen, Baden-Württemberg, Bayern oder Hamburg werben bereits gezielt Junglehrerinnen und -lehrer mit finanziellen Vergütungsanreizen ab, bei denen Brandenburg aufgrund seiner Haushaltslage kaum Schritt halten kann. Diese Konkurrenzsituation dürfte sich in den nächsten Jahren zu Ungunsten der ärmeren Länder verschärfen, da seit der Föderalismusreform aus dem Jahre 2006 künftig die Länder eigenständig die Besoldung ihrer Beamten regeln.

Angesichts dieser Ausgangssituation heißt es nun auf der Basis der Erstellung dieses Gutachtens zu Maßnahmenempfehlungen und Lösungsstrategien zu kommen, wie zukünftig mit dem drohenden Lehrkräftemangel umzugehen sein wird. Zum Ausgangspunkt seiner Untersuchungen macht das Gutachten deshalb zunächst eine Bestands- und Bedarfsanalyse brandenburgischen Lehrpersonals, unter anderem differenziert nach regionaler Verteilung und Fächerkombinationen. Ausgehend von der Problemwahrnehmung des Lehrkräftebedarfs aus Sicht verschiedener Akteursgruppen (Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Schulämter und Kommunen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter staatlicher und privater Schulen) werden deren während der qualitativen Interviews geäußerten Überlegungen zu möglichen Lösungsstrategien dargelegt. Diese versprechen Aufschluss darüber zu geben, inwieweit Schule, Kommune und Land als „Anreizgeber“ mit der Implementierung spezifischer Maßnahmen dazu beitragen können, Neulehrerinnen und -lehrern in Brandenburgs Peripherie eine Perspektive zu bieten. Im Anschluss steht die Gruppe der „Anreiznehmer“ im Fokus, sind es doch die Junglehrerinnen und Junglehrer sowie die Referendarinnen<sup>4</sup> und Referendare, die es verstärkt für den Lehreinsatz an Brandenburger Schulen peripherisierter Lagen zu interessieren gilt. Infolge der Rekonstruktion der Motivlagen und Anreizstrukturen pädagogischer Nachwuchskräfte für den Antritt einer Stelle im peripherisierten Brandenburg gelangen die Ergebnisse der Online-Befragung zur Darstellung. Sowohl das Potenzial, Brandenburger Referendarinnen und Referendare sowie Studierende im Bundesland zu halten als auch die sächsischen Nachbarlehrerinnen und -lehrer<sup>5</sup> für Brandenburg zu begeistern werden dabei erörtert.

Basierend auf den Ergebnissen der qualitativen Interviews und der Onlinebefragung sowie vor dem Hintergrund in- und ausländischer Referenzbeispiele anderer peripherisierter Regionen werden schließlich Lösungsstrategien und Handlungsempfehlungen für eine ausreichende Versorgung mit pädagogischem Nachwuchs zur nachhaltigen Sicherung des Brandenburger Schulbetriebes vorgeschlagen und in dem Zusammenhang besoldungs- und tarifrechtliche Möglichkeiten einer Zulagenregelung für Lehrkräfte in peripherisierten Regionen (Peripherie-Zulage) geprüft.

<sup>1</sup> Vgl. Europäische Kommission (2009): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in Europa 2009, S. 182.

<sup>2</sup> Vgl. Potsdamer Neueste Nachrichten vom 22. März 2010. In: <http://www.pnn.de/brandenburg-berlin/276702/>; 04.03.2011.

<sup>3</sup> Vgl. Keim 2006.

<sup>4</sup> Sofern nicht explizit begrifflich zwischen Referendarinnen/Referendaren und Lehramtsanwärterinnen/-anwärtern unterschieden wird, werden der vereinfachten Lesbarkeit wegen beide Gruppen unter den Begriff der Referendarinnen/Referendare subsumiert.

<sup>5</sup> Die Berliner Referendarinnen und Referendare konnten auf Basis einer Entscheidung des Berliner Senates leider nicht befragt werden. Auch die Ausschöpfungsquote Berliner Studierender ist aufgrund von Weiterleitungsschwierigkeiten, Verweigerungshaltungen und Desinteresse auf Seiten der Hochschulen und Studierenden so gering ausgefallen, dass eine Auswertung leider nicht vorgenommen werden konnte.

Insofern die vorzuschlagenden Handlungsempfehlungen und Maßnahmen in ihrer Mehrzahl mittel- bis langfristig angelegt sind, sollte es Brandenburg nicht versäumen, probate Lösungsansätze alsbald politisch voranzutreiben. Denn neue Lehrerinnen und Lehrer braucht das Land.

## 2. LEHRKRÄFTEBESTANDSANALYSE

### 2.1 Regionalanalyse Lehrkräfteentwicklung Brandenburg

Nach einer Übersicht des brandenburgischen Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBS) des Landes Brandenburg vom 22.01.2011 wurden in den beiden vergangenen Schuljahren Einstellungen wie in Tabelle 1 dargestellt vollzogen.

Tabelle 1: Zugänge und Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst des Landes Brandenburg

Zugänge / Einstellungen	Schuljahr 2009/10	Schuljahr 2010/11
<b>Zugänge</b>		
unbefristete Neueinstellungen	80	148
befristete Zugänge	377	473
<b>Gesamt</b>	<b>457</b>	<b>621</b>
<b>Einstellungen</b>		
unbefristete Neueinstellungen	80	148
Entfristungen	140	259
<b>Gesamt</b>	<b>220</b>	<b>407</b>

Quelle: MBS, Januar 2011a

Zur Gruppe **Zugänge** zählen die Lehrkräfte, die erstmals in den Schuldienst des Landes Brandenburg eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen unbefristeten oder einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Zu **Einstellungen** zählen Lehrkräfte, die erstmals in den Schuldienst des Landes Brandenburg eingestellt wurden und einen unbefristeten Arbeitsvertrag (oder -anteil) erhalten haben, sowie Lehrkräfte, deren befristete Verträge entfristet wurden.

Stichtag für diese Erfassung ist der 30. September des jeweiligen Schuljahres. Demnach sind im Schuljahr 2009/10 im Sinne des Einstellungskorridors (unbefristete Einstellungen) insgesamt 220 Lehrkräfte eingestellt worden. Es ist aber davon auszugehen, dass im Laufe des Schuljahres von den 377 befristeten Zugängen noch eine Anzahl von Lehrkräften ins Beamtenverhältnis übernommen wurde.

Im Schuljahr 2010/11 wurden bis zum Stichtag insgesamt 407 Lehrkräfte im Sinne des Einstellungskorridors eingestellt. Auch hier fällt die hohe Zahl der befristeten Zugänge mit insgesamt 473 Vorgängen auf. Da im laufenden Schuljahr für unbefristet angestellte Lehrkräfte noch der Sozialtarifvertrag für Lehrkräfte gilt, wonach die Arbeitszeit auf 75% der regelmäßigen Arbeitszeit bei einem Lohnausgleich von 8% abgesenkt werden kann, werden eine Vielzahl neu eingestellter Lehrkräfte, die auf Dauer beschäftigt werden sollen, zu Beginn des Schuljahres mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt, erhalten aber zugleich die verbindliche Zusage im Laufe des Schuljahres in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden. Insofern kann davon ausgegangen werden dass ein Teil der 473 befristet eingestellten Lehrkräfte in Wirklichkeit unbefristete Neueinstellungen sind. Damit sind im Schuljahr 2010/11 über 500 Lehrkräfte neu – im Sinne des Einstellungskorridors – eingestellt worden.<sup>6</sup> Das MBS hatte mit Stichtag zum 15. August 2010 eine erste Analyse der Einstellungen auf die bis zu diesem Zeitpunkt vollzogenen 391 Neueinstellungen vorgenommen und dem Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport des Landtags des Landes Brandenburg im September 2010 darüber berichtet. Danach entfiel der Großteil der Einstellungen auf die den berlinnahen Raum abdeckenden Schulämter Brandenburg (ca. 40%) und Perleberg (ca. 16%). Das staatliche Schulamt Cottbus konnte wegen seines immer noch bestehenden Lehrerüberhangs nur 19 Neueinstellungen (= ca. 5%) vornehmen. Von den 391 Lehrkräften sind 336 Lehrkräfte (ca. 86%) jünger als 40 und 155 Lehrkräfte (ca. 40%) jünger als 30 Jahre. 148 der eingestellten Lehrkräfte (ca. 38%) haben ihren Vorbereitungsdienst im Land Brandenburg absolviert und konnten übernommen werden. Von den 391 Neueinstellungen gaben 161 Lehrkräfte (= ca. 42%) an, ihren ständigen Wohnsitz in Berlin zu haben. Das unterstreicht zwar,

<sup>6</sup> Vgl. dazu auch die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 970 des Abgeordneten G. Hoffmann, CDU-Fraktion. (Drs. 5/2369).

dass es Brandenburg gelingt, auch Berliner Bewerberinnen und Bewerber zum Teil wegen der Verbeamtungszusagen zu gewinnen. Andererseits sind diese pädagogischen Nachwuchskräfte nach Aussage der staatlichen Schulämter nur dann an einer Einstellung an einer Schule im Land Brandenburg interessiert, wenn sie eine gute Verkehrsanbindung (in der Regel S-Bahn) an Berlin haben. 222 der neu eingestellten Lehrkräfte (ca. 57%) verfügen über das Lehramt Sekundarstufe I/Primarstufe, 69 Lehrkräfte (ca. 18%) über eine Lehramtsbefähigung für Sonderpädagogik, 58 Personen (ca. 15%) über eine Befähigung für das Lehramt an Gymnasien und 5 Neueingestellte (ca. 1,3%) weisen eine Lehrbefähigung für die beruflichen Schulen auf.

Den staatlichen Schulämtern zufolge haben zum Schuljahresbeginn ca. 40 Bewerberinnen und Bewerber, die über eine Einstellungszusage verfügten, kurzfristig mitgeteilt, an einem Unterrichtseinsatz im Land Brandenburg nicht mehr interessiert zu sein. In den vorzunehmenden Nachbesetzungen zeigten sich vereinzelt Schwierigkeiten, Lehrkräfte mit der entsprechenden Lehramtsbefähigung und der benötigten Fächerkombination zu finden.

Wegen des Bedarfs konzentrieren sich die Einstellungen derzeit auf den berlinnahen Raum und hier besonders auf die Grund- und Förderschulen. Im weiterführenden Bereich finden lediglich vereinzelt Einstellungen in Mangelfächern statt. Diese Tendenz wird auch in den nächsten beiden Schuljahren anhalten, sich im Anschluss allerdings auf den weiterführenden Bereich ausdehnen, wo Ersatzeinstellungen in größerem Umfang nicht nur im Speckgürtel Berlins notwendig werden.

## 2.2 Lehrkräftebedarf im Land Brandenburg im nächsten Jahrzehnt

Seit Beginn der 1990er Jahre hatte das Land Brandenburg einen erheblichen Lehrerüberschuss zu verwalten. Der Lehrkräftebedarf bemisst sich an der Stellenausstattung für die Unterrichtsversorgung, über die der Gesetzgeber jährlich im Rahmen des Haushaltes entscheidet. Der mit der Wende einsetzende Geburtenrückgang schlug sich gut sechs Jahre später in den Einschulungszahlen nieder. Wurden im Jahre 1990/91 noch ca. 36.000 Schülerinnen und Schüler eingeschult, waren es zum Schuljahr 1997/98 lediglich ca. 12.500. Mittlerweile sind die Einschulungszahlen wieder auf ca. 18.000 gestiegen, erreichen damit aber dennoch nur ca. 50% des Ausgangswertes.

Im Schuljahr 2010/11 gehören ca. 243.000 Schülerinnen und Schüler dem öffentlichen Schulwesen des Landes Brandenburg an. Das bedeutet eine Halbierung der Schülerzahlen gegenüber dem Schuljahr 1996/97, wo fast 472.000 Jugendliche die öffentlichen Schulen des Landes besuchten.

Zwar hat es im Bereich der Schulen in freier Trägerschaft einen nicht unerheblichen Schüleranstieg von 5.255 im Jahre 1996/97 auf ca. 25.300 im Jahre 2010/11 gegeben, dieser aber mag angesichts des geringen Anteils an der Gesamtschülerzahl die Gesamttendenz nicht nachhaltig zu beeinflussen. Da die Schülerzahlentwicklung der entscheidende Faktor für den Lehrkräftebedarf ist und die durchschnittliche Verweildauer einer Lehrkraft im Schuldienst bei ca. 38 Arbeitsjahren liegt, war der Anpassungsprozess der Lehrerbefähigung an diesen rapiden, relativ kurzfristigen Schülerrückgang nur mit einem Bündel von beschäftigungsentlastenden Maßnahmen möglich, die von Prämien für vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben über Altersteilzeit bis hin zu tariflich und vertraglich vereinbarter Teilzeitbeschäftigung<sup>7</sup> als Hauptentlastungsmaßnahme reichten.

Mit Beginn des Schuljahres 2009/10 hat es landesweit betrachtet zum ersten Mal einen relevanten Einstellungsbedarf gegeben, da der Lehrpersonalüberhang nur noch regional, vor allem im südlichen Brandenburg im Bereich des staatlichen Schulamtes Cottbus, gegeben ist. In den nächsten Schuljahren wird sich die Notwendigkeit massiv verstärken, den Lehrkräftebedarf durch Neueinstellungen abzudecken.

---

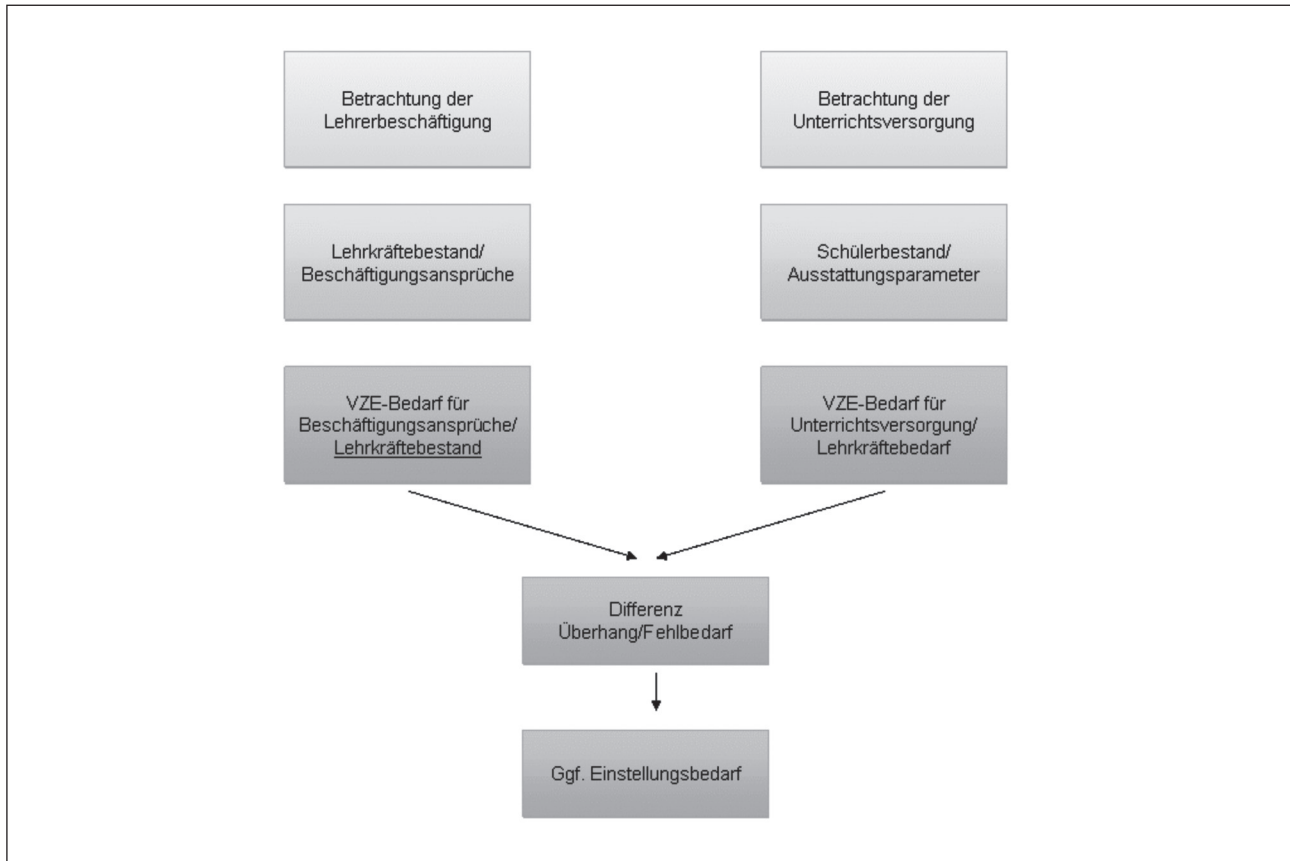
<sup>7</sup> Die tariflich vereinbarten Teilzeitmodelle laufen mit dem Schuljahr 2010/11 aus.

## 2.2.1 Zur Ermittlung des Lehrkräftebedarfs

Das MBS hat in den letzten Jahren verschiedene Modellrechnungen durchgeführt, um die Entwicklung des künftigen Lehrkräftebestandes und des Lehrkräftebedarfs auch unter Berücksichtigung der notwendigen Einstellungsbedarfe nach Lehrämtern und Fächern zu ermitteln.<sup>8</sup>

Kurz zusammengefasst wird dabei wie folgt vorgegangen: Im Lehrmodell „Beschäftigte“ wird der für die Unterrichtsversorgung notwendige Bedarf an Lehrkräften dem Bestand an Beschäftigten gegenübergestellt. Die Differenz aus Bedarf und Bestand weist schließlich aus, ob es zu viele Beschäftigte gibt (Überhänge) oder ob Lehrkräfte fehlen (Fehlbedarfe) und Einstellungen notwendig werden.

Abbildung 1: Lehrermodell/Beschäftigte<sup>9</sup>



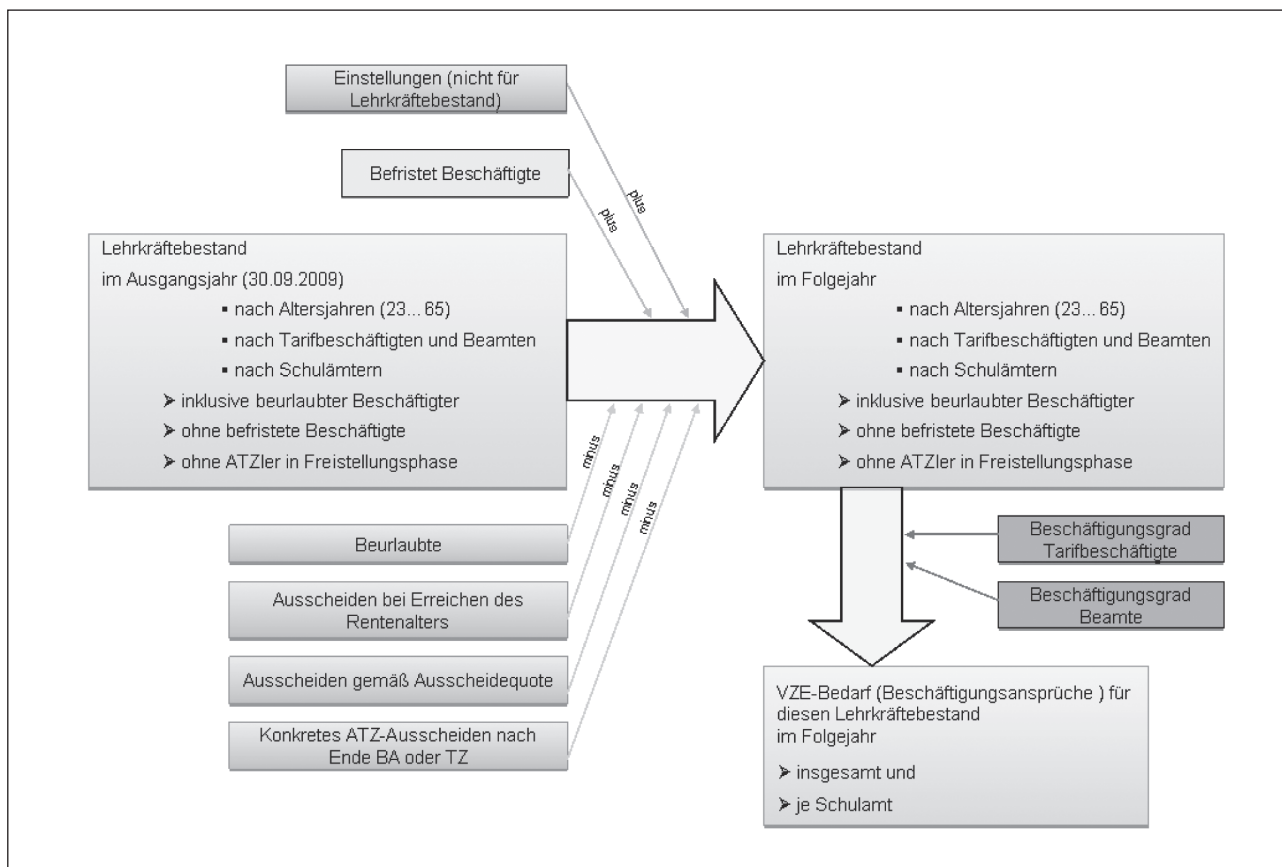
Quelle: MBS, November 2009

Um den Lehrkräftebestand eines Schuljahres bestimmen zu können, müssen sowohl konkret bekannte Angaben (z.B. Abgänge in die Freistellungsphase der Altersteilzeit) als auch eine Reihe von Annahmen gemacht werden. Diese Annahmen werden abgeleitet aus empirischen Daten, die aufgrund des Verhaltens der Lehrkräfte gewonnen und extrapoliert werden. In der folgenden Abbildung hat das Ministerium diesen Zusammenhang graphisch verdeutlicht:

<sup>8</sup> MBS: Ergebnisse der Modellrechnung, November 2009, Potsdam, unveröffentlichtes Manuskript. zitiert als MBS, November 2009

<sup>9</sup> VZE steht für Vollzeitereinheiten bzw. volle Stellen.

Abbildung 2: Lehrermodell/Beschäftigungsansprüche



Quelle: MBJS, November 2009

Werden im Modell keine Einstellungen berücksichtigt, so können unmittelbar aus der Differenz von Lehrkräftebedarf und Lehrkräfte-„Rest“-Bestand der Einstellungsbedarf bzw. Überhänge aufgezeigt werden. Mit Hilfe dieses Modells ist es nun möglich, Einstellungszahlen zu bestimmen, die langfristig relativ ausgewogen den Einstellungsbedarf decken und Überhänge vermeiden. In einem weiteren Schritt hat das MBJS die Einstellungen, deren Anzahl aus dem Lehrermodell-„Beschäftigte“ vorliegen, auf die jeweiligen Lehrämter entsprechend ihrer Gewichtung an der Gesamtzahl der Lehrkräfte verteilt und zusätzlich den festgestellten Einstellungsbedarf in den Lehrämtern nach Fächern und sonderpädagogischen Fachrichtungen spezifiziert.

### 2.2.2 Zukünftiger Lehrkräftebedarf in Brandenburg<sup>10</sup>

Lehrkräfte-„Rest“-Bestand: Der Lehrkräfte-Bestand (Beschäftigte im Schuldienst ohne Neueinstellungen) reduziert sich von ca. 19.000 Personen im Schuljahr 2009/10 auf etwa 15.000 Beschäftigte im Schuljahr 2014/15 und auf 11.000 Personen im Schuljahr 2020/21. Bis 2014/15 scheiden ca. 4.000, bis zum Schuljahr 2020/21 ca. 8.000 Lehrkräfte aus dem Schuldienst aus.

Inanspruchnahme von Stellen: Die ca. 19.000 Lehrkräfte wurden zum Schuljahresbeginn 2009/10 auf ca. 16.800 VZE (Vollzeiteinheiten/Stellen) beschäftigt. Der festgestellte durchschnittliche Beschäftigungsumfang lag bei ca. 88% einer Vollbeschäftigung. Nach den im Lehrermodell getroffenen Annahmen (insb. Beschäftigungsumfang) beanspruchen die 2014/15 verbleibenden 15.000 Lehrkräfte (Lehrer-„Rest“-Bestand) ca. 14.350 VZE (volle Stellen) und im Jahre 2020/21 die verbleibenden 11.000 Lehrkräfte ca. 10.500 VZE (volle Stellen).

Stellen für die Unterrichtsabdeckung: Diesen „Beschäftigungsansprüchen“ stehen die Stellen für die Unterrichtsversorgung gegenüber, die der Haushaltsgesetzgeber zur Verfügung stellt. Nach der Übereinkunft der Koalitionspartner von SPD und Die Linke aus dem Jahr 2009<sup>11</sup> soll die Schüler-Lehrer-Relation (S/L-R) im Laufe der Legislaturperiode den Wert von 15,4 erhalten. Diesen Wert zu Grunde gelegt und einen Aufschlag von ca. 370 VZE außerhalb der S/L-R hinzugerechnet<sup>12</sup> ergibt einen VZE-Bedarf für die Abdeckung des Unterrichts im Jahre 2014/15 von etwa 16.300. Würde die S/L-R auf dem Wert von 15,4 bis zum Jahre 2020/21 fortgeschrieben, wären ca. 16.000 VZE für die Unterrichtsversorgung notwendig.

Größenordnung der Einstellungen: Bei einer einfachen Differenzbildung zwischen „verfügbaren VZE“ (Lehrkräftebedarf zur

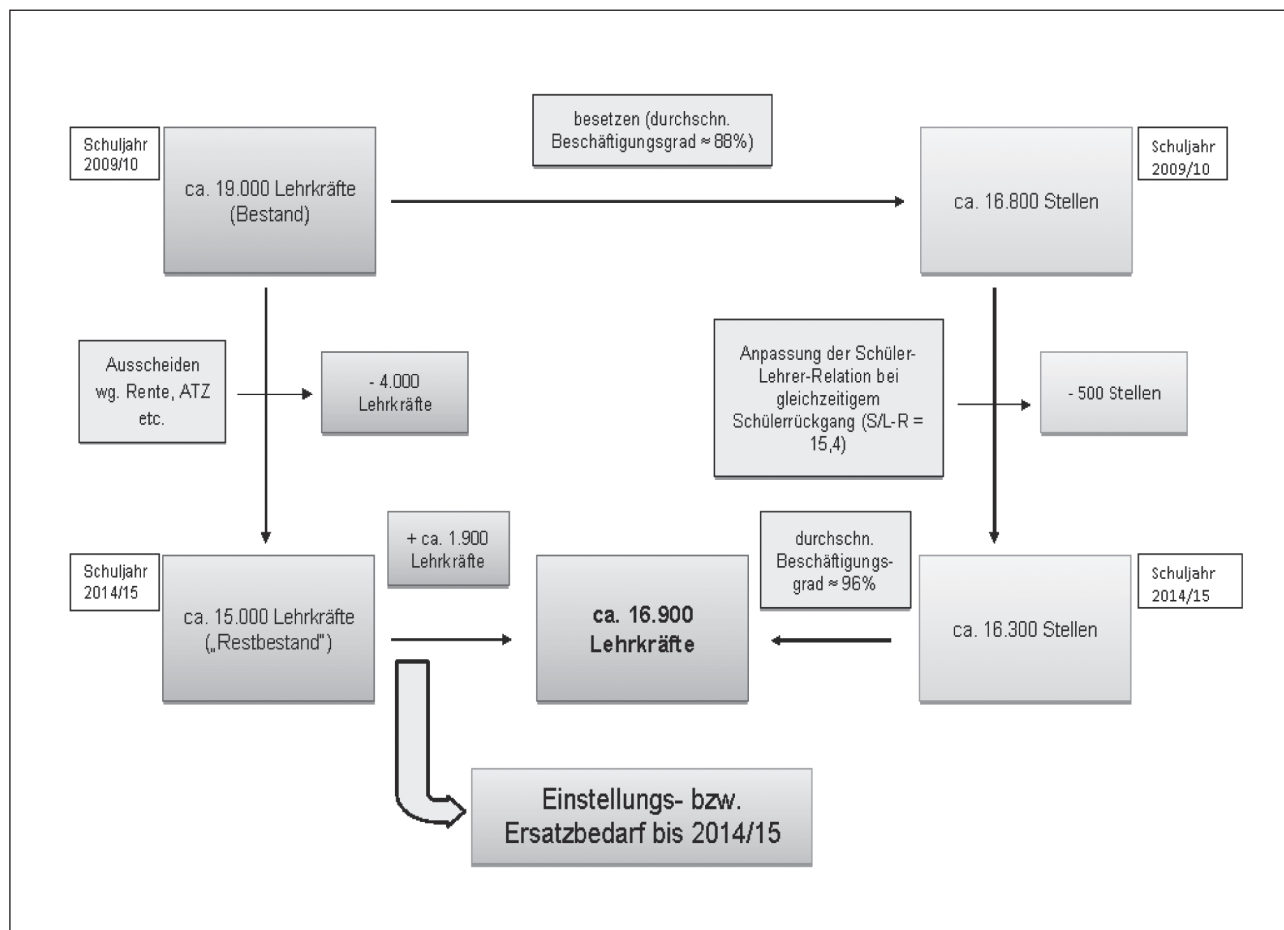
<sup>10</sup> Die nachfolgende Darstellung beruht auf den Antworten der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 22 der Abgeordneten M. L. von Halem, Fraktion Grüne/B90 (Drs. 5/57), die Kleine Anfrage 834 der Abgeordneten G. Hoffmann u. B. Blechinger, CDU-Fraktion (Drs. 5/2010) und die Kleine Anfrage 970 des Abgeordneten G. Hoffmann, CDU-Fraktion (Drs.5/2369).

<sup>11</sup> Vgl. Koalitionsvertrag zwischen SPD und Die Linke 2009 in: <http://www.brandenburg.de/media/lbm1.a.4868.de/koalitionsvertrag.pdf>; 14.03.2011.

<sup>12</sup> Dieser Zuschlag ergibt sich daraus, dass bestimmte Sachverhalte der Unterrichtsausstattung laut Vereinbarung der Kultusministerkonferenz (KMK) nicht in die S/L-R einfließen.

Absicherung der Unterrichtsversorgung) und Lehrkräftebestand ergibt sich hiernach für den Zeitraum 2009/10 bis 2014/15 eine Einstellungsnotwendigkeit von etwa 1.900 Lehrkräften in Vollbeschäftigung und von etwa 5.400 Lehrkräften in Teilbeschäftigung bis zum Schuljahr 2020/21. Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang wird in dem Modell mit 96% angenommen. In den westdeutschen Bundesländern liegt er im Lehrpersonalbereich bei ca. 90%. Sollte sich dieser Beschäftigungsgrad auch in den neuen Bundesländern mittelfristig einstellen, werden erheblich mehr Neueinstellungen notwendig. Die Veränderung des Beschäftigungsgrades um 1% bedeutet, dass 180 bis 200 Einstellungen zusätzlich erfolgen müssen. Die Einstellungsnotwendigkeiten auf Basis des Unterrichtsbedarfs verdeutlicht Abbildung 3 für die Schuljahre 2009/10 bis 2014/15 grafisch.

Abbildung 3: Mittelfristiger Einstellungsbedarf (Personenzahlen)



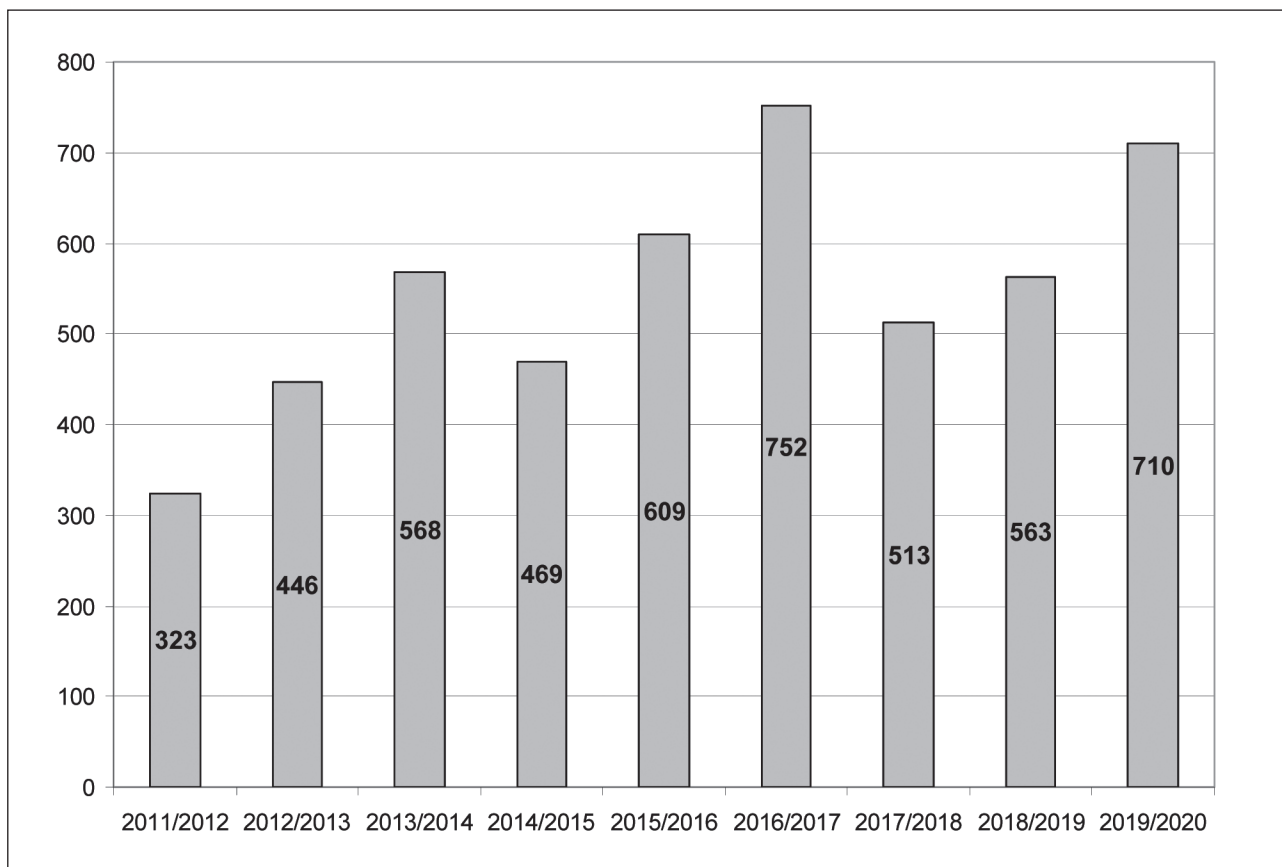
Quelle: Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 22 (Drs. 5/57)

Da nicht davon auszugehen ist, dass alle neu eingestellten Lehrkräfte mit vollem Stundendeputat arbeiten werden bzw. wollen und auch zu berücksichtigen ist, dass es eine Fluktuationsquote der Neueingestellten gibt, wird die Einstellungsnotwendigkeit in Bezug auf Personen in dem Zeitraum bis einschließlich 2014/15 bei etwas über 2.000 Einstellungen und bis einschließlich 2020/21 bei ca. 6.000 Einstellungen liegen.

### Jährliche Einstellungen

Die oben unter *Größenordnung der Einstellung* angegebenen Einstellungsnotwendigkeiten sind das Ergebnis einer landesweiten Betrachtung. Das Ministerium hat die Disparitäten zwischen den sechs Schulämtern und den jahresweisen Unstetigkeiten in einem Abschätzungsprozess derart variiert, dass die Differenzen zwischen dem Lehrkräftebedarf für die Unterrichtsversorgung („verfügbare VZE“) und Lehrkräftebestand für jeden Schulamtsbereich möglichst ausgeglichen wurden. Danach ergeben sich jährliche Einstellungszahlen zwischen 400 und 600 Lehrkräften ab dem Schuljahr 2010/11, die zum Ende des Jahrzehnts auf über 700 Einstellungen ansteigen.

Abbildung 4: Einstellungen bei Glättung der Einstellungsbedarfe in Personen



Quelle: MBJS, Januar 2011b

Sollten diese Einstellungen jährlich nicht realisiert werden, erhöht sich die Einstellungsnotwendigkeit in dem darauf folgenden Schuljahr um die nicht realisierten Einstellungen. Werden also beispielsweise im Schuljahr 2011/12 statt 323 nur ca. 150 Neueinstellungen vollzogen, müssen im Schuljahr 2012/13 statt der geplanten 446 dann 619 Lehrkräfte eingestellt werden, wenn man die geplanten Parameter (z.B. Schüler-Lehrer-Relation) einhalten will. Ob die benötigten Lehrkräfte dann überhaupt auf dem Lehrerarbeitsmarkt zur Verfügung stehen erscheint auch wegen des enormen Einstellungsbedarfs in Berlin fraglich. Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat in der 79. Sitzung des Hauptausschusses des Berliner Abgeordnetenhauses vom 24.02.2010 über den mittelfristigen Einstellungsbedarf berichtet.<sup>13</sup> Danach müssen in den Schuljahren von 2009/10 bis 2015/16 ca. 6.777 Einstellungen (davon allein im öffentlichen Bereich 5.628) vorgenommen werden unter der Voraussetzung, dass keine „kostenwirksamen pädagogischen Veränderungen im Planungszeitraum vollzogen werden und keine neuen gesetzlichen oder tatsächlichen Auswirkungen auf den Personalbestand wirksam werden“<sup>14</sup>. Wegen der hohen altersbedingten Abgänge aus dem Bestand der Lehrkräfte müssen im Schuljahr 2013/14 1.238, im Schuljahr 2014/15 1.229 und im Schuljahr 2015/16 1.236 Vollzeiteinstellungen erfolgen. In den 4 Schuljahren von 2009/10 bis 2012/13 sind danach durchschnittlich schon allein in Berlin 770 Einstellungen vorgesehen.

#### Einstellungen in berlinfernen Regionen

Ab dem Schuljahr 2011/12 wird es keine größeren Überhänge mehr geben, die sich allenfalls noch auf den Schulamtsbereich Cottbus konzentrieren. Alle übrigen Schulamtsbereiche können den Unterrichtsbedarf nur dann befriedigen, wenn sie in nennenswerter Größenordnung Einstellungen vornehmen. Allerdings wird sich die Einstellungsnotwendigkeit zunächst auf den engeren Verflechtungsraum um die bundesdeutsche Hauptstadt herum konzentrieren, abgesehen von einigen spezifischen Fachkombinationen, die auch in berlinfernen Regionen benötigt werden.

Da der Schülerrückgang in den ländlichen Gebieten Brandenburgs weiterhin anhält, wird der Ersatzbedarf in diesen Gebieten bis ca. 2014/15 abgeschwächt auftreten. Hinzu kommt, dass die Schulämter in den nächsten Jahren noch über eine gewisse Reserve verfügen, den Ersatzbedarf in diesen Gebieten durch Rückumsetzungen von Lehrkräften auszugleichen, die in Zeiten des Lehrerüberhangs aus Bedarfsgründen aus den ländlichen Regionen in den berlinnahen Raum umgesetzt wurden. Nach 2015 wird aber auch in den berlinfernen Regionen die Absicherung des Unterrichtsbedarfs nur über Neueinstellungen erfolgen können.

<sup>13</sup> Bericht der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung zur 9. Sitzung des Hauptausschusses vom 24.02.2010. Ausstattung, Entwicklung, Prognose der Berliner Schulen. Maßnahmen gegen Lehrkräftemangel. (Drs. 1792 C).

<sup>14</sup> Ebd.

Da die Neueinstellungen der letzten beiden Schuljahre 2009/10 und 2010/11 sich auf den engeren Verflechtungsraum konzentrierten<sup>15</sup> und diese Tendenz in den nächsten zwei bis drei Schuljahren noch anhalten wird, hat das zur Folge, dass der Altersdurchschnitt des Lehrkörpers in den peripheren Regionen erheblich über dem Landesdurchschnitt liegen wird. Zum 31.07.2010 lag das Durchschnittsalter der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Land Brandenburg bei 49,5 Jahren, an Oberschulen und beruflichen Schulen bei 50,7 Jahren.<sup>16</sup> Öffentliche Schulen in den peripherisierten Regionen, die während der Erstellung des vorliegenden Gutachtens aufgesucht wurden, verzeichneten bereits jetzt in der Regel einen Altersdurchschnitt, der über 50 Jahren lag. Es ist davon auszugehen, dass bis zum Ende des Schuljahres 2014/15 der Altersdurchschnitt des Lehrpersonals an Schulen in den peripherisierten Regionen bei über 53 Jahren liegen wird und auch in den darauf folgenden Jahren trotz Neueinstellungen noch – wenn auch verlangsamt – ansteigen wird.

#### Erforderliche Einstellungen nach Lehrämtern

Eine Betrachtung des Einstellungsbedarfs nach Lehrämtern zeigt, dass in den nächsten drei bis vier Jahren der Schwerpunkt der Einstellungen bei den Lehrämtern Primarstufe/Sekundarstufe I und Sonderpädagogik liegen wird. Aufgrund der Modellrechnungen besteht in den nächsten Jahren keine Einstellungsnotwendigkeit für das Lehramt am Gymnasium und für das Lehramt an beruflichen Schulen. Für diese Lehrämter gibt es erst ab 2014/15 nennenswerten Einstellungsbedarf.

**Tabelle 2: Einstellungen und deren Verteilung auf Lehrämter in Personen**

	Einstellungen insgesamt	Lehramt für die Primarstufe und die Sekundarstufe I	Lehramt an Gymnasien	Lehramt an beruflichen Schulen	Lehramt für Sonderpädagogik
		Personen	Personen	Personen	Personen
2011/12	323	253	0	0	70
2012/13	446	349	0	0	97
2013/14	568	444	0	0	124
2014/15	469	171	195	0	102

Quelle: MBJS, Januar 2011b

Da aber aufgrund der Absolventenzahlen des Vorbereitungsdienstes die Einstellungsnotwendigkeiten in den Lehrämtern Sonderpädagogik und Primarstufe/Sekundarstufe I nicht befriedigt werden können, müssen und werden die Schulämter schon jetzt mit Blick auf die späteren Bedarfslagen am Gymnasium bzw. in den beruflichen Bildungsgängen auch Einstellungen in diesem Bereich vornehmen und durch vorübergehenden Einsatz dieser Lehrkräfte an Grundschulen/Oberschulen bzw. durch organisatorische Umstellungen des Lehrereinsatzes die anderenfalls auftretende Bedarfslücke zu schließen versuchen.

#### Erforderliche Einstellungen nach Fächern

Betrachtet man die Einstellungsnotwendigkeiten nach Fächern, so besteht aufgrund der Modellannahmen bis 2014/15 Bedarf nur in Fächern für das Lehramt Sonderpädagogik und Primarstufe/Sekundarstufe I. Vergleichsweise hohe Einstellungszahlen bestehen wegen des Gewichts in der Stundentafel für die Fächer Deutsch und Mathematik, aber auch in Kunst und Musik, Englisch, Sport und Sachkunde. Ab 2014/15 kommen Bedarfe für das Lehramt am Gymnasium hinzu, besonders in den Fächern Biologie, Chemie, Physik und Informatik.<sup>17</sup>

Aus den Berechnungen wird deutlich, dass zum einen der Bedarf an Lehrkräften in der Zukunft in Brandenburg steigt und insbesondere für das Lehramt für Sonderpädagogik sowie für das Lehramt Primarstufe und die Sekundarstufe I schon kurzfristig hoch ist. Zudem sind Lehrkräfte mit Fächern, wie z.B. Deutsch und Mathematik, aber auch Kunst und Musik mittelfristig einzustellen. Daraus wird deutlich, dass schon recht kurzfristig Maßnahmen getroffen werden sollten, um die Versorgung mit Lehrkräften zur Sicherung eines fachgerechten Unterrichts in den Brandenburger Schulen zu gewährleisten.

<sup>15</sup> Vgl. Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 970 (Drs. 5/2369).

<sup>16</sup> MBJS, Juni 2010.

<sup>17</sup> MBJS, Januar 2011b.



# 3. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN BEFRAGUNG<sup>18</sup>

## 3.1 Vorüberlegungen: Arbeitgebermaßnahmen, Schule und Kommune

Sowohl für die Konzeption der Leitfäden als auch für die Strukturierung der Online-Fragebögen war es zunächst erforderlich, Vorüberlegungen über mögliche Maßnahmenpakete zur Bekämpfung des Lehrermangels anzustellen, gleichzeitig im Rahmen der qualitativen Leitfadeninterviews aber auch eine größtmögliche Offenheit für weitere Handlungsebenen zu gewähren. Eingeflossen in die Vorüberlegungen ist die Annahme, dass drei Handlungsfelder relevant in Hinsicht auf die Sicherung des pädagogischen Nachwuchses sind:

- 1.) das Anstellungsverhältnis einer Lehrerin bzw. eines Lehrers mitsamt beamteten- und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen
- 2.) die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule
- 3.) die Attraktivität der Kommune mit ihren infrastrukturellen, kulturellen, sozialen, ökonomischen und ökologischen Faktoren als Standort der Schule

Angeleitet durch exemplarische Recherchen zum Umgang mit dem Lehrermangel in anderen deutschen Bundesländern, der Schweiz, Frankreich, Australien und Finnland sowie eigene Überlegungen wurden insgesamt 34 Akteure (drei kommunale Vertreter, drei Schulamtsleiterinnen und -leiter der Schulämter Perleberg, Cottbus und Eberswalde sowie 13 Schulleiterinnen und -leiter sowie zwölf Junglehrerinnen und -lehrer) im Zuge von qualitativen leitfadengestützten Interviews zu ihren Ideen und Anreizstrukturen befragt. Die Interviews mit den Schulleiterinnen und -leitern der Brandenburger Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Uckermark, Prignitz und Ostprignitz-Ruppin decken alle in Brandenburg vorfindbaren Schulformen, angefangen von Grund- und Förderschulen über Gesamt- und Oberschulen bis hin zu Gymnasien und Oberstufenzentren ab. Neben Aussagen zu Problemwahrnehmungen dienten diese Befragungen außerdem der Generierung von Ideen und Anreizstrukturen, die ihrerseits in die Online-Befragung Studierender sowie Referendarinnen und Referendare integriert wurden.

## 3.2 Akteursgruppenspezifische Problemwahrnehmung des Lehrkräftemangels

### 3.2.1 Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Schulämter sowie Schulleiterinnen und -leiter staatlicher Schulen<sup>19</sup>

Die Gespräche mit den Schulleiterinnen und -leitern sowie Schulamtsleiterinnen und -leitern, die aufgrund gleichlautender Aussagen an dieser Stelle zusammengefasst werden, machen deutlich, dass in den Schulämtern und Schulen der untersuchten Regionen die Wahrnehmung des Lehrerüberschusses, der seit den 1990er Jahren in Brandenburg bewältigt werden musste, weiterhin dominiert. Viele der besuchten Schulen haben immer noch Überhänge zu verwalten. Erste Neueinstellungsbedarfe werden in den untersuchten Regionen bzw. Schulen ab 2015, verstärkt ab 2020 erwartet.

Basierend auf einer stark gegenwartsbezogenen Wahrnehmung stellt sich aus Sicht dieser Akteure vielmehr der hohe Altersdurchschnitt als problematisch dar, der dadurch bedingt ist, dass in den vergangenen Jahren kaum Neueinstellungen mit Nachwuchskräften stattgefunden haben. Als schwierig wird zudem die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung des Lehrpersonals angesehen. Der Lehrerberuf bleibt weiterhin eine Domäne von Frauen und wird überwiegend von diesen angestrebt, was die Gewinnung männlicher Lehrkräfte trotz aller damit verbundenen Potenziale erschwert.

Gleichwohl ein umfassendes Problembewusstsein eines zukünftigen Lehrermangels noch nicht flächendeckend in Brandenburgs Schulämtern und Schulen angekommen zu sein scheint, deuten sich in Abhängigkeit von der Schulform, der Region und der Fächerkombination bereits jetzt Einstellungsprobleme an, die auch in der hohen Anzahl von Krankheitsfällen, darunter viele Langzeitkranke, begründet liegen.

Betroffen vom Lehrkräftemangel zeigen sich insbesondere Grund-, Ober- und Förderschulen, erstere ganz besonders im Kreis Elbe-Elster. Probleme bei der Einstellung in den befragten Schulen werden trotz schulspezifischer Variation in Zukunft im Besonderen in den naturwissenschaftlichen Fächern (Physik, Chemie, Biologie), aber auch in den Sprachen (Latein) sowie den musischen Fächern erwartet.

Die Oberstufenzentren zeichnen sich in der Zukunft durch besondere Bedarfe einzelner beruflicher Fächer (z.B. Kfz-Technik, Elektrotechnik) und in den klassischen Fächern (z.B. Mathematik, Physik, Sport, politische Bildung, Englisch) aus. Bezüglich der Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern in berufsbezogenen Fächern hilft man sich heute bereits mit Quereinsteigerinnen und -einsteigern weiter.

Die ausgeprägten Lehrpersonalbedarfe an den Oberschulen werden damit erklärt, dass keine gesonderte Ausbildung von Oberschullehrerinnen und -lehrern in Brandenburg existiert. Lehrerstellen an den Oberschulen sind bei gymnasial und berufsbezogen ausgebildeten Lehrkräften häufig nicht beliebt, eine Versetzung von einem Gymnasium an die Oberschule wird zumeist als Degradierung wahrgenommen. Erschwerend hinzu kommt, dass mit den brandenburgischen Oberschulen prekäre

<sup>18</sup> Wir danken Frau Sarah Haupenthal (BA Kulturwissenschaften) für ihre Unterstützung bei den qualitativen Erhebungen im Rahmen ihrer Beschäftigung als studentische Hilfskraft.

<sup>19</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ergebnisse der Interviews mit drei Schulamtsleiterinnen und Schulamtsleitern sowie mit 13 Schulleiterinnen und Schulleitern aus den peripherisierten Regionen Brandenburgs.

Schülerzusammensetzungen verbunden sein können, die diesen Schultyp generell nicht attraktiv für Lehrkräfte macht. Die Zusammenführung von Real- und Gesamtschule zur Oberschule in Brandenburg im Schuljahr 2005/06 hätten diese Problematik zum Teil verschärft, so die Einschätzung der Akteure vor Ort.

Versorgungsschwierigkeiten werden von den befragten Akteuren auch für den sonderpädagogischen Bereich konstatiert. Ursachen dafür ließen sich sowohl in der fehlenden Ausbildungsmöglichkeit von Sonderpädagoginnen und -pädagogen in Brandenburg als auch in den eingeschränkten Möglichkeiten, ein sonderpädagogisches Referendariat in den weiter von Bernau, als einzigem Seminarstandort, entfernt liegenden Regionen durchzuführen, ausmachen.

Eine ganz ähnliche Situation besteht im Bereich des Referendariats für das Lehramt berufliche Schulen, das am Standort des Studienseminars Cottbus für ganz Brandenburg durchgeführt wird. Folglich können von den Seminarstandorten Cottbus und Bernau weit entfernte Schulstandorte als Ausbildungsschulen für die Lehrämter Sonderpädagogik und berufliche Schulen nur schwerlich herangezogen werden.

#### Ursachen für den Lehrermangel

Als eine zentrale Ursache für den Lehrkräftemangel wird von einigen Schulen im peripherisierten Raum angegeben, dass sie aufgrund ihrer Entfernung zu den Seminarstandorten praktisch nicht den Status einer Ausbildungsschule inne haben. Somit können sie keine Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter ausbilden, um sie dann gegebenenfalls langfristig zu binden. Ausbildungsschulen hingegen bedauern, dass sie jungen Referendarinnen und Referendaren keine Anschlussverträge anbieten können, da sie aufgrund der Verwaltung von Überhängen in punkto Neueinstellungen stark eingeschränkt sind.

Eine weitere Ursache der Stellenbesetzungsproblematik mit jungen Lehrerinnen und Lehrern wird in der Planungsunsicherheit aufgrund des demografischen Wandels gesehen. Auch weiterhin sinkende Schülerzahlen in den betrachteten Regionen können zur Notwendigkeit führen, Schulstandorte mittel- bis langfristig schließen zu müssen. Dadurch kann die perspektivische Sicherung eines Einsatzortes für die jungen Lehrerinnen und Lehrer nicht garantiert werden. Derzeit bestehen in den betrachteten Regionen noch viele kleinere Schulstandorte, die von einigen Gesprächspartnerinnen und -partnern als problematisch in Bezug auf eine fachgerechte Lehrkräfteversorgung angesehen werden (z.B. Schulamtsbezirk Cottbus). Eine Konzentration von Standorten könnte, so ein Teil der interviewten Akteure, eine Erleichterung des fachgerechten Einsatzes von Lehrkräften bedeuten und eine Sicherung des Unterrichts ermöglichen.

Die Nachwirkungen des schlechten Schulstandortimages Brandenburgs und die starke mediale Präsenz der Verwaltung von Lehrpersonalüberhängen werden ebenfalls als mögliche Ursachen eines zu erwartenden Lehrerrückgangs gesehen. Viele Absolventinnen und Absolventen würden gar nicht wissen, dass wieder Lehrerinnen und Lehrer in Brandenburg eingestellt werden, die Bedarfe zukünftig sogar steigen.

Darüber hinaus seien die peripherisierten Regionen weitgehend von positiven sozialräumlichen Entwicklungen abgekoppelt, u.a. charakterisiert durch hohe Arbeitslosenzahlen sowie einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Transferleistungsempfängerinnen und -empfängern. Damit verbunden wird von den Gesprächspartnerinnen und -partnern erwartet, dass sich sozial problematische Schülerstrukturen entwickeln, die von jungen Leuten als nicht anziehend wahrgenommen würden.

Als Standortprobleme für einige Schulen werden darüber hinaus ungenügende verkehrstechnische Anbindungen an Berlin und/oder andere Großstädte sowie die mangelnde kulturelle Infrastruktur angesehen.

Positiv wahrgenommene Merkmale haben die Kommunen hingegen mit den Qualitäten des Landlebens, verbunden mit günstigen Lebenshaltungskosten (z.B. günstige Immobilienpreise) und der ausreichenden Verfügbarkeit sozialer Infrastruktur (z.B. Krippen, Kindertagesstätten, Schulen).

### **3.2.2 Schulleiterinnen und -leiter freier Schulen<sup>20</sup>**

Aus den Gesprächen mit den Vertreterinnen und Vertretern der freien Schulen wurde deutlich, dass sie bereits gegenwärtig mit größeren Einstellungsschwierigkeiten neuer Lehrerinnen und Lehrer konfrontiert sind. Angesichts ihrer Ausgangsbedingungen, die eine Verbeamtung ausschließen und eine im Vergleich zu staatlichen Schulen geringere Vergütung mit sich bringen, könnte sich diese Problematik an den Privatschulen weiter verschärfen. Zusätzliche finanzielle Anreize sind an freien Schulen lediglich begrenzt möglich, zumal wenn es sich um kleine Träger handelt, die keinen Rückhalt durch z.B. kirchliche Stiftungen haben.

Die Problematik der Altersstruktur ist im Unterschied zu staatlichen Schulen wesentlich geringer ausgeprägt. Mithilfe ihres Profils gelingt es den freien Schulen, junge, motivierte Lehrerinnen und Lehrer zu gewinnen, die dort sehr viel eher die Möglichkeit sehen, das im Studium Gelernte anzuwenden. Die Verweildauer vieler Junglehrerinnen und -lehrer ist allerdings eher kurz, da die Mehrzahl in den staatlichen Schuldienst wechselt.

Bezüglich der Fächer ist die Versorgungssituation, ähnlich wie in den staatlichen Schulen, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch im sonderpädagogischen Bereich schwierig.

Mit der gezielten Attraktivierung und Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern reagieren die Schulleiterinnen und -leiter freier Schulen bereits auf die Mangelausstattung mit Lehrpersonal. Diesbezüglich wird allerdings befürchtet, dass die Genehmigungspraxis für Quereinsteigerinnen und -einsteiger durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport in Zukunft erschwert wird, was negative Konsequenzen bei der Lehrerversorgung nach sich ziehen kann.

<sup>20</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ergebnisse aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus drei freien Schulen in den peripherisierten Regionen Brandenburgs.

Die finanziellen Rahmenbedingungen, die das Alltagsgeschäft zunehmend prägen, können in dieser Problematik wohl kaum Abhilfe schaffen, so die Schulleiterinnen und -leiter privater Schulen. Die Zuschüsse vom Land werden insbesondere von den kleineren Trägern als ausbaufähig eingeschätzt.

Unterstützungsleistungen durch die Kommune als Träger staatlicher Schulen seien kaum wahrnehmbar, da freie Schulen durchaus als Konkurrenz zu den staatlichen Schulen aufgefasst werden. So würden Zuwächse bei den Schülerzahlen und die Bedeutung privater Schulen als regionaler Standortfaktor von den Kommunen weitgehend negiert.

### 3.2.3 Kommunale Akteure<sup>21</sup>

Einigen kommunalen Vertreterinnen und Vertretern ist die mögliche Tragweite der Problematik des zukünftigen Lehrermangels noch nicht ausreichend bewusst. Sie haben vorrangig den Fachkräftemangel in anderen Bereichen auf der Tagesordnung, wie z.B. die Ärztinnen- und Ärzte- oder Erzieherinnen- und Erzieherversorgung, die im Gegensatz zur Lehrkräfteversorgung im kommunalen Kompetenzbereich liegen. Zum Kompetenzbereich der Kommunen zählt nämlich lediglich die Zuständigkeit für die Schulgebäude, während die Landesebene gemeinsam mit den staatlichen Schulämtern verantwortlich für die Bedarfsermittlung und Versorgung zeichnet.

Zusammen hängt die mangelnde Berücksichtigung dieser Thematik neben der föderalen Zuständigkeitsregelung wohl außerdem mit einer gewissen „Problemmüdigkeit“ im Zuge vielfältiger kommunal zu bearbeitender Nach-Wende-Probleme, welche die Lehrerversorgungsproblematik allenfalls sekundär erscheinen lassen haben.

Als kontraproduktiv wird das Image Brandenburgs eingeschätzt, aufgrund von Lehrpersonalüberhängen keine neuen Stellen für Lehrerinnen und Lehrer zur Verfügung zu stellen, was zum Wegzug vieler motivierter Lehrkräfte geführt habe. Die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter zeigten sich einig in der Meinung, Brandenburg müsse in seiner Außenkommunikation gegenüber den Studierenden deutlich machen, dass derzeitig, aber vor allem zukünftig wieder Lehrerinnen und Lehrer gebraucht werden.

Grundsätzlich ließen die kommunalen Akteure ein großes Interesse und eine Bereitschaft erkennen, im Rahmen kommunaler Möglichkeiten und Zuständigkeitsbereiche an der Verbesserung der Lehrpersonalversorgung mitzuwirken.

### 3.2.4 Zwischenfazit zur Problemwahrnehmung des Lehrkräftemangels

Schulamtsleiterinnen und Schulamtsleiter sowie Schulleiterinnen und Schulleiter äußerten, dass bisher in ihrer Arbeit und auch in ihrer Wahrnehmung die Bewältigung des Lehrkräfteüberhangs in den Brandenburger Schulen dominierte. Dabei haben Schulleiterinnen und Schulleiter freier Schulen schon jetzt größere Schwierigkeiten Lehrkräfte zu gewinnen. Sie haben grundsätzlich aufgrund ihrer finanziellen Lage sowie des Anstellungsverhältnisses ihrer Lehrerinnen und Lehrer als Angestellte schwierigere Voraussetzungen bei der langfristigen Lehrkräftegewinnung als öffentliche Schulen.

Angeregt durch die Interviews ist insbesondere den Schulleiterinnen und Schulleitern der öffentlichen Schulen, aber auch den kommunalen Vertreterinnen und Vertretern die Problematik der zukünftigen Lehrkräftegewinnung deutlich geworden.

Insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in den musischen Fächern sowie Sprachen werden zukünftige Bedarfe erwartet. Hinsichtlich der Lehrämter werden an den öffentlichen Schulen insbesondere jetzt auch schon Lehrkräfte mit sonderpädagogischen Befähigungen sowie mit der Qualifikation für das Lehramt Sekundarstufe I/Primarstufe benötigt.

Als eine wesentliche Ursache, die sowohl von Interviewten der freien als auch der öffentlichen Schulen genannt wurde, wird die zum Teil große Entfernung der Schulen von derzeitigen Seminarstandorten angesehen. So dass diese Schulen von Referendarinnen und Referendaren nicht ausgewählt werden, wenn sie in keiner verträglichen Entfernung zu einem Seminarstandort liegen.

Hinzu kommt, dass alle die Wahrnehmung teilen, dass die verkehrstechnische Anbindung an größere Städte teilweise schwierig ist sowie dass sich das Image der peripherisierten Regionen als strukturschwach negativ auf die Gewinnung von Lehrkräften auswirke.

## 3.3 Akteursgruppenspezifische Einschätzung von Lösungsstrategien und Maßnahmen

Im Rahmen der Interviews mit verantwortlichen Akteuren aus Schulämtern, Schulen und Kommunen Brandenburgs wurden eine Reihe von im Folgenden darzustellenden Lösungsstrategien diskutiert und entwickelt. Die Reihenfolge dieser resultiert aus der Gewichtung, die die Befragten den Maßnahmen zugerechnet haben.

---

<sup>21</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ergebnisse aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus drei Kommunen peripherisierter Regionen Brandenburgs.

### 3.3.1 Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Schulämter sowie Schulleiterinnen und -leiter staatlicher Schulen<sup>22</sup>

Die befragten Akteure aus Schulen und Schulämtern bewerten die regionale Bindung als wichtigste Strategie zur Gewinnung von jungen Lehrerinnen und Lehrern. Anreize durch den Arbeitgeber und den Arbeitsort Schule kristallisierten sich in den Gesprächen an zweiter Stelle heraus. Darüber hinaus könnten kommunale Anreize flankierende Funktionen erfüllen. Maßnahmen wie Community-Education-Ansätze (kommunale Bildungslandschaften)<sup>23</sup> oder Rückholstrategien wird zwar eine gewisse Relevanz eingeräumt, sie besetzen im Ranking allerdings keinen vorderen Platz. In engem Zusammenhang mit möglichen Lösungsstrategien wurden bildungspolitische Maßnahmen wie die Erhöhung der Wertschätzung des Lehrerberufs, die Stabilisierung der Bildungspolitik, die Imageverbesserung Brandenburgs als Schulstandort, die Lehrausbildung für Ober- und Förderschule und die Forcierung bedarfsgerechter Ausbildung diskutiert.

#### Priorität 1: Regionale Bindung

Oberste Priorität bei der Bekämpfung des Lehrkräftemangels haben **regionale Bindungsstrategien, die sich an den pädagogischen Nachwuchs richten.**

- Dazu zählt die langfristige **Bindung von Schülerinnen und Schülern** an ihre Schule (z.B. durch Praktika und/oder finanzielle Unterstützung für das Studium). Hinzu komme die ideelle Unterstützung und Beratung von Schülerinnen und Schülern bei der Berufswahl.
- Darüber hinaus gilt es **Studentinnen und Studenten** (regionale oder externe) an Schulen in peripherisierten Regionen durch ein monatliches **Stipendium zu binden**. Durch den Erhalt des Stipendiums erklärt sich die Stipendiatin/der Stipendiat bereit, nach Abschluss ihrer/seiner Ausbildung zumindest für einen gewissen Zeitraum eine Stelle in einer entsprechenden Schule anzutreten.
- Besonders zentral sei die **Bindung von Referendarinnen und Referendaren** (regionale/aus anderen Regionen) mit dem Ziel, die Schule und die Region in der schulpraktischen Ausbildung positiv vorzustellen und so eine langfristige Bindung zu erreichen. Um insbesondere Referendarinnen und Referendare für Schulen peripherisierter Regionen zu gewinnen und schließlich an diese zu binden, seien auch materielle Anreize in Form von Umzugs- und Fahrtkostenzuschüssen oder die Bereitstellung einer Dienstwohnung denkbar. Vielversprechend seien vor allem frühzeitige Anschlussverträge infolge des Vorbereitungsdienstes, die den zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern eine Lehrperspektive und damit gewisse Sicherheit bieten.

Vor dem Hintergrund der regionalen Bindung wird von einer Vielzahl der Gesprächspartnerinnen und -partner angemerkt, dass eine **Referendarsausbildung** in den Schulen peripherisierter Regionen aktiv gefördert werden sollte. Gewährleistet werden könne dies zum Beispiel mit der Einrichtung dezentraler Studienseminarorte, die das Referendarsausbildungsnetz engmaschiger gestalten, so dass weitere Ausbildungsschulen entstehen.

Neben regionalen Bindungsstrategien erachten die Vertreterinnen und Vertreter der Schulämter sowie Schulleiterinnen und -leiter eine Reihe weiterer Maßnahmen als wichtig, die sich unter Anreizstrukturen des Arbeitgebers, der Schule sowie der Kommune subsumieren lassen.

#### Priorität 2-1: Anreizstrukturen des Arbeitgebers (Land Brandenburg und Schulämter)

- Zur Sicherung der Lehrkräfteversorgung bedarf es den Interviewten zufolge **langfristiger Perspektiven** in den Arbeitsverträgen. Wichtig sei es, **zügig Anschlussverträge** zwischen Referendariat und Stellenbesetzung zu schließen, gegebenenfalls sogar **Vorverträge** mit **Referendarinnen** und Referendaren aufzusetzen, um sie über das Referendariat hinaus an die Schulen zu binden.
- Eine „**Landlehrerzulage**“ wird von den Interviewten unterschiedlich bewertet:
  - **Prämien, Einmalzahlungen** oder temporäre **Zulagen** seien zwar denkbar, negative Konsequenzen hinsichtlich der Ungleichbehandlung und Atmosphäre des Lehrerkollegiums allerdings nicht auszuschließen.
  - Wirkungsvoller und für das Kollegium tolerierbar erscheint die Gestaltung flexibler Arbeitsverträge mit **Abminderungsstunden** bei gleichem Lohn.
- Attraktivitätssteigernd wirkten sich, so die befragten Akteure, **Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten aus**.
- Die **Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern** wird zwar als Chance begriffen, die aber hohe Anforderungen an die Aufrechterhaltung der Lehrqualität stellt.
- Eine **Regionale Personalentwicklungsplanung** könnte Bedarfe adäquater bestimmen und regionale Ressourcen besser bündeln.
- **Schulentwicklungsplanung**: Nicht unumstritten ist die Maßnahme, durch Konzentration oder Zusammenführung von Schulstandorten einen fachgerechteren Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern zu ermöglichen.

<sup>22</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ergebnisse der Interviews mit drei Schulamtsleiterinnen und Schulamtsleitern sowie mit 13 Schulleiterinnen und Schulleitern aus den peripherisierten Regionen Brandenburgs.

<sup>23</sup> Der Begriff Community Education (kommunale Bildungslandschaften) steht für das Bemühen, Schule und Gemeinwesen zusammen zu bringen und Lernen mit Blick auf lokale und regionale Entwicklungen zu gestalten. Das Ziel ist das Lernen in Sinn- und Lebenszusammenhängen, das Gestalten der Lebensqualität durch Selbsthilfe und Mitbestimmung. Lebenslanges Lernen, Integration von Randgruppen sowie generationenübergreifende Ansätze gehören dazu. Durch bereichsübergreifende Kooperationen und Vernetzungen zwischen Schule und Einrichtungen der Berufs- und Weiterbildung, der Kultur- und Sozialarbeit, der Jugendhilfe sowie außerschulischer Lebenswelten sollen Lernprozesse mit dem ‚realen Leben‘ in der Gemeinde und der Region verknüpft werden. Dieser Lernprozess kann lokale bzw. regionale Bindungen und zivilgesellschaftliches wie auch politisches Engagement fördern.

- Als wichtige Rahmenbedingung und Standortfaktor wird hingegen die **Verbeamtung** angeführt, die in Brandenburg beibehalten werden sollte.

#### Priorität 2-2: Anreizstrukturen der Schule

- Die Offenheit des Lehrerkollegiums, eine Begleitung während des Berufseinstiegs, d.h. eine **Willkommenskultur** an der Schule, komme dem pädagogischen Nachwuchs sehr entgegen.
- Zudem könnten **Aufstiegsmöglichkeiten** an der Schule Perspektiven für junge Lehrerinnen und Lehrer anbieten (z.B. Klassenleiterposition, Teamleiterposition).
- Das **Profil** der Schule wird dagegen für die Mehrheit der Schulen in peripherisierten Lagen nicht als anreizförderlich wahrgenommen.
- Uneinig sind sich die Akteure, inwiefern die **Steigerung der Eigenverantwortung** der Schulen hilfreich bei der Lehrkräfteversorgung sein kann. Sie erhöhe zwar die Möglichkeiten des Ressourcenmanagements der Schule, sei aber zugleich mit Mehrarbeit verbunden, die entlohnt bzw. ausgeglichen werden muss.
- Zentral sei überdies, vorbehaltlich der Qualitätssicherung des Lehrbetriebes, die **Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern**, wie sie bereits an den Oberstufenzentren durchgeführt werde.
- Genannt wird nicht zuletzt die **Verbesserung der Ausstattung** der Schulen zum Beispiel durch die Unterstützung von Fördervereinen oder Sponsoring.

#### Priorität 2-3: Anreizstrukturen der Kommune

- Unterstützende Rahmenbedingungen, die durch die Kommune zur Anziehung jungen Lehrpersonals geschaffen werden können, betreffen die **Arbeitsvermittlung für Partnerin bzw. Partner** der Lehrerinnen und Lehrer und das Angebot von **Dienstwohnungen** und/oder **günstigem Baugrund**.
- **Zuschüsse zu Fahrtkosten**, die **Entwicklung weicher Standortfaktoren**, der **Ausbau der Verkehrsinfrastruktur** zur besseren Anbindung der Region (Motorisierter Individualverkehr [MIV] und Öffentlicher Personen Nahverkehr [ÖPNV]) und nicht zuletzt die Hilfeleistung bei der **Organisation von Krippen-, Kindergarten und Schulplätzen** werden als unterstützend für die Gewinnung und Bindung jungen Lehrpersonals an die Region betrachtet.

#### Priorität 3: Weitere Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen wurden von den interviewten Akteuren überwiegend als sinnvolle und erstrebenswerte Strategien eingeschätzt, die es zu entwickeln oder im Falle ihres Bestehens zu intensivieren gilt:

- Ansätze einer **kommunalen Bildungslandschaft (Community Education)** zur Vernetzung der Schule mit Unternehmen, Vereinen, Bibliotheken, Weiterbildungseinrichtungen etc. in der Kommune seien besonders für Oberstufenzentren sinnvoll, aber auch in allen anderen Schulformen denkbar.
- **Werbung und Öffentlichkeitsarbeit** auf Internetplattformen, an **Universitäten** und **Studienseminaren** und/oder über „Werbetouren“ werden als wichtige Maßnahmen angesehen, um die potentiellen Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, Referendarinnen und Referendare über die Schulen verschiedener Region zu informieren.
- **Rückholstrategien** demgegenüber werden in den Gesprächen zurückhaltend eingeschätzt. Sie sind vorstellbar, wenn die Lehrerinnen und Lehrer in eine Lebensphase eintreten, die Veränderungen möglich oder wünschenswert machen (z.B. Ende der Familiengründungsphase). Anreize, die man im Kontext von Rückholstrategien setzen kann, werden vorrangig im finanziellen/materiellen Bereich gesehen und beruhen auf einer Kombination der oben genannten Maßnahmen und Anreize.

### 3.3.2 Schulleiterinnen und -leiter privater Schulen<sup>24</sup>

Als wesentlichen Anreiz sehen Schulleiterinnen und -leiter freier Schulen ihr **Profil**, das junge Lehrerinnen und Lehrer durchaus attraktiv finden. Dies drückt sich auch im Altersdurchschnitt der Lehrerbelegschaft freier Schulen aus, der bei ca. 35 Jahren bei den betrachteten Schulen liegt.

Langfristige **Bindungsstrategien** an die Region (z.B. die Mitfinanzierung von Stipendien für Studierende, Pflege von Kontakten zu ehemaligen Schülerinnen und Schülern), werden, wie schon im Kontext der staatlichen Schulen expliziert, ebenfalls als wichtiges Handlungsfeld beurteilt. So sei es auch für freie Schulen bedeutsam, das Referendariat in peripherisierten Regionen durch die **Einrichtung weiterer Ausbildungsstätten** zu ermöglichen, um dadurch potenzielle Neulehrerinnen und -lehrer zu binden.

Besonders hervorgehoben wird in freien Schulen die **Fort- und Weiterbildung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern** verbunden mit dem Wunsch, deren Zulassungsbeschränkungen nicht zusätzlich zu verschärfen.

**Finanzielle Anreize** seien dagegen aufgrund der als mangelhaft wahrgenommenen Haushaltslage freier Schule unrealistisch. Würden staatliche Schulen Anreize in Form einer „Landlehrerzulage“ setzen, würden sich freie Schulen gezwungen sehen, Ähnliches zu unternehmen, was private Schulen kleinerer Träger in Existenznöte bringen könnte.

Als **flankierende Maßnahmen** seien auch die Vermittlung von Wohnungen, Arbeitsplätzen für Partnerinnen bzw. Partner oder von Kindergartenplätzen in Zusammenarbeit mit der Kommune vorstellbar.

<sup>24</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ergebnisse aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus drei freien Schulen in den peripherisierten Regionen Brandenburgs.

Insgesamt gesehen erscheint das Repertoire möglicher Maßnahmen freier Schulen staatlichen Schulen gegenüber deutlich eingeschränkt, obwohl sich die Notwendigkeit, Ideen und Maßnahmen zu entwickeln, bei diesen besonders dringlich zeigt.

### 3.3.3 Kommunale Akteure<sup>25</sup>

Um die Handlungsspielräume der Kommunen zu erhöhen, wünschen sich die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter mehr Kompetenzen bei der Auswahl des Lehrpersonals für ihre Schulen oder gar die Übernahme der Arbeitgeberrolle für Lehrerinnen und Lehrer als Kommune.

Die befragten Kommunen sind grundsätzlich bereit, Anreizstrukturen mitzugestalten, z.B. Arbeitsvermittlungsleistungen für die Partnerinnen bzw. Partner anzubieten. Vorstellbar sei zudem die finanzielle Beteiligung an Stipendienprogrammen oder anderen Maßnahmen, sofern es die Haushaltslage erlaube. Aktiv arbeiten sie bereits an der Vernetzung mit Schulen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, um den Fachkräftemangel in ihren Regionen zu bewältigen. Mittels Werbemaßnahmen und über eine qualitätsvolle Ausstattung versuchten die Kommunen ihre Schulen im Rahmen ihrer Kompetenzen bestmöglich zu unterstützen. Prioritär im Rahmen der Gewinnung pädagogischer Nachwuchskräfte für peripherisierte Standorte schätzt die kommunale Seite die **Verbeamtung** sowie die **langfristige Bindung** von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Referendarinnen und Referendaren sowie Lehramtsanwärterinnen und –anwärtern an die Region ein.

### 3.3.4 Zwischenfazit zu möglichen Maßnahmen

An oberster Stelle aller in Abschnitt 3.3 aufgeführten Ergebnisse der aktorsgruppenspezifischen Befragungen steht die regionale Bindung von Schülerinnen und Schülern, Studierenden sowie Referendarinnen und Referendaren. Möglichst frühzeitig sollten Interessierte am Lehrerberuf an die Regionen gebunden werden.

Darauf folgend werden für die Gewinnung von Lehrkräften an öffentliche Schulen verschiedene Anreizstrukturen des Arbeitgebers (z.B. langfristige Arbeitsverträge, zügige Vertragsschließungen, Peripheriezulagen in unterschiedlicher Ausprägung, Personalentwicklungsmaßnahmen, Beibehaltung der Verbeamtung, regionale Schulentwicklungsplanung, Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern) sowie Anreizstrukturen der Schulen (z.B. Willkommenskultur, Personalentwicklung, Profil der Schulen) genannt. Als sehr wichtiger Punkt folgt die Unterstützung der Vermittlung von Arbeit für die Partner der zu gewinnenden Lehrkräfte als eine Maßnahme, die Kommunen durchführen können. Weiterhin sollen sie die sozialen Infrastrukturen vorhalten, um jungen Lehrkräften in der Familiengründungsphase Möglichkeiten offerieren zu können, den Nachwuchs zu versorgen.

Für Schulleiterinnen und –leiter freier Schulen werden zusätzlich insbesondere die Qualifizierung und Zulassung von Quereinsteigerinnen und –einstiegern als wichtiger Handlungsbereich auf Landesebene sowie deren Ausbildung im Handlungsbereich der freien Schulen angesehen.

Die Kommunen stehen vielen der angesprochenen Maßnahmen positiv gegenüber und sind bereit die Gewinnung von Lehrkräften zu unterstützen. Sie würden aber gleichzeitig dann auch ein stärkeres Mitspracherecht bei der Auswahl von Lehrkräften als sinnvoll erachten.

## 3.4 Welche Anreizstrukturen junges Lehrpersonal in peripherisierte Regionen Brandenburgs ziehen<sup>26</sup>

### 3.4.1 Rekonstruktion der Motivlagen junger Lehrerinnen und Lehrer für den Antritt einer Stelle

Bei der qualitativen Befragung der zwölf Junglehrerinnen und –lehrer in ländlich peripherisierten Regionen ist auffällig, dass es die **regionale Bindung** ist, die sie veranlasst hat, dort eine Stelle anzutreten. Sie haben entweder Partnerin bzw. Partner und/oder Familie und Freunde in der Region oder kannten bereits die Schule oder andere Einrichtungen vor Ort, was dazu geführt hat, dass sie nach dem Studium zurückkehren wollten. Wesentliche Gründe für die Wahl der Schule und Region sind dann die Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort. Um die regionale Bindung aufrechtzuerhalten, gehen die jungen Nachwuchskräfte auch Kompromisse ein, indem sie z.B. Zusatzausbildungen absolvieren, um eine Stelle in der gewählten Region anzutreten, die nicht ihrer Fächerkombination entspricht. Das Profil der Schule sei dabei nicht entscheidend. Es seien „Schulen, wie jede andere“ ohne besondere Merkmale. Die befragten Junglehrerinnen und –lehrer reagieren außerdem flexibel auf die Zuweisung des Schulstandortes durch die Schulämter, sofern die Distanz zwischen Schul- und Wohnstandort zumutbar erscheint. Von allen Befragten wird angemerkt, dass man die Qualität des Landlebens sehr schätzen müsse, um in peripherisierten Regionen lehren zu wollen, seien diese schon sehr ländlich geprägt und die kulturelle und Verkehrsinfrastruktur oft ausbaufähig.

<sup>25</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ergebnisse aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus drei Kommunen peripherisierter Regionen Brandenburgs.

<sup>26</sup> Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ergebnisse aus Interviews mit zwölf jungen Lehrerinnen und Lehrern in peripherisierten Regionen Brandenburgs.

### 3.4.2 Einschätzung von Lösungsstrategien und Maßnahmen durch junge Lehrerinnen und Lehrer und deren Gewichtung

Um die befragten Junglehrerinnen und -lehrer an den Schulstandorten halten zu können und eventuell weiteres Lehrpersonal zu gewinnen, bedürfe es einer Verbesserung der Willkommenskultur an den Schulen, eine Offenheit gegenüber neuen didaktischen Konzepten und Methoden und eine Verbesserung der Managementfähigkeiten in der Koordination der schulischen Ressourcen.

Hinderlich seien auch Negativerfahrungen mit den staatlichen Schulämtern bei den Einstellungsverhandlungen. Vertragsabschlüsse würden oft zu kurzfristig stattfinden, nicht genügend Flexibilität und Transparenz aufweisen sowie Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren Schwierigkeiten mit sich bringen, die sich nachteilig auf die Wertschätzung lehrbezogener Leistungen auswirkten.

#### Priorität 1:

- Als **sehr wichtig** empfinden die Neulehrerinnen und -lehrer ein **offenes Kollegium** und die Betreuung beim Berufseinstieg, um sich aufgenommen zu fühlen und eigene Ideen im Rahmen des Schulkonzeptes einbringen zu können.
- Ebenso wichtig sei die (vertragliche) In-Aussicht-Stellung einer **langfristigen Perspektive** an der Schule gekoppelt mit Entwicklungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Sicherheit biete insbesondere der **Beamtenstatus**, der von den Interviewten als sehr wichtig eingeschätzt wird. Sicherheitsrelevant sei überdies die Regelung des Übergangs zwischen Referendariat und dem Antritt der ersten Stelle. Durch zu lange Wartezeiten entstünde die Möglichkeit, Angebote aus anderen Bundesländern zu erhalten, die aufgrund der unsicheren Perspektive trotz des Wunsches, in Brandenburg zu verbleiben, angenommen werden könnten.
- Oberste Priorität wird außerdem dem **Profil** der jeweiligen Schule eingeräumt. Spezifische Lehrkonzepte (z.B. Montessori oder fächer- und lernübergreifender Unterricht) seien attraktiv, aber auch das Profil einer kleinen Landschule mit überschaubarem Kollegium und familiärer Atmosphäre würde Interesse wecken.

#### Priorität 2:

- Die **Erhöhung der Eigenverantwortung** der Schule wird von den jungen Lehrerinnen und Lehrern als **wichtig** angesehen. Dies setze allerdings **Schulleiterinnen und -leiter voraus**, die über adäquate Managementqualitäten verfügen, um mit der neuen Eigenverantwortung sinnvoll umzugehen. Eine Stärkung der Eigenverantwortung könnte einen bedarfsgerechteren Einsatz der Lehrkräfte in den Schulen zur Folge haben und positive Auswirkungen für die Gestaltung von Anschlussverträgen und Vertragsverlängerungen mit sich bringen.
- Als unterstützend und wichtig wird **Werbung** für die **Schulen** angesehen, um für potentielles Lehrpersonal, vor allem für Studierende, sichtbar zu machen, was Schule und Region zu bieten haben.
- Eine **moderne Schulausstattung** stelle sich ebenfalls als wichtig dar.
- Neulehrerinnen und -lehrer schätzen zudem den fachlichen und privaten **Erfahrungsaustausch mit jungen Kolleginnen und Kollegen an der Schule und in der Region**, den sie durch die Schaffung eines entsprechenden Netzwerkes unterstützt sehen.
- **Kommunale Anreize** spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Bereitstellung von Kindergartenplätzen und vielfältigen Bildungsangeboten, die (Teil-)Übernahme von Umzugskosten und die Unterstützung beim Meldewesen geht. Ein finanzieller Ausgleich für die Zweitwohnung und die Erstattung von Fahrtkosten seien ebenfalls vorstellbar, wenn die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort groß ist.
- Die jungen Lehrerinnen und Lehrer sind unterschiedlicher Meinung bezüglich der Wirkungsweise des Ansatzes **kommunaler Bildungslandschaften (Community Education)**. Im Allgemeinen ist dieser Klientel die Vernetzung von Schulen mit Einrichtungen in der Kommune, Unternehmen etc. jedoch wichtiger als dies von den Leiterinnen und Leitern der Schulämter und Schulen wahrgenommen wird. Besonders Neu-Hinzugezogene schätzen Kontaktmöglichkeiten, um neue Menschen und Institutionen kennen zu lernen. Im Kontext der Oberstufenzentren sei die regionale Vernetzung sogar zentrale Voraussetzung, allein schon im Hinblick darauf, Schülerinnen und Schülern Praxiserfahrungen vermitteln zu können.

#### Priorität 3:

- Weniger wichtig schätzen die Befragten **finanzielle Anreize** ein. Wirkungsvoller sei die Alternative, **Abminderungsstunden** für überfachliche Lehrtätigkeiten (z.B. Klassenleiterstunden) zu erhalten.
- In **Rückholstrategien** sieht die Mehrzahl der Neulehrerinnen und -lehrer kein probates Mittel, um eine bedarfsgerechte Lehrversorgung in Zukunft zu sichern. Einige Interviewpartnerinnen und -partner können sich diese im Verbund mit finanziellen Anreizen, Wohnungsangeboten und der Arbeitsvermittlung für Partnerin bzw. Partner aber zumindest vorstellen.
- Ein möglicher, wenn auch nicht primärer Anreizfaktor könnten **Stipendien** sein, bei deren Vergabe jedoch die Auswahl Studierender sichergestellt werden müsste, die ein ernsthaftes Interesse am Lehrberuf besitzen.

### 3.4.3 Zwischenfazit Einschätzung von Anreizstrukturen durch junge Lehrkräfte

Aus den Gesprächen mit den jungen Lehrkräften an Schulen in peripherisierten Regionen Brandenburgs wurde deutlich, dass für sie die Gründe in diese Regionen zu gehen darin lagen, dass sie Schule, Verwandte und Freunde dort kannten und mit der

Region vertraut waren.

Aus ihrer Sicht ist eine Willkommenskultur an Schulen eine zentrale Anreizstruktur, wie auch eine langfristige Perspektive und ein Profil der Schule im Sinne von Offenheit und der Anwendung von alternativen und aktuellen Lehrmethoden. Aber auch die Verbeamtung sehen sie als sehr wichtigen Anreiz an.

Als wichtig sehen sie die Erhöhung der Eigenverantwortung von Schulen, eine moderne Ausstattung von Schulen, aber auch Werbung der Schulen sowie die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit anderen jungen Lehrkräften in räumlicher Nähe an. Mehr als Schulleiterinnen und Schulleiter schätzen sie kommunale Bildungslandschaften als wichtige Rahmenbedingung für ein gutes Arbeitsumfeld ein. Aber auch die kommunale soziale Infrastruktur ist für sie ein wichtiges Kriterium.

Weniger wichtig schätzen die Befragten finanzielle Anreize oder die Bindung von Studierenden an Schulen in peripherisierten Standorten mittels Stipendien ein.

### 3.5 Anreizstrukturen für den Antritt einer Stelle aus Sicht der Referendarinnen und Referendare – Die Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen

Im Rahmen zweier Gruppendiskussionen mit jeweils 4 bzw. 5 Referendarinnen und Referendaren sollten Anreizstrukturen eruiert werden, eine Stelle in peripherisierten Regionen Brandenburgs anzutreten. In beiden Gesprächen dominierten die im Folgenden darzustellenden Vorbehalte gegenüber eines solchen Stellenantritts:

- Lehrerinnen und Lehrer befänden sich in einer Lebensphase, in der man mit Partnerin bzw. Partner bereits am Wohn- und Studienstandort verankert sei, was die Standortverlagerung schon aus praktischen Gründen erschwere.
- Die Regionen seien überdies durch Abwanderung vor allem junger Menschen geprägt, wodurch der kommunikative Austausch mit Gleichaltrigen eingegrenzt werde. Das Fehlen wirtschaftlicher Dynamik und kultureller Angebote schränke die Lebensqualität zusätzlich ein.
- Die Referendarinnen und Referendare befürchten außerdem, in den fest gefügten ländlichen Gemeinschaften nicht aufgenommen zu werden.
- Die verkehrliche Infrastrukturanbindung, sei es der Straßenausbau oder der Ausbau des ÖPNV und Schienenpersonennahverkehrs (SPNV), sei ebenfalls nicht optimal.

Trotz dieser Vorbehalte sind in den Diskussionen Maßnahmen, die zumeist nicht solitär, sondern als Kombination gegeben sein müssen, angeklungen, wie junges Lehrpersonal für den Unterricht an Schulen peripherisierter Regionen begeistert werden kann.

- Sehr förderlich auf die Entscheidung, in peripherisierten Regionen zu lehren, wirke sich ein **transparenter, schneller und sicherer Übergang vom Referendariat bis zum Antritt der ersten Stelle** aus.
- Im Zuge dessen befürworteten die Referendarinnen und Referendare die **Erhöhung der Eigenverantwortung der Schule**, um ihnen zu ermöglichen, schneller und unbürokratischer erforderliche Lehrkräfte einzustellen.
- Bei Stellenantritt in einer Schule peripherisierter Räume wäre ein **Stunden- bzw. Freizeitausgleich** bei langen Wegstrecken wünschenswert.
- Attraktive **Schulprofile und spezifische Schulkonzepte** sowie **Mitgestaltungsmöglichkeiten** des pädagogischen Nachwuchses an diesen werden neben angemessenen Klassengrößen und einer guten Ausstattung der Schule ebenfalls als wichtige Maßnahmen angesehen.
- Der Aufbau eines **Netzwerkes von Junglehrerinnen und -lehrern** in der Region fördere den kommunikativen Austausch.
- Sowohl **finanzielle als auch materielle Anreize** (Dienstwohnung, Dienstwagen, Zuschüsse zu Fahrtkosten etc.) wirken, so die Referendarinnen und Referendare attraktivitätssteigernd.
- Die Kommunen der Schulstandorte könnten mit einem ausreichenden Angebot an **Kindergartenplätzen, kultureller Infrastruktur** und vor allem der **Arbeitsvermittlung für die Partnerin bzw. den Partner** punkten.
- Um die Erreichbarkeit peripherisierter Schulstandorte für pendelnde Lehrerinnen und Lehrer zu gewährleisten, sei der **Ausbau des Straßennetzes sowie des ÖPNV und SPNV** von deutlichem Vorteil.

In den Gesprächen mit den Referendarinnen und Referendaren wurde deutlich, dass diese sehr stark schon familiär oder in Beziehungen gebunden und daher wenig flexibel bezüglich der Annahme einer Stelle in peripherisierten Räumen sind. Schwerpunkte der Anreizstrukturen für diese Zielgruppe umfassen aber dennoch ähnlich wie bei den jungen Lehrkräften transparente, zügige und flexible Vertragsschließungen zwischen Referendariat und erster Stelle. Auch aus ihrer Perspektive ist eine eigenverantwortliche Schule sowie die Mitwirkung an der Schulentwicklungsplanung ein wichtiges Kriterium. Wenn sie in peripherisierte Regionen gehen würden, hielten sie einen Freizeitausgleich sinnvoller als finanzielle Anreize. Ähnlich wie die jungen Lehrkräfte halten sie es auch für wichtig ein Netzwerk von gleichaltrigen Lehrkräften mit vergleichbarem Erfahrungshorizont in der Region zur Verfügung zu haben, um sich auszutauschen. Ähnlich wie auch Schulleiterinnen und Schulleiter öffentlicher und freier Schulen sehen sie die Verfügbarkeit sozialer Infrastruktur und eine gute Verkehrsanbindung als wichtige Rahmenbedingungen für den Antritt einer Stelle in einer peripherisierten Region an.



## 4. ERGEBNISSE DER ONLINEBEFRAGUNG<sup>27</sup>

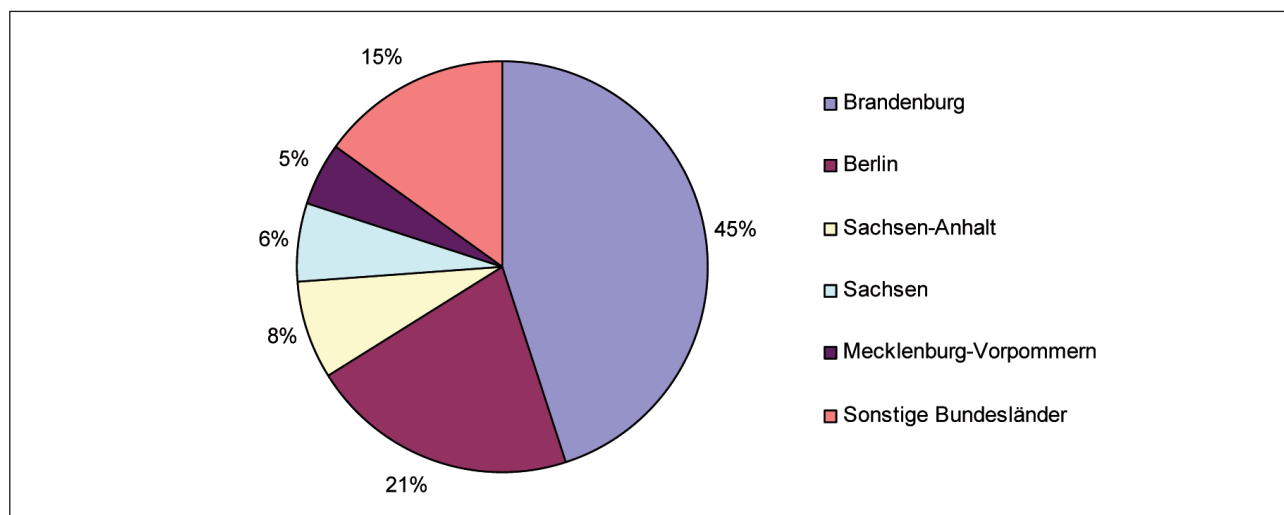
Um die Ergebnisse der qualitativen Befragung, die auch zur Grundlage der Konzeption des Onlinefragebogens gemacht wurden, zu überprüfen und auf eine breitere Datenbasis zu stellen, sollen nun die Resultate der quantitativen Befragung zur Darstellung gebracht werden. Differenziert nach der Gruppe Studierender und der Gruppe der Referendarinnen und Referendare wird – getrennt für Brandenburg und Sachsen – deren Bereitschaft eruiert, ganz allgemein, aber auch unter der Maßgabe der Setzung anreizförderlicher Strukturen, peripherisierte Gebiete Brandenburgs als zukünftige Einsatzorte für das Lehren zu wählen. An der Onlinebefragung beteiligt haben sich insgesamt 389 Studentinnen und Studenten sowie Referendarinnen und Referendare aus Brandenburg und Sachsen.<sup>28</sup>

### 4.1 Studentinnen und Studenten

#### 4.1.1 Brandenburg

Insgesamt wurden 140 Brandenburger Lehramtsstudierende der Universität Potsdam zu ihrer Bereitschaft, eine Referendars- bzw. Arbeitsstelle in peripherisierten Räumen Brandenburgs anzutreten, befragt.<sup>29</sup> Differenziert nach ihrer Herkunft sind 45% in Brandenburg aufgewachsen, etwa 21% derjenigen, die in Potsdam studieren, kommen aus Berlin, 8% haben den Weg nach Brandenburg aus Sachsen-Anhalt, 6% aus Sachsen und 5%<sup>30</sup> aus Mecklenburg-Vorpommern<sup>31</sup> genommen.

Abbildung 5: Herkunft der Brandenburger Studentinnen und Studenten



Quelle: eigene Berechnungen

Das herkunftsspezifische Einzugsgebiet der Potsdamer Universität stellt sich bezogen auf die neuen Bundesländer heterogen dar, auch wenn Brandenburgerinnen und Brandenburger sowie Berlinerinnen und Berliner, bedingt durch die geografische Nähe, dominieren. Diese herkunftsbezogene Differenzierung der in Potsdam Studierenden kann sich durchaus vorteilhaft im Sinne eines Arbeitskräftepools zukünftiger Lehrerinnen und Lehrer in Brandenburg auswirken.

Fast die Hälfte der 140 Befragten hat den Studienort Potsdam auch als Wohnort gewählt (41%), ein Drittel bevorzugt das Wohnen in Berlin (34%) und ein Fünftel Regionen Brandenburgs außerhalb von Potsdam (20%). An der Umfrage überproportional beteiligt haben sich Lehramtsstudierende für das Gymnasium (62%), demgegenüber ist die Sekundarstufe 1/Primarstufe mit 38% unterrepräsentiert.<sup>32</sup>

Auf die Frage hin, **welches Bundesland die Potsdamer Studierenden für die Absolvierung ihres Referendariats bevorzugen**, haben 62% ihre Präferenz für Brandenburg angegeben. Dabei stellt sich der Zusammenhang zwischen der vorrangigen Wahl

<sup>27</sup> Wir danken Frau Sarah Hauptenthal (BA Kulturwissenschaften) für ihre Unterstützung bei der grafischen Aufbereitung der quantitativen Daten im Rahmen ihrer Tätigkeit als studentische Hilfskraft.

<sup>28</sup> Die gruppenspezifische Verteilung der Beteiligungsquoten ist in den folgenden Gliederungspunkten nachlesbar.

<sup>29</sup> Insofern sich lediglich 140 der 3.665 Lehramtsstudierenden in Potsdam, an die der Fragebogen im Rahmen einer Vollerhebung verschickt wurde, beteiligt haben, können die Ergebnisse wegen der geringen Ausschöpfung nicht als repräsentativ erachtet werden. (Dies gilt gleichermaßen für die anderen Befragtengruppen.) Die Umfrage erhält vielmehr den Charakter einer Aktivierenden Befragung mit überproportionalen Teilnahmemotiven derjenigen, die eher Interesse an der Lehrstätigkeit in peripherisierten Räumen Brandenburgs besitzen.

<sup>30</sup> Die textlich dargestellten Prozentangaben ergeben im Gegensatz zu den Kreisdiagrammen aufsummiert nicht immer 100%, da der besseren Lesbarkeit wegen auf Angaben wie „keine Angabe“, „kann ich nicht beurteilen“ oder „Sonstiges“ im Textfluss verzichtet wurde.

<sup>31</sup> Im Zusammenhang mit der vermutenden überproportionalen Beteiligung derjenigen Studierenden, die ein Interesse an der Lehrstätigkeit in peripherisierten Regionen Brandenburgs besitzen, sind die Fallzahlen der Potsdamer Studentinnen und Studenten, die in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern aufgewachsen sind, sehr gering, so dass repräsentative Aussagen kaum möglich sind. Eine Tendenz der Bereitschaft, an peripherisierten Schulstandorten zu unterrichten, lässt sich dennoch ausmachen.

<sup>32</sup> Insofern das Land Brandenburg keine Lehramtsausbildung für Berufsschul- und Sonderpädagogik-Studentinnen und Studenten zur Verfügung stellt, sind sie in dem Sample nicht enthalten.

Brandenburgs als Ausbildungsort und dem Aufwachsen in Brandenburg mit 86% besonders deutlich dar. Aber nicht nur die Brandenburgerinnen und Brandenburger haben eine hohe Neigung, in ihrem Heimatland zu bleiben. Auch 33% der in Berlin Aufgewachsenen, 45% mit der Herkunft Sachsen-Anhalt, 38% der aus Sachsen und 43% der aus Mecklenburg-Vorpommern Stammenden haben den Ausbildungsort Brandenburg als oberste Priorität angegeben.

Tabelle 3: Herkunft und bevorzugter Arbeitsort der Brandenburger Studierenden<sup>33</sup>

Herkunft	Bevorzugter Arbeitsort				
	Brandenburg	Berlin	Sachsen	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen-Anhalt
Brandenburg	86%	6%	2%	2%	x
Berlin	33%	57%	x	x	x
Sachsen-Anhalt	45%	18%	x	x	18%
Sachsen	38%	13%	38%	x	x
Mecklenburg-Vorpommern	43%	x	x	43%	x

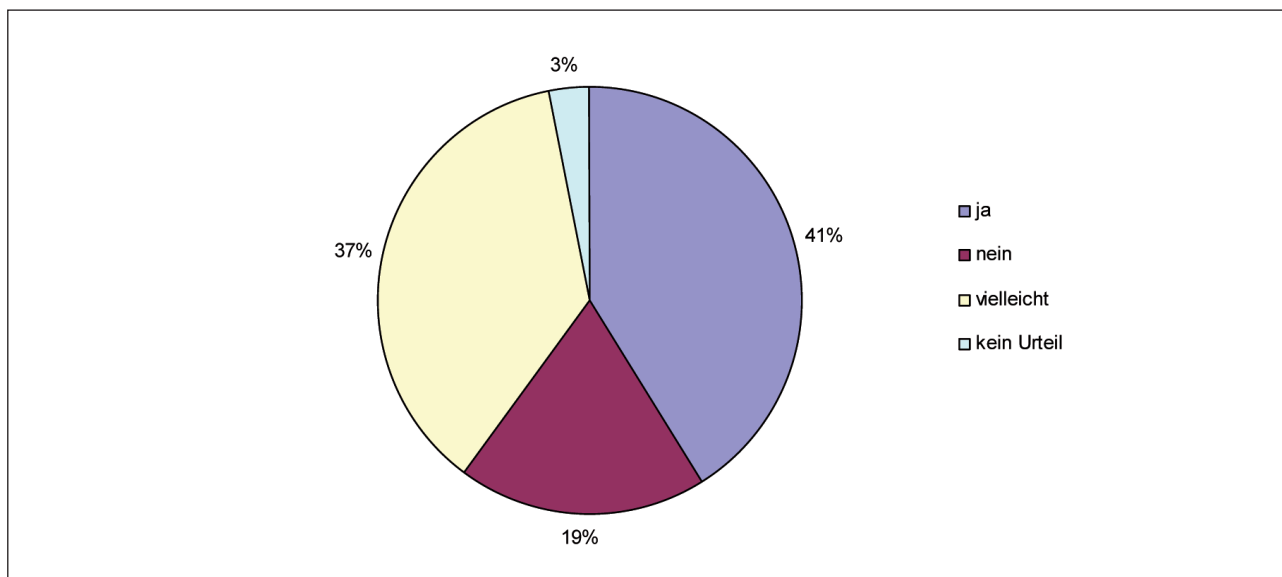
Quelle: eigene Darstellung

Diejenigen, die sich bereits für ein Studium in Brandenburg entschieden haben, neigen – unabhängig von ihrer Herkunft – dazu, in Brandenburg zu bleiben. Hier sind sowohl die Bemühungen der Potsdamer Universität als auch der Brandenburger Regierung gefragt, Potsdam als Studienort für Lehramtsstudierende mit seinen Vorzügen noch stärker zu bewerben und attraktiver zu machen. Neben der Werbung und Bekanntmachung für den Hochschulstandort Brandenburg scheinen Bindungsstrategien unerlässlich. Brandenburg ist im Hinblick auf die Sicherung der Lehrpersonalversorgung darauf angewiesen, seinen Studierenden einen Referendariatsplatz anzubieten, der die Bindung an das Bundesland zusätzlich verstärkt, wie das Zitat einer/eines Studierenden die Mehrheitsmeinung repräsentierend verdeutlicht: „[...] und ich möglichst in dem Raum arbeiten möchte, in dem ich auch mein Referendariat vollbracht habe.“ Die Annahme eines Referendarplatzes bedeutet eine wichtige Weichenstellung für den Bleibe-Wunsch in Brandenburg, weshalb es die Verantwortlichen nicht versäumen sollten, die Anzahl von Referendariatsplätzen bedarfsgerecht zu gestalten.

Die **Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen**, zeigt sich auf Basis der Bejahung dieser Frage durch 41% der Potsdamer Studierenden erstaunlich hoch. Gründe dafür reichen von der Betonung der Qualität des Landlebens über familiäre Anbindungen bis hin zur Einschätzung, auf dem Land bessere Anstellungschancen zu haben. Lediglich 19% verneinen die Option, in Zukunft an Schulen peripherisierter Lagen Unterricht zu geben mit den Argumenten, die Vorteile städtischer Infrastrukturangebote und verkehrlich günstiger Anbindungen nicht aufgeben zu wollen. Eine große Gruppe bilden die 37% Unentschlossenen, die sich vielleicht vorstellen können, in peripherisierten Schulen zu unterrichten.

<sup>33</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=140), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten. Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben. In dieser Kreuztabelle wurden zudem lediglich diejenigen Bundesländer berücksichtigt, die durch ihre Nennung aufschlussreich in Hinsicht auf die Ergebnisdarstellung waren.

Abbildung 6: Bereitschaft der Brandenburger Studierenden, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen



Quelle: eigene Berechnungen

Dieses Potenzial gilt es zu nutzen und Unentschiedene für die Lehrtätigkeit in Brandenburgs Peripherie über die gezielte Implementierung für sie zentraler Anreizstrukturen zu mobilisieren. Zu diesen zählt neben der Verbeamtung im Anschluss an das Referendariat, der Gewährung finanzieller Zulagen für Mehraufwand, der vergünstigten Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in der Region, dem günstigen Angebot von Kinderbetreuungsplätzen und der Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung für die Partnerin/den Partner nachweislich die Vergabe von Stipendienprogrammen, durch welche die Bereitschaft der Aufnahme des Referendariats in peripherisierten Regionen von 41 % auf 47 % steigt.

Auch hier zeigt sich, wie schon bei der Präferenz für Brandenburg als Einsatzort, die Tendenz, dass diejenigen, die auf dem Land aufgewachsen sind, eine wesentlich höhere Neigung (54%) besitzen, einen Referendariatsplatz in peripherisierten Regionen Brandenburgs anzunehmen als diejenigen, die in städtischen Zentren aufgewachsen sind (32%). Interessant ist jedoch, dass sogar 39% derjenigen mit städtischer Herkunft bereit sind, ein Referendariat in Gebieten, die sich als peripherisiert charakterisieren lassen, durchzuführen. Hier zeigt sich der Anteil Unentschlossener mit 39% ebenfalls hoch und damit auch das Potenzial, diese über das gezielte Setzen von Anreizstrukturen zu erreichen. Lediglich 24% dieser Befragten verweigern die Vorstellung des Lehrens in peripherisierten Räumen völlig, während es bei den Landaufgewachsenen gar nur 12% sind. Die Studierenden, die also das Landleben während ihres Aufwachsens bereits kennengelernt haben, sind besonders für die Lehrtätigkeit in peripherisierten Räumen zu gewinnen. Hierbei stehen die Schulen in der Pflicht, die Schülerinnen und Schüler, die sich für ein Lehramtsstudium entschieden haben, frühzeitig zum Beispiel über Stipendien- oder Mentorenprogramme an die peripherisierten Schulen zu binden. Die aus städtischen Zentren Stammenden sollten bei der Implementierung anreizförderlicher Strukturen allerdings nicht vernachlässigt werden, kann sich mehr als die Hälfte von ihnen zumindest vorstellen, in Brandenburg als Lehrerin bzw. Lehrer zu wirken.

Tabelle 4: Herkunft und Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen<sup>34</sup>

Herkunft	Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen			
	Ja	Vielleicht	Nein	Kein Urteil
Ländlich	54%	35%	12%	0%
Städtisch	32%	39%	24%	5%

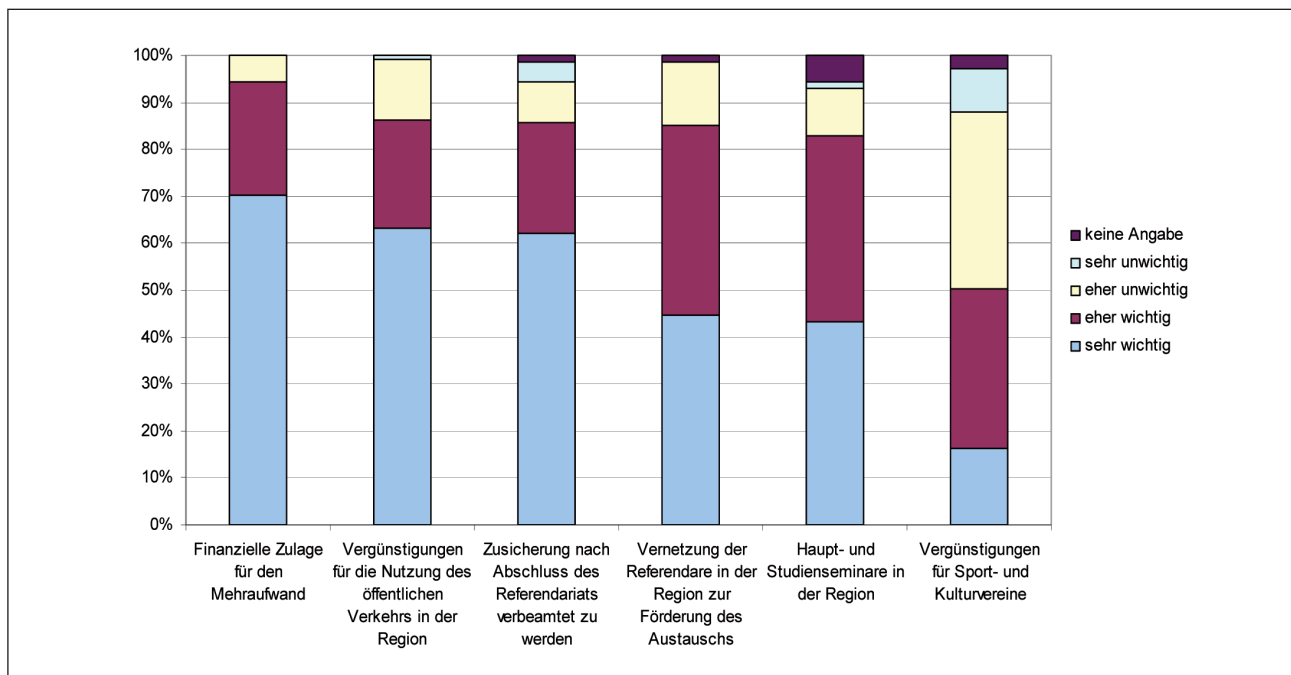
Quelle: eigene Berechnungen

<sup>34</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=140), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (=151). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

Was sind nun aber **prioritäre Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der schulpraktischen Ausbildung in peripherisierten Regionen** laut Studentinnen und Studenten, die an der Potsdamer Universität ausgebildet werden?

Als sehr wichtig nimmt ein Großteil der Befragten finanzielle Zuwendungen für ihren Arbeitsmehraufwand sowie die Verbeamtung, die einem Anstellungsverhältnis gegenüber deutlich bevorzugt wird, im Anschluss an das Referendariat wahr. Wahrscheinlich einher mit der Gewohnheit, sich innerhalb des Studienortes Potsdam überwiegend mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewegen, geht der Wunsch der Junglehrerinnen und -lehrer von morgen, auch in peripherisierten Regionen Brandenburgs vergünstigt auf den ÖPNV zurückgreifen zu können. Diesem Wunsch gerecht zu werden, erfordert angesichts der mit dem demografischen Wandel einhergehenden Unterauslastung der Verkehrsinfrastruktur die Entwicklung innovativer Verkehrslösungsmodelle für peripherisierte Regionen. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte im Sinne der Motivationsförderung für das Lehren in peripherisierten Regionen Brandenburgs erreichen die Bereitstellung zusätzlicher Haupt- und Studienseminare in der Region und die Vernetzung der Referendarinnen und Referendare zum kommunikativen Austausch. Weniger attraktiv sind für die Studierenden in Brandenburg hingegen zum Beispiel vergünstigte sportliche und kulturelle Infrastrukturangebote.

**Abbildung 7: Ausgewählte Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der schulpraktischen Ausbildung im Referendariat aus Sicht der Brandenburger Studierenden<sup>35</sup>**



Quelle: eigene Berechnungen

#### 4.1.2 Sachsen

Unserer Bitte, den Online-Fragebogen auszufüllen, sind 105 sächsische Studierende nachgekommen. Das Einzugsgebiet der Studentinnen und Studenten, die sich für ein Studium in Sachsen entschieden haben, ist durchaus heterogen strukturiert. Wie auch in Brandenburgs Universität Potsdam kommt der größte Teil der Leipziger<sup>36</sup> Studierenden mit 40% aus dem eigenen Bundesland. Etwa 20% derjenigen, die in Leipzig studieren, kommen aus Sachsen-Anhalt, 13% haben den Weg nach Sachsen aus Thüringen, 11%<sup>37</sup> aus Brandenburg und 5% aus Niedersachsen<sup>38</sup> genommen. Der wesentlich größere Teil der sächsischen Studierenden, und zwar 68%, ist in ländlichen Regionen groß geworden, während lediglich 32% in städtischen Gebieten aufgewachsen sind.

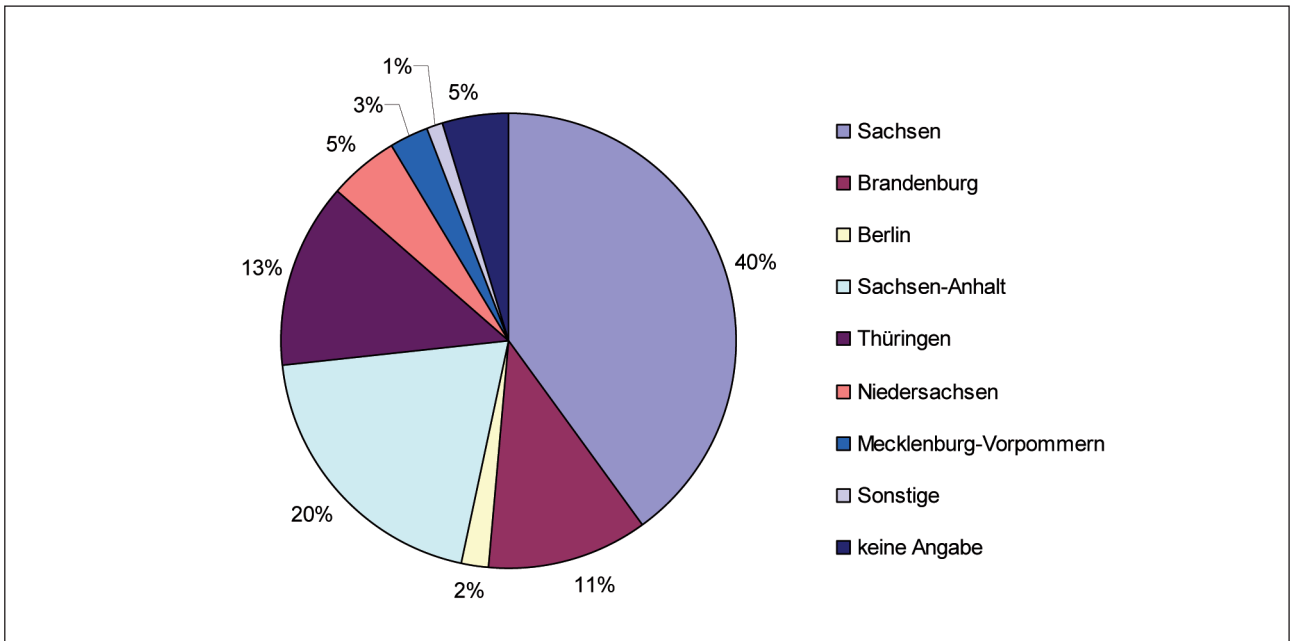
<sup>35</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=140), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (von 139 bis 142). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

<sup>36</sup> In das Sample sächsischer Studierender sind ausschließlich die Angaben der Studentinnen und Studenten aus Leipzig geflossen, da die für Dresden Verantwortlichen einer Befragung ihrer Studierenden nicht zugestimmt haben.

<sup>37</sup> Der größere Anteil der in Brandenburg Aufgewachsenen, die in Sachsen studieren gegenüber den in Brandenburg Studierenden, die in Sachsen aufgewachsen sind, erklärt sich wohl auch durch das zu vermutende überproportionale Interesse der Brandenburgerinnen und Brandenburger nach dem Studium in Leipzig wieder in das Bundesland des Aufwachsens zurückzukehren, was deren Teilnahmemotive an der Umfrage erhöht. Im Zusammenhang mit der zu vermutenden überproportionalen Beteiligung derjenigen Studierenden, die ein Interesse an der Lehrtätigkeit in peripherisierten Regionen Brandenburgs besitzen, sind die Fallzahlen der Potsdamer Studentinnen und Studenten, die in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern aufgewachsen sind, sehr gering, so dass repräsentative Aussagen kaum möglich sind. Eine Tendenz der Bereitschaft, an peripherisierten Schulstandorten zu unterrichten, lässt sich dennoch ausmachen.

<sup>38</sup> Die textlich dargestellten Prozentangaben ergeben im Gegensatz zu den Kreisdiagrammen aufsummiert nicht immer 100%, da der besseren Lesbarkeit wegen auf Angaben wie „keine Angabe“, „kann ich nicht beurteilen“ oder „Sonstiges“ im Textfluss verzichtet wurde.

Abbildung 8: Herkunft der sächsischen Studentinnen und Studenten



Quelle: eigene Berechnungen

Gefragt, **welches Bundesland die Leipziger Studierenden für die Absolvierung ihrer schulpraktischen Ausbildung bevorzugen**, haben fast 51% ihre Präferenz für Sachsen angegeben. Erwähnenswert sind außerdem Thüringen, das von knapp 11% der sächsischen Studierenden für die schulpraktische Ausbildung favorisiert wird, sowie die Bundesländer Brandenburg und Sachsen-Anhalt, zu denen sich jeweils knapp 9% zum Referendariat hingezogen fühlen.

Tabelle 5: Welches Bundesland sächsische Studentinnen und Studenten für ihre schulpraktische Ausbildung präferieren

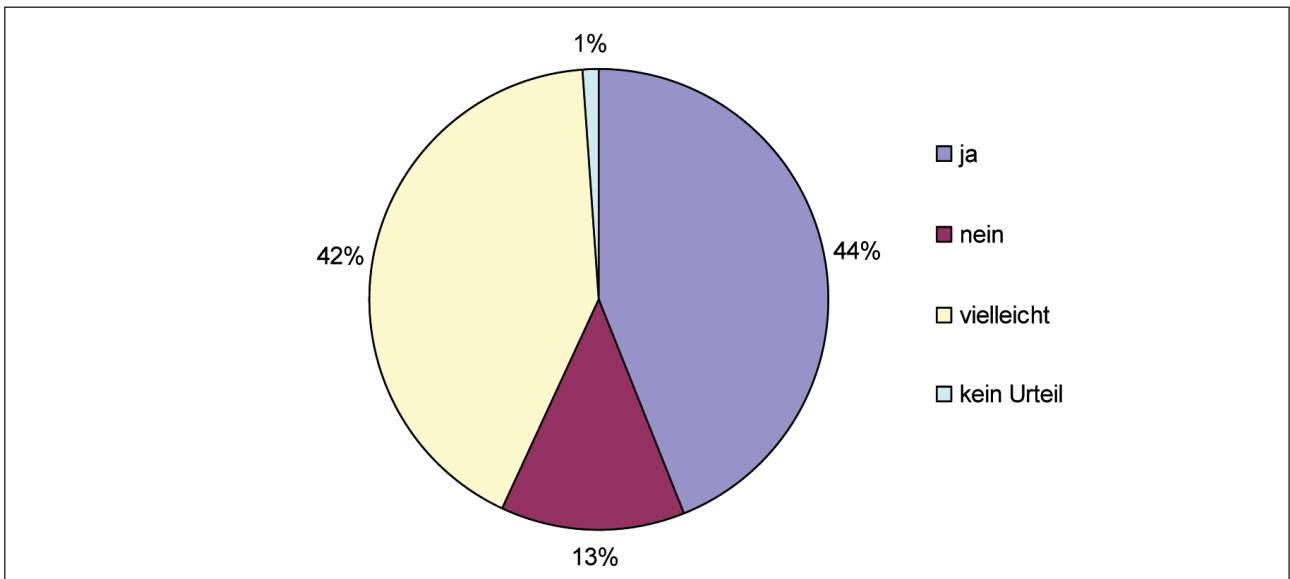
Bundesland	Priorität 1
Sachsen	50,5%
Thüringen	10,5%
Brandenburg	8,6%
Sachsen-Anhalt	8,6%
Niedersachsen	3,8%
Berlin	3,8%
Hamburg	2,9%
Mecklenburg-Vorpommern	1,9%
Sonstige	5,7%
keine Angabe	3,8%

Quelle: eigene Berechnungen

Bei genauerer Betrachtung dieser Zahlen lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der vorrangigen Wahl Sachsens als bevorzugtem Bundesland für die schulpraktische Ausbildung und der sächsischen Herkunft ausmachen. Auch hier zeigt sich jedoch eine ganz ähnliche Tendenz wie in Brandenburg. Nicht nur die Sächsinen und Sachsen neigen dazu, in ihrem Heimatland zu bleiben. Auch diejenigen, die sich einmal für ein Studium in Leipzig entschieden haben, deren Herkunft jedoch außersächsisch ist, können sich eher vorstellen, auch in Sachsen ihr Referendariat zu absolvieren und zum Beispiel nicht nach dem Studium nach Brandenburg zurückzukehren. Zwar sind 50% der in Brandenburg Aufgewachsenen bestrebt, zur schul-

praktischen Ausbildung in ihr Heimatland zu gehen, insofern jedoch 25 % Sachsen und 25 %<sup>39</sup> Berlin als Einsatzort präferieren, entsteht damit ein Abwanderungspotenzial, welchem durch frühzeitige Bindungsstrategien durch Brandenburger Schulen und der Potsdamer Universität entgegenzutreten ist. Schließlich benötigt Brandenburg zur Sicherung der Lehrpersonalversorgung im Land in Zukunft alle verfügbaren Kräfte.

Abbildung 9: Bereitschaft der sächsischen Studierenden, in peripherisierten Gebieten Brandenburgs ein Referendariat aufzunehmen<sup>40</sup>



Quelle: eigene Berechnungen

Die **Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten des Landes Brandenburg ein Referendariat aufzunehmen**, liegt bei den sächsischen Studierenden mit 44% sogar um drei Prozentpunkte höher als bei den Brandenburger Studentinnen und Studenten und damit erstaunlich hoch. Ein Zusammenhang mit der ländlichen Herkunft lässt sich erneut nachweisen, so dass die Studierenden, die auf dem Land aufgewachsen sind, eher geneigt sind (53,5%), ein Referendariat in der Uckermark oder der Prignitz aufzunehmen als diejenigen, deren Herkunft sich als städtisch charakterisieren lässt (22,9%).

Tabelle 6: Herkunft und Bereitschaft sächsischer Studentinnen und Studenten ein Referendariat in peripherisierten Gebieten Brandenburgs aufzunehmen<sup>41</sup>

Herkunft	Bereitschaft, in peripherisierten Gebieten ein Referendariat aufzunehmen			
	ja	nein	vielleicht	kein Urteil
<b>Ländliche Region</b>	53,5%	11,3%	31,0%	4,2%
<b>Städtische Region</b>	22,9%	14,3%	60,0%	2,9%

Quelle: eigene Berechnungen

Erstaunlicherweise verneinen lediglich 11,3% bzw. 14,3% – ein geringerer Anteil als bei den Studierenden Potsdams – die Option, in Zukunft an Schulen peripherisierter Lagen Brandenburgs im Rahmen des Referendariats Unterricht geben zu wollen.<sup>42</sup> Eine große Gruppe bilden wiederum die 31,0% bzw. 60,0% Unentschlossenen, die sich vielleicht vorstellen können, in

<sup>39</sup> Absolut bedeuten diese Prozentzahlen aufgrund der Beteiligung von lediglich 4 Interviewten, die in Brandenburg aufgewachsen sind, dass 2 von ihnen nach Brandenburg zurück wollen, während eine Person Berlin und 1 Person Sachsen bevorzugt.

<sup>40</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=105), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (= 100). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

<sup>41</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=105), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (= 106). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

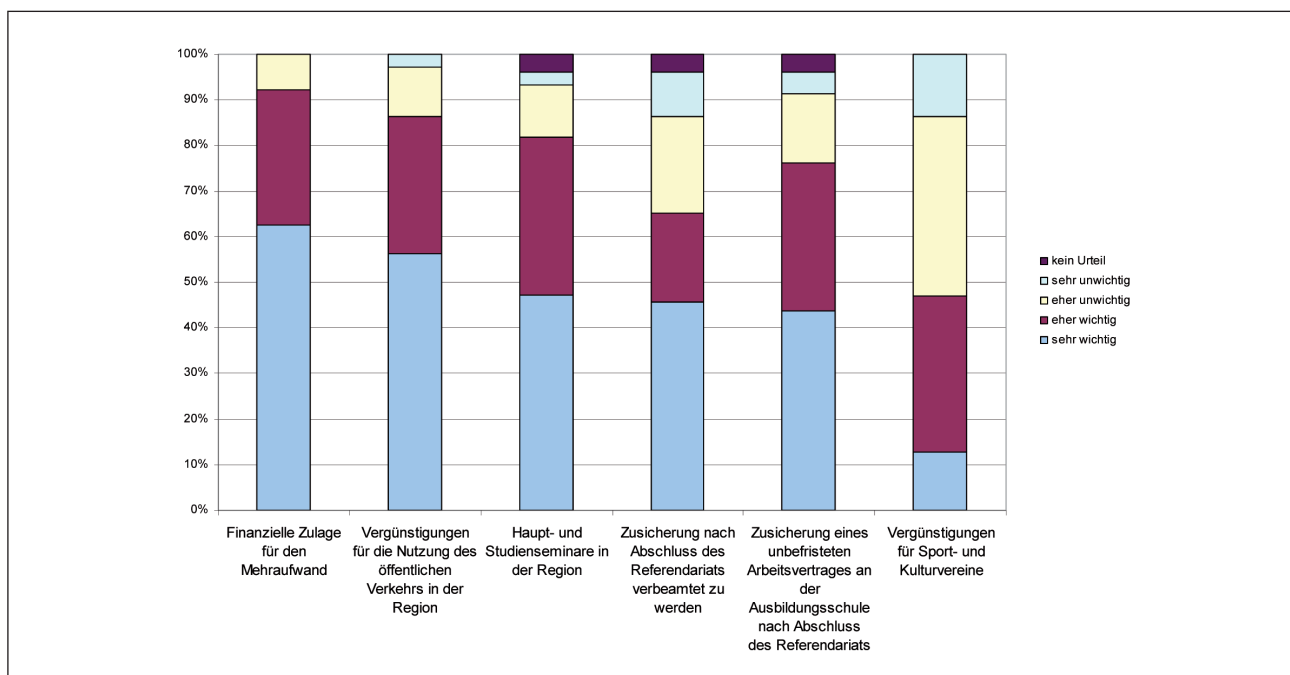
<sup>42</sup> Diese Zahlen sprechen noch einmal für überproportionale Teilnahmemotive derjenigen Studierenden, die sich für ein Referendariat in peripherisierten Regionen interessieren.

peripherisierten Schulen im Land Brandenburg zu unterrichten. In dieser Gruppe finden sich nicht nur Befragte, die in Brandenburg aufgewachsen sind und Rückkehrwünsche inne haben, sondern auch ein Großteil von Studierenden mit sächsischer, thüringischer und sachsen-anhaltinischer Herkunft, die sich unter Umständen für ein Referendariat in Brandenburg gewinnen lassen. Hier gilt gleichermaßen die Empfehlung, dieses Potenzial der Unentschiedenen strategisch zu nutzen, indem für diese Gruppe zentrale Anreizsysteme installiert werden, die die Attraktivität der Schule und ihres peripherisierten Standortes aus Sicht der Unentschlossenen erhöhen.

Welche Maßnahmen wirken nun aber auf die Leipziger<sup>43</sup> Studierenden förderlich im Sinne der Attraktivitätssteigerung der schulpraktischen Ausbildung in peripherisierten Regionen?

Genau wie für die Brandenburger Studierenden nehmen finanzielle Zuwendungen für den Arbeitsmehraufwand die größte Bedeutung für die sächsischen Studentinnen und Studenten ein. Sich gleichermaßen in peripherisierten Regionen Brandenburgs vergünstigt mit dem ÖPNV bewegen zu können wird von 56% als sehr wichtig eingeschätzt. Studierende der Leipziger Universität sind gegebenenfalls auch unter der Bedingung der Schaffung regionaler Haupt- und Studienseminarorte und der Zusicherung eines unbefristeten Arbeitsvertrages an der Ausbildungsschule bereit, Brandenburg mit Sachsen als Lehreinsetzungsort zu tauschen. Nicht zuletzt wirkt die mögliche Verbeamtung im direkten Anschluss an das Referendariat im Gegensatz zum Angebot vergünstigter Sport- und Kulturveranstaltungen attraktivitätssteigernd.

Abbildung 10: Ausgewählte Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der schulpraktischen Ausbildung aus Sicht der sächsischen Studierenden<sup>44</sup>



Quelle: eigene Berechnungen

## 4.2 Referendarinnen und Referendare

### 4.2.1 Brandenburg

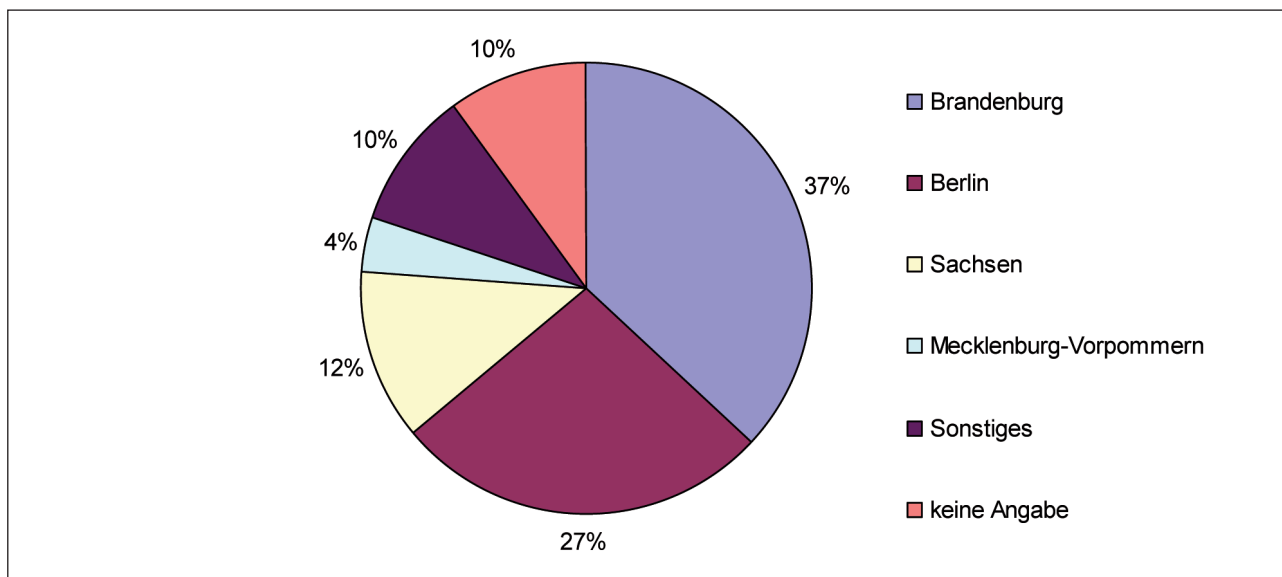
An der Onlinebefragung Brandenburger Referendarinnen und Referendare haben sich 86 Personen beteiligt, womit auf der Basis einer Grundgesamtheit von 570 Referendarinnen und Referendare eine Ausschöpfungsquote von etwa 15% erreicht wurde. Der größte Teil der Brandenburger Referendarinnen und Referendare ist mit 37% auch im eigenen Bundesland aufgewachsen. Relativ hoch ist, wie schon bei den Brandenburger Studierenden, der 27% hohe Anteil in Berlin Aufgewachsener.<sup>45</sup> 12% der Interviewten stammen außerdem aus Sachsen und 4% aus Mecklenburg-Vorpommern. Fast zwei Drittel dieser Befragten weisen eine städtische Herkunft auf (60%), lediglich ein Drittel der Befragten ist in peripheren Regionen (35%) aufgewachsen.

43 In das Sample sächsischer Studierender sind ausschließlich die Angaben der Studentinnen und Studenten aus Leipzig geflossen, da die für Dresden Verantwortlichen einer Befragung ihrer Studierenden nicht zugestimmt haben.

44 Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=105), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (von 102 bis 105). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

45 Die textlich dargestellten Prozentangaben ergeben im Gegensatz zu den Kreisdiagrammen aufsummiert nicht immer 100%, da der besseren Lesbarkeit wegen auf Angaben wie „keine Angabe“, „kann ich nicht beurteilen“ oder „Sonstiges“ im Textfluss verzichtet wurde.

Abbildung 11: Herkunft der Brandenburger Referendarinnen und Referendare



Quelle: eigene Berechnungen

Augenfälliges Merkmal der Befragtengruppe ist die überproportionale Beteiligung weiblicher Referendarinnen (68,6%), die jedoch weitgehend mit dem allgemeinen Geschlechterverhältnis in den Lehramtsstudiengängen korrespondiert.<sup>46</sup> Teilgenommen an der Umfrage haben insbesondere Studierende für das Gymnasium (41,9%) und für die Sekundarstufe I/Primarstufe (43,0%), während Sonderpädagogik- (7%) und Berufsschul-studierende (4,7%) weniger stark vertreten waren.

Gefragt nach der **Zuteilung zu ihrer Ausbildungsschule** in den Schulamtsbezirken Cottbus, Eberswalde und Perleberg zeigt sich die überwiegende Mehrheit der Referendarinnen und Referendare begründet mit der Bewahrung der Wohnortnähe zufrieden mit dieser. Lediglich 12,8% können das Referendariat nicht an der Ausbildungsschule ihrer Wahl durchlaufen, während fast ein Drittel (29,1%) keine Präferenz hat. **Informationen über ihre Ausbildungsschule** hat der Lehrkräftenachwuchs zumeist über das Internet eingeholt, wobei die schuleigenen Homepages am häufigsten angeklickt wurden. Dies deutet bereits an, wie wichtig die direkte Ansprache interessierter Referendarinnen und Referendare über die Internetseiten der Schulen ist. Bedeutsam erscheint hierbei, den Bedarf neuer Lehrerinnen und Lehrer aktiv zu bewerben, um dem weiterhin vorherrschenden Ruf vom Stellenabbau und von wenigen verfügbaren Plätzen für den Vorbereitungsdienst in der Peripherie entgegenzuwirken. Ergänzend dazu werden häufig Vor-Ort-Termine an den Schulen wahrgenommen, damit sich der pädagogische Nachwuchs ein konkreteres Bild von der Ausbildungsstätte machen kann, sofern dieses durch frühere Arbeitserfahrungen oder Praktika nicht ohnehin gegeben ist.

Tabelle 7: Welches Bundesland Brandenburger Referendarinnen und Referendare für ihren Arbeitseinsatz präferieren<sup>47</sup>

	Priorität 1	Priorität 2
Berlin	8,1%	39,5%
Brandenburg	75,6%	12,8%
Niedersachsen	1,2%	3,5%
Sachsen	5,8%	8,1%
Thüringen	1,2%	0%
Mecklenburg-Vorpommern	0%	4,7%
Sachsen-Anhalt	0%	3,5%
Sonstige	0%	5,8%
Keine Angaben	8,1%	22,1%

Quelle: eigene Berechnungen

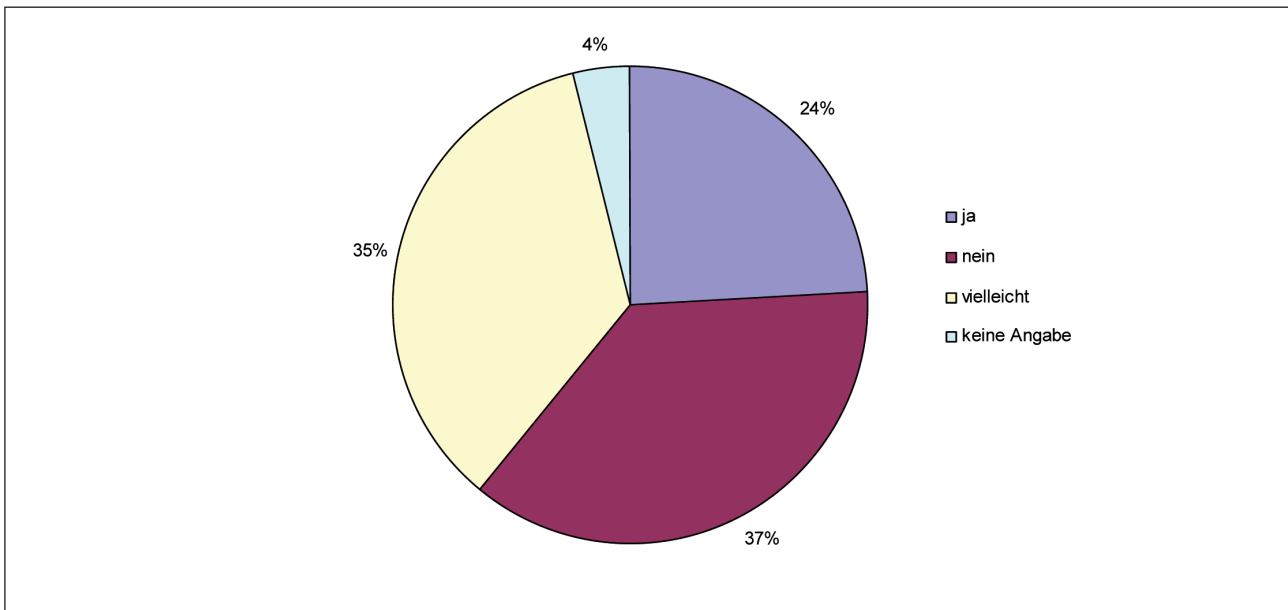
<sup>46</sup> Statistisches Jahrbuch Brandenburg 2010, S. 139.

<sup>47</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=86), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten. Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben. In dieser Kreuztabelle wurden zudem lediglich diejenigen Bundesländer berücksichtigt, die durch ihre Nennung aufschlussreich in Hinsicht auf die Ergebnisdarstellung waren.



Die Bereitschaft der Referendarinnen und Referendare, ihre **erste Stelle in ausgewählten peripherisierten Gebieten** zu besetzen, ist deutlich geringer ausgeprägt als bei den Studierenden Brandenburgs. Obwohl 75,6% der Interviewten Brandenburg und nur 8,1% Berlin als bevorzugten Einsatzort angekreuzt haben, würden lediglich 24 % peripherisierte Räume innerhalb des Bundeslandes wählen. 35% sind unentschieden und für 37% stellt dies überhaupt keine Option dar.

Abbildung 12: Bereitschaft der Brandenburger Referendarinnen und Referendare für einen Berufseinstieg in peripherisierten Regionen<sup>48</sup>



Quelle: eigene Berechnungen

Ein großes Potenzial bieten auch hier die Unentschlossenen, die es über die gezielte Bereitstellung unterstützender Maßnahmen zu gewinnen gilt, anderenfalls können sich auch 39,5% der Referendarinnen und Referendare als zweite Priorität vorstellen, zukünftig in Berlin zu unterrichten.

Ein Anreizfaktor ist bei der Gewinnung der Brandenburger Referendarinnen und Referendare von besonderer Bedeutung: die Verbeamtung, die fast 78% der Referendarinnen und Referendare dem Angestelltenverhältnis vorziehen. Neben dem Angebot einer sofortigen Verbeamtung (41,9%) wirkt die Verminderung der Arbeitszeit um zwei Stunden bei voller Bezahlung (37,2%) anziehend auf die Unentschiedenen. Eine gewisse Wirkkraft können bei dieser Klientel die Vergabe unbefristeter Arbeitsverträge (23,3%) und eine fünfjährige monatliche Zulage (19,8%) in der Höhe von 500 Euro<sup>49</sup> entfalten.

Die **geringere Bereitschaft der Referendarinnen und Referendare** gegenüber den Studierenden, eine Stelle in peripherisierten Räumen Brandenburgs anzunehmen, resultiert wohl zum einen aus der überproportionalen Anzahl der Interviewteilnehmer, die in städtischen Zentren aufgewachsen sind (60%), und – wie schon bei den Studierenden Brandenburgs gezeigt – weniger geneigt sind, das urbane Leben für ein Leben in strukturschwachen Gebieten aufzugeben. Zum anderen befinden sich Referendarinnen und Referendare in einer Lebensphase, in der sie zu 65% in einer festen Partnerschaft leben, während das bei den Studierenden lediglich bei 40% der Fall ist. Mit der Bindung an eine Partnerin bzw. an einen Partner sinkt in der Regel das Mobilitätsniveau. Von Frauen, die den Lehrerberuf überproportional ausüben, werden Mobilitätsanforderungen wesentlich stärker als von Männern als für die Familienentwicklung hemmend wahrgenommen.<sup>50</sup> Dieses Argument begründet die geringere Neigung Brandenburger Referendarinnen und Referendare, auf das Land zu ziehen, um dort zu arbeiten und führt zu der Konsequenz, dass Bindungsstrategien nicht erst bei Referendarinnen und Referendaren, sondern bereits sehr viel früher bei den Studierenden anzusetzen haben.

Eine Lösung, um die Mobilität der Referendarinnen und Referendare zu erhöhen, besteht womöglich in der **Vermittlung von Stellenangeboten an deren Partnerinnen bzw. Partner**, die von 52% aller Befragten als sehr wichtig eingeschätzt wird und Erfolg im Sinne der zukünftigen Lehrpersonalversorgung verspricht. Als gleichermaßen anziehend nehmen die Befragten die Bereitstellung einer Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel der Region (53%) und vergünstigte Kinderbetreuungsangebote (49%) wahr. Sehr wichtig sei für 58% außerdem die Bezuschussung zu den Betriebskosten eines PKW durch die Kommune. Nicht für peripherisierte Regionen gewinnen lassen sich Referendarinnen und Referendare hingegen durch kommunal zur

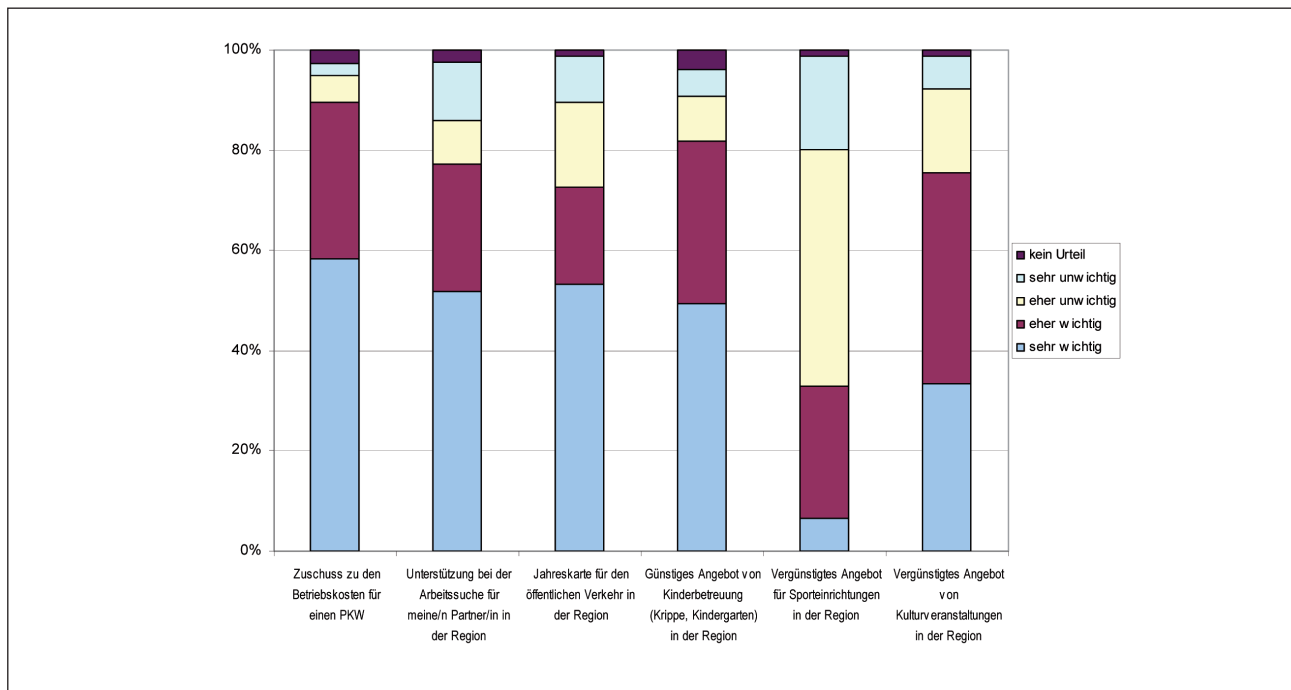
<sup>48</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=86), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (=79). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

<sup>49</sup> 70,6% der 17 abgegebenen Antworten zur Höhe der monatlichen Zulage sprachen sich für einen Wert von 100€ bis 500€ aus.

<sup>50</sup> Vgl. Schneider, Norber F./Ruckdeschel, Kerstin/Limmer, Ruth: Berufsmobilität und Lebensform - Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? In: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/berufsmobilit\\_C3\\_A4t-und-lebensform.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/berufsmobilit_C3_A4t-und-lebensform.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf); 28.02.2011.

Verfügung gestellte vergünstigte Sportangebote (7%) oder vergünstigte Teilnahmemöglichkeiten an Kulturveranstaltungen (33%), die als Maßnahmen in der Relevanzsetzung der Befragtengruppe am unteren Ende rangieren.

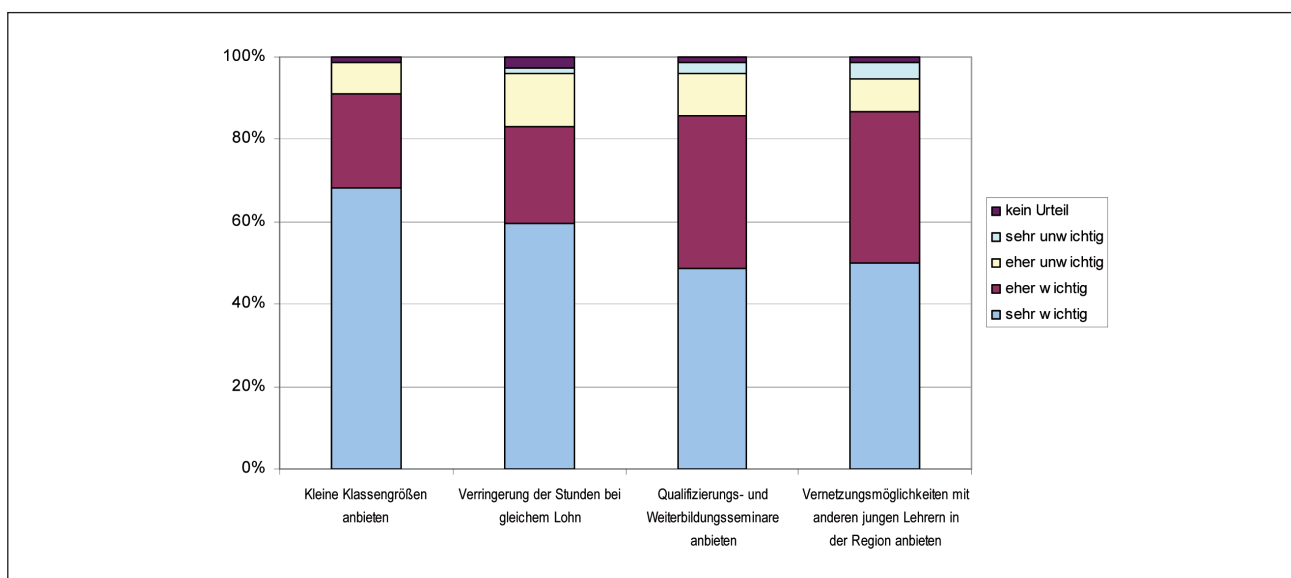
Abbildung 13: Ausgewählte attraktivitätssteigernde Maßnahmen für peripherisierte Räume aus Sicht der Brandenburger Referendarinnen und Referendare<sup>51</sup>



Quelle: eigene Darstellung

Schulen im peripherisierten Raum können Junglehrerinnen und -lehrer vor allem mit kleinen Klassengrößen überzeugen, die 68% als sehr wichtiges Anziehungskriterium bewerten. Die Verringerung der Stundenzahl bei gleichbleibendem Lohn werden von 60%, Angebote an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen von 49% der Umfrageteilnehmenden als sehr wichtig eingeschätzt. Immerhin 50% könnten sich eher vorstellen, in peripherisierte Regionen zu gehen, wenn auch andere Lehrerinnen und Lehrer im gleichen Alter im räumlichen Umfeld als Voraussetzung für die Vernetzung arbeiten.

Abbildung 14: Ausgewählte attraktivitätssteigernde Maßnahmen der Schulen aus Sicht der Brandenburger Referendarinnen und Referendare<sup>52</sup>



Quelle: eigene Darstellung

51 Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=86), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (von 76 bis 79). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

52 Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=86), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (von 76 bis 79). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

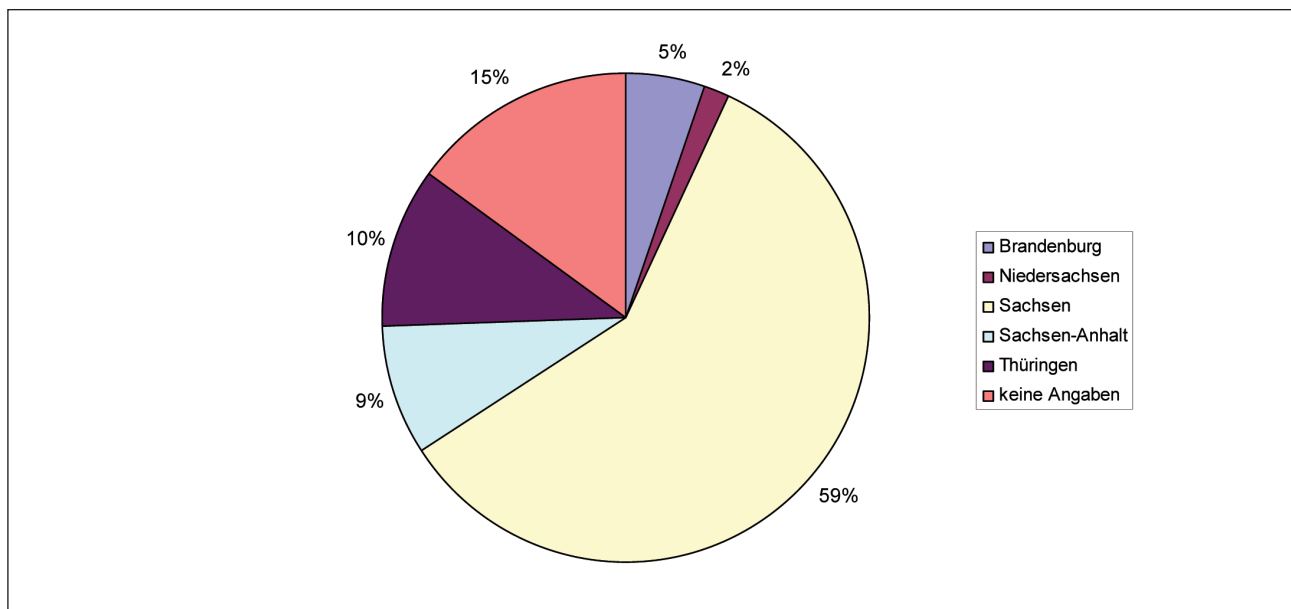
Die Schule selbst hat hier zumindest im Rahmen der Verfügbarmachung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsseminaren Aktivierungsmöglichkeiten, während die übrigen Förderstrukturen vor allem vom Land vorangetrieben werden können. Angesichts knapper Haushaltskassen in Brandenburg scheint eine weitere Verkleinerung von Klassengrößen jedoch nicht realistisch, die Beibehaltung des jetzigen Personalschlüssels angesichts der Bedeutung für Neulehrerinnen und -lehrer aber zumindest erstrebenswert.

Die **Bereitschaft des Unterrichten-Wollens an peripher gelegenen Schulen** steigt aber nicht nur mit der Implementierung anreizförderlicher Maßnahmen. Auch die Schulform und die Herkunft nehmen Einfluss auf diese. So ist die Neigung, an Schulen peripherisierter Räume zu unterrichten, von Gymnasiallehrerinnen und -lehrern ausgeprägter (63% geben ja oder vielleicht an) als bei denen der Sekundarstufe I/Primarstufe (56% ja oder vielleicht). Einen Vorteil haben peripherisierte Schulstandorte auch bei denjenigen, die die Schule und ihr Profil in ihren Relevanzsetzungen wichtiger beurteilen als die Kommune mit ihren Besonderheiten. Die Lehrtätigkeit an Schulen mit interessanten Profilen und einer ausgeprägten Willkommenskultur sei folglich für Lehrerinnen und Lehrer besonders erstrebenswert und realistische Entwicklungsaufgabe für die Schulen. Ein besonderer Zusammenhang zeigt sich, wie schon bei den Studierenden, in der Kombination von Herkunft und Lehrbereitschaft in der Peripherie. Während sich 73% aller befragten Referendarinnen und Referendare, die auf dem Land aufgewachsen sind, vorstellen können, dort zu unterrichten, sind es bei denjenigen mit städtischer Herkunft zwar mit 53% deutlich weniger, aber immerhin mehr als die Hälfte. Diejenigen, die in Berlin wohnen, haben jedoch eine geringere Neigung, die urbane Hauptstadt für das Lehren auf dem Land zu verlassen. Nur 11% der Berlinbewohnerinnen und -bewohner bejahen die Vorstellung, während 57% dagegen votieren. Immerhin sind 32% der in Berlin Wohnenden aber unentschlossen und über bereits genannte Anreizstrukturen gegebenenfalls zu überzeugen.

#### 4.2.2 Sachsen

Von den sächsischen Referendarinnen und Referendaren sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern haben sich insgesamt 58 Personen an der Onlinebefragung beteiligt. Die Herkunft der sächsischen Referendarinnen und Referendare gestaltet sich weniger heterogen als diejenige der zukünftigen Brandenburger Lehrerinnen und Lehrer. 59% der Referendarinnen und Referendare, die in Sachsen ihr Referendariat absolvieren, entstammen eben diesem Bundesland. Weitere 10% bzw. 9% sind in den Nachbarbundesländern Thüringen und Sachsen-Anhalt aufgewachsen, während 5% ursprünglich aus Brandenburg stammen.

Abbildung 15: Herkunft der sächsischen Referendarinnen und Referendare



Quelle: eigene Berechnungen

Als Einsatzort für den Berufseinstieg präferiert wird von den Sächsinen und Sachsen das Bundesland, indem sie auch ihr Referendariat absolvieren. 65,5% möchten in Sachsen bleiben, während lediglich 5,2% Thüringen und ebenfalls 5,2%<sup>53</sup> Brandenburg als bevorzugten Arbeitsort wählen. In der zweiten Präferenz der Befragten nehmen Thüringen mit 24,1%, Sachsen-Anhalt mit 15,5% und Bayern mit 10,4% die vordersten Plätze ein. Brandenburg wird als zweite Präferenz lediglich von 1,7% genannt.

<sup>53</sup> Der Anteil Interessierter scheint zusätzlich kleiner, wenn man bedenkt, dass die Frage auf das ganze Bundesland Brandenburg abzielte, worunter auch städtische Gebiete fallen und wenn man von einer Überrepräsentativität derjenigen Befragten ausgeht, die eher ein Interesse haben, in peripherisierten Regionen zu arbeiten.

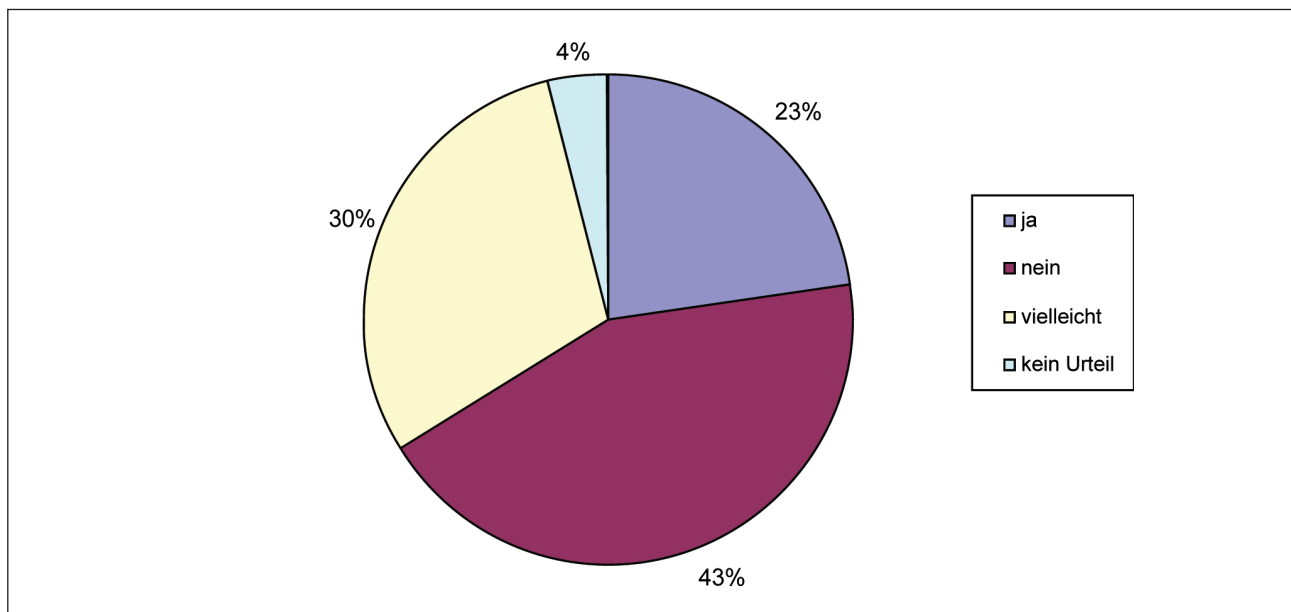
Tabelle 8: Welches Bundesland sächsische Referendarinnen und Referendare für ihren Arbeitseinsatz präferieren

	Priorität 1	Priorität 2
Bayern	1,7%	10,4%
Brandenburg	5,2%	1,7%
Sachsen	65,5%	6,9%
Sachsen-Anhalt	3,4%	15,5%
Thüringen	5,2%	24,1%
Sonstige	5,2%	5,2%
Keine Angaben	13,8%	36,2%

Quelle: eigene Berechnungen

Umso erstaunlicher erscheint vor diesem Hintergrund das Ergebnis, dass 23% der sächsischen Referendarinnen und Referendare angegeben haben, sich – mit dem Verweis, in die ländliche Region des Aufwachsens oder eine ähnlich strukturierte Region zurück zu wollen – vorstellen zu können, in ausgewählten peripherisierten Gebieten Brandenburgs zum Beispiel in der Uckermark oder in der Prignitz ihre erste Stelle anzutreten. Immerhin 30% können sich vielleicht unter bestimmten Bedingungen, vor allem bei Abminderungsstunden bei gleicher Bezahlung, sofortiger Verbeamtung oder Erhalt eines unbefristeten Vertrages motivieren, in peripherisierte Regionen Brandenburgs zu gehen. Für 43% der Referendarinnen und Referendare in Sachsen ist die Brandenburger Peripherie als schulpraktischer Einsatzort überhaupt keine Option.

Abbildung 16: Bereitschaft der sächsischen Referendarinnen und Referendare für einen Berufseinstieg in peripherisierten Gebieten Brandenburgs<sup>54</sup>

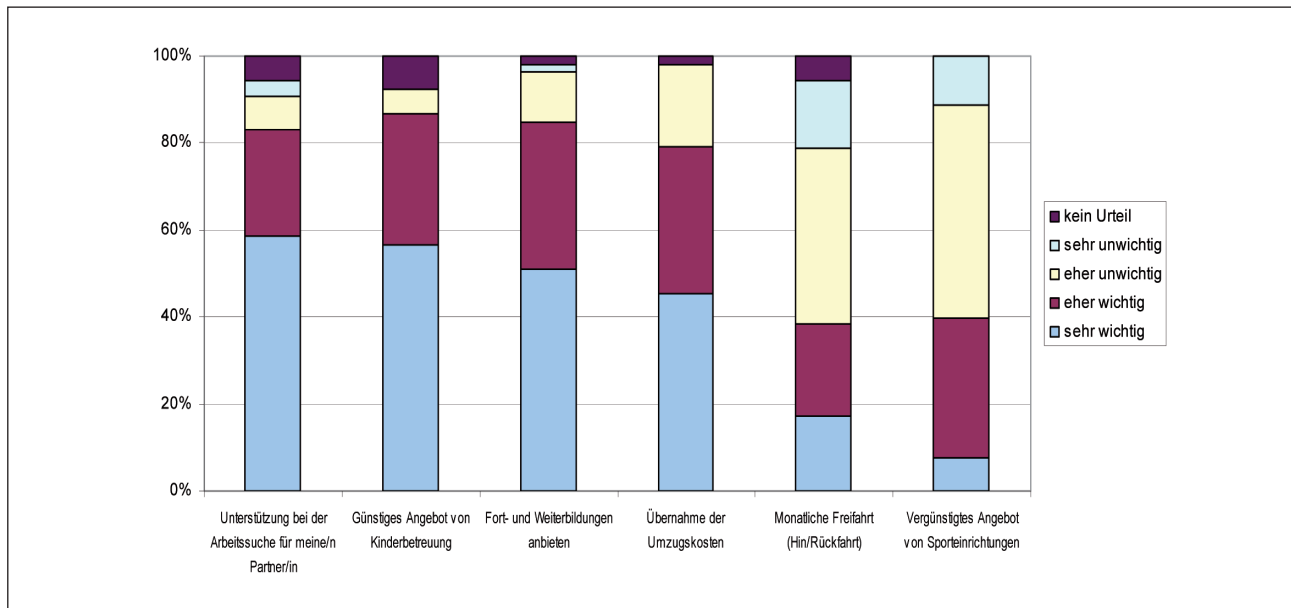


Quelle: eigene Berechnungen

Unterstützend, um einen Schulstandort in peripherisierten Regionen attraktiver zu gestalten, werden von mehr als der Hälfte (59%) die Hilfeleistung bei der Arbeitssuche für Partnerin bzw. Partner, günstige Kinderbetreuungsangebote (57%) und die Möglichkeit von Fort- und Weiterbildungen (51%) gesehen. Referendarinnen und Referendare setzen in ihrem Einsatzort stark darauf, ihre Partnerin/ihren Partner in räumlicher Nähe an einem Arbeitsplatz und ihre (zukünftigen) Kinder versorgt zu wissen. Beide Maßnahmen sind sowohl für die Brandenburger als auch die sächsischen Referendarinnen und Referendare von enormer Bedeutung, um sie für peripherisierte Regionen zu interessieren. Die Bereitstellung vergünstigter Sporteinrichtungen (8%) oder eine monatliche Freifahrt in eine deutsche Großstadt (17%) der Wahl wird von den Befragten hingegen nicht als wichtig genug eingeschätzt, um peripherisierte Schuleinsatzorte zu bevorzugen.

<sup>54</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=58), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (= 53). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

Abbildung 17: Ausgewählte Maßnahmen, um einen Schulstandort in peripherisierten Regionen für sächsische Referendarinnen und Referendare attraktiver zu gestalten<sup>55</sup>



Quelle: eigene Berechnungen

Trotz der deutlichen Dominanz des Wunsches in Sachsen zu lehren, kann sich immerhin fast die Hälfte völlig oder durch In-Aussicht-Stellung der genannten Bedingungen vielleicht vorstellen, eine Stelle in Brandenburg anzunehmen. Auch wenn die an der Thematik Interessierten überproportional beteiligt scheinen, ist dies ein Ausgangspunkt, um auch bei den Referendarinnen und Referendaren der Nachbarländer werbend anzusetzen.

## 5. LÖSUNGSSTRATEGIEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR BRANDENBURG BASIEREND AUF RECHERCHEN IN DEUTSCHEN UND INTERNATIONALEN REFERENZREGIONEN<sup>56</sup>

Bei der Entwicklung von Handlungsempfehlungen werden zwei Bereiche unterschieden. Sie gehen auf Anregungen aus den empirischen Datenerhebungen (qualitativ und quantitativ) sowie auf die Literaturrecherchen zurück. Darin eingeschlossen sind auch die Recherchen zu Maßnahmen und Strategien aus Ländern, die mit vergleichbaren Herausforderungen aufgrund großräumiger peripherisierter Regionen umgehen müssen, wie z.B. Australien, Finnland, Frankreich und Norwegen. Zuerst werden Maßnahmen angeführt, die den Lehrerberuf und den Arbeitsort Schule in Brandenburg generell attraktiver machen, da in den Interviews und Gesprächen auch dazu eine Reihe von Anregungen gegeben wurde. Schließlich wird in Zukunft nicht allein für peripherisierte Regionen die Lehrkräftegewinnung schwierig sein, sondern Brandenburg als Land wird im Wettbewerb mit anderen Bundesländern um die Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern konkurrieren. Als zweites werden Maßnahmen aufgeführt, die insbesondere die Situation zur Aufnahme einer Tätigkeit für Lehrerinnen und Lehrer in peripherisierten Regionen Brandenburgs verbessern und attraktiver machen können. Neben der Differenzierung zwischen Handlungsempfehlungen allgemeiner Art und jenen für peripherisierte Regionen erfolgt eine Trennung der vorzuschlagenden Maßnahmen nach den maßgeblichen Verantwortlichen und Institutionen – das Land bzw. die Schulämter als Arbeitgeber, die Schule als Arbeitsort, die Kommune als Schulträger sowie als potenzieller Wohn- und Lebensmittelpunkt zu gewinnender Lehrerinnen und Lehrer. Einige Maßnahmen sollen und müssen von verschiedenen Akteuren gemeinsam getragen und gestaltet werden, in diesen Fällen wird darauf hingewiesen. Die Maßnahmen werden dann zunächst der Hauptakteurin bzw. dem Hauptakteur zugewiesen.

<sup>55</sup> Die Prozentangaben beziehen sich nicht auf die Anzahl der Fälle (n=58), sondern auf die Gesamtheit der abgegebenen Antworten (von 52 bis 53). Durch Mehrfachnennungen bzw. Auslassungen kann sich eine Gesamtmenge größer bzw. kleiner 100% der Fälle ergeben.

<sup>56</sup> Wir danken Frau Sarah Hauptenthal (BA Kulturwissenschaften) für ihre vorbereitenden Recherchen im Rahmen ihrer Beschäftigung als studentische Hilfskraft.

Schließlich folgt eine tarifrechtliche Einschätzung und Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen, die insbesondere mit finanziellen Anreizen in Form von Prämien oder Zulagen im peripheren Raum verbunden sind. Es ist zu berücksichtigen, dass die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen nicht zu einer Ungleichbehandlung innerhalb des Kollegiums oder gar zu einer gravierenden Diskrepanz der Rahmenbedingungen des Arbeitsortes Schule innerhalb Brandenburgs führen sollen.

## 5.1 Generelle Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Aus den empirischen Erhebungen wurde deutlich, dass es eine Reihe von Bereichen gibt, die bei einer Anstellung von Lehrerinnen und Lehrern in Brandenburg generell verbessert werden können, um die Schulen in Brandenburg als einen attraktiven Arbeitsort zu erhalten und zu gestalten.

### 5.1.1 Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber – Land und Schulamt

#### Zügige Vertragsschließungen und flexible Vertragsgestaltung

Das Land Brandenburg stellt die Mehrheit der neuen Lehrkräfte jeweils zum Schuljahresbeginn, also zum 1. August des jeweiligen Jahres ein. Da die Schulämter in der ersten Aprilwoche durch das Ministerium die für das neue Schuljahr vorgesehenen Stellen – und damit als Untermenge auch den Einstellungskorridor – erhalten, können die konkreten Einstellungsverhandlungen nicht vor Mitte Mai beginnen. Die Mehrheit der Vertragsabschlüsse zum neuen Schuljahr wird in den Monaten Juni/Juli vollzogen.

Aus Sicht der betroffenen Lehrkräfte, die sich um eine Einstellung bemühen, ist dieser Termin zu spät. Die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter kritisierten in den Gesprächen das aus ihrer Sicht nicht transparente Verfahren. Dies führe dazu, dass bis kurz vor Schuljahresbeginn unklar sei, ob sie überhaupt eingestellt würden und an welcher Schule sie ihren Dienst aufnehmen könnten. Wenn ein Interesse an einer Lehrpersonalgewinnung bestehe, müsse der Termin des Vertragsabschlusses frühzeitiger und das Einstellungsverfahren insgesamt für alle Beteiligten durchschaubarer und planbarer sein.

Die große Mehrheit der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie Studienreferendarinnen und -referendare legen ihre Prüfung in den Monaten Mai und Juni ab. Grundsätzlich haben sie zu diesem Zeitpunkt ein Interesse an einer unmittelbaren Weiterbeschäftigung bzw. an einer verbindlichen Aussage, ob sie zum neuen Schuljahr eine Anstellung im Land Brandenburg erhalten werden.

Vorteilhaft für die Bindung von Referendarinnen und Referendaren sowie Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern an Brandenburg können Vorverträge sein, welche die Befragten in den qualitativen Interviews als probates Mittel beschrieben haben, um eine Bindung aufzubauen und Lehrerinnen und Lehrern eine sichere Perspektive zu bieten, denn um eine solche geht es einer Vielzahl von ihnen. Um zeitliche Lücken, die zwischen der Beendigung des Vorbereitungsdienstes und dem Vertragsbeginn entstehen, für die Einstellung zu überbrücken und Sicherheit zu schaffen, ist ein Vorvertrag eine adäquate Lösung, auch um der Gefahr effektiv zu begegnen, dass junge Lehrerinnen und Lehrer in anderen Bundesländern nach Stellen suchen. Unter Würdigung der unterschiedlichen Interessen am Einstellungsverfahren erscheint eine frühere verbindliche Zusage an die neu einzustellenden Lehrkräfte möglich. Die Planung des Ministeriums weist aus, dass das Land in den nächsten Jahren einen erheblichen Einstellungsbedarf hat. Es könnte also zu einem früheren Zeitpunkt (etwa Januar des jeweiligen Jahres) ca. Zweidrittel des Einstellungskorridors für die Schulämter freigeben. Die Schulämter wären somit in die Lage versetzt, bereits zu diesem Zeitpunkt Verträge mit Einstellungswilligen zum neuen Schuljahr abzuschließen. Mit Personen, die erst in den Monaten Mai/Juni ihre Prüfungen ablegen, könnten verbindliche Vorverträge abgeschlossen werden, in welchen die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages bzw. die Übernahme ins Beamtenverhältnis lediglich vom Bestehen der Prüfung abhängig gemacht wird. Damit wären bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt Bindungen benötigter Lehrkräfte an das Land Brandenburg realistisch.

Hinzu kommt die Erwägung, dass mit einer Stellenbesetzung in einer peripherisierten Region Brandenburgs die Bewältigung von Organisationsaufgaben zum Beispiel ein Wohnortwechsel oder die Umsetzung einer Zweitwohnung einhergeht, die Zeitressourcen benötigt. Kurzfristige Stellenangebote und Vertragsschließungen konterkarieren dies und ermöglichen es dann nur sehr flexiblen jungen Lehrerinnen und Lehrern, eine solche Stelle anzutreten. Insbesondere Lehrerinnen und Lehrer, die durch Partnerin bzw. Partner und/oder Kinder gebunden sind, können dann nur schwerlich auf ein solches Angebot reagieren. Viele der befragten Referendarinnen und Referendare befinden sich allerdings in einer festen Partnerschaft und haben daher großes Interesse an einem Schulstandort, der durch Pendeln zur Partnerin bzw. zum Partner gut erreichbar ist oder durch die Vermittlung von Arbeit für die Partnerin bzw. den Partner attraktiv wird. Will man junge Lehrkräfte für Schulen in den peripheren Regionen gewinnen, müssen die freien Stellen an diesen Schulen ca. 8 Monate vor Schuljahresbeginn bekannt gegeben werden. Die verbindlichen Einstellungszusagen sollten 6 Monate vor Schuljahresbeginn vorliegen.

Verbunden mit der Thematik der Vertragsschließungen ist auch die generelle Vertragsgestaltung. Für die Lebens- und Arbeitssituation junger Lehrerinnen und Lehrer ist es heute, neben einem sicheren Arbeitsverhältnis und einer langfristigen Arbeitsperspektive auch sehr wichtig, flexible Arbeitsverträge zu erhalten. So ist es zum Beispiel unkompliziert, flexible zeitliche Regelungen in Arbeitsverträgen aufzunehmen, um den aktuellen Lebens- und Ausbildungssituationen – zum Beispiel Erzie-

hungsphasen, Weiterbildungen, Erlangungen von Zusatzqualifikationen – des Lehrkräftenachwuchses entgegen zu kommen. Wissen junge Lehrerinnen und Lehrer um die Flexibilität, Transparenz und Klarheit brandenburgischer Arbeitsverträge, die ihre aktuellen Lebenssituationen frühzeitig berücksichtigen und unkompliziert einbinden, kann es für sie ein größerer Anreiz sein, eine Stelle in Brandenburg anzunehmen.

### Eigenverantwortung der Schulen

Hinsichtlich der Personalentwicklung in Schulen ist die Eigenverantwortung von Schulen ein wesentlicher Ansatz. Da Lehrerinnen und Lehrer vom Land bzw. Schulamt eingestellt und die Beförderungsstrukturen vom Land vorgegeben werden, haben Schulen bisher wenig Einfluss auf die aktive Personalentwicklung im Bereich der Personalgewinnung und Personaleinstellung. Um selbstaktiv die Einstellung und Entwicklung von Lehrerinnen und Lehrern steuern und mitgestalten zu können, wird die Eigenverantwortung der Schulen von vielen Gesprächspartnern (Schulleiterinnen und Schulleitern, neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrern, Referendarinnen und Referendaren) als hilfreiche Rahmenbedingung angesehen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Gestaltung eines eigenen Profils können Personalentwicklungsstrategien ein Maßnahmenbereich sein, der für die Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern hilfreich sein kann.

In Brandenburg hat es das Modellprojekt „Stärkung der Selbstständigkeit der Schulen“ (MoSeS) gegeben, das die größere Übernahme von Eigenverantwortung in unterschiedlichen Bereichen – zum Beispiel auch bei personalrechtlichen Befugnissen und Entscheidungskompetenzen über Personalmittel – erprobt hat. An dem Modellprojekt haben 18 Brandenburger Schulen teilgenommen.<sup>57</sup>

Aus dem Bericht der wissenschaftlichen Begleitung geht hervor, dass die Erfahrungen im Bereich des Personalmanagements heterogen waren. Viele Schulen, wie auch schon hier dargestellt, waren in ihrer Entwicklung nicht durch eine aktive Personalentwicklung geprägt, sondern durch die Zuweisungen der langjährigen Überhänge. Das zugewiesene Personal entsprach oft nicht den Anforderungen und Bedürfnislagen der Schulen. „Die Schulleitungsmitglieder empfanden gut ein Jahr vor dem Ende des Modellvorhabens den „unzureichenden Einfluss der Schule auf Entscheidungen über Neueinstellungen/Versetzungen“ unter insgesamt 33 potentiellen Belastungsfaktoren als den am stärksten belastenden Aspekt.“<sup>58</sup> Dies deutet darauf hin, dass es einen großen Handlungsbedarf im Bereich der Einstellung von Personal an Schulen in Brandenburg gibt. Empfehlung des Berichtes ist dann auch, dass „die Möglichkeiten einer selbständigen Personalentwicklung und -entscheidung an allen Schulen, die daran interessiert sind, ausgebaut werden“<sup>59</sup> sollten.

In Nordrhein-Westfalen wird seit 2009 die größere Eigenverantwortung von Schulleitungen bei der Einstellung und dem Management von Personal eruiert. Dabei haben die dortigen Schulen die Möglichkeit, Lehrkräfte sowie andere den Unterricht unterstützende Kräfte auszuwählen und einzustellen. Die Entscheidung über die Einstellung von Personal übernimmt in NRW seit 2007 eine Auswahlkommission der Schule und die Schulleitung.<sup>60</sup> Damit kann es Schulen gelingen, eigenverantwortlicher und selbstbewusster entsprechend ihrer Profilbildungen Lehrkräfte und den Unterricht unterstützende Lehrkräfte einzustellen. Um eine größere Zufriedenheit bei der Einstellung und dem Management von Personal in Brandenburger Schulen zu erzielen und ihnen Möglichkeiten der Profilbildung zu eröffnen – auch oder besonders wegen der noch zu verwaltenden Überhänge – sollten Überlegungen angestellt werden, wie die Schulen stärker eingebunden werden können. Inwiefern eine stärkere Eigenverantwortung bei der Personalentwicklung kreative und innovative Potenziale bei den Schulleitungen bezüglich des Umgangs mit der schwierigen Situation des Lehrkräftemangels in peripherisierten Regionen Brandenburgs freisetzt, bleibt abzuwarten. Grundsätzlich wird jedoch von den befragten neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrern die höhere Eigenverantwortung im Personalmanagement in ihren Schulen als wichtiges Kriterium für einen attraktiven Schulstandort genannt. Eng damit verbunden sehen sie allerdings auch enorme Managementqualitäten, mit welchen sich die Schulleitungen über Fort- und Weiterbildungen stärker vertraut machen müssten.

### Verbeamtung beibehalten

Eng verknüpft mit arbeitsvertraglichen Regelungen ist die Art des Anstellungsverhältnisses. Die überwiegende Mehrzahl der befragten Referendarinnen und Referendare sowie der Studierenden bewertet den Beamtenstatus als sehr wichtig oder wichtig und präferiert ihn außerdem gegenüber dem Angestelltenverhältnis. Brandenburg sollte also in der Konkurrenzsituation um Lehrpersonal den Beamtenstatus beibehalten, um den Brandenburgerinnen und Brandenburgern einen Anreiz zu bieten, im Bundesland zu bleiben.

Für die Mehrzahl der Referendarinnen und Referendare aus Sachsen ist selbst die In-Aussichtstellung eines Beamtenverhältnisses wenig verlockend, um in einer peripherisierten Region Brandenburgs eine Stelle zu besetzen. Die Sachsen zeigen sich sehr heimatbehaftet, weshalb es umso wichtiger erscheint, das endogene Potenzial von Studierenden aus Brandenburg für ihr Herkunftsland zu interessieren.

Für Brandenburg ist es bei diesem allgemeinen Trend zur Verbeamtung und der Einschätzung, dass es sich bei der Vergabe des Beamtenstatus um ein Wettbewerbsvorteil eines Landes handelt, empfehlenswert, nicht gegen diesen Trend zu handeln, um den eigenen Standort nicht nachteilig zu beeinflussen.

<sup>57</sup> Vergleiche die Projektdokumentation des abgeschlossenen Modellprojektes auf <http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/detail.php/lbm1.c.278512.de>; 04.03.2011.

<sup>58</sup> MBJS 2008, S. 117.

<sup>59</sup> MBJS 2008, S. 118.

<sup>60</sup> Schule NRW 09/08, S. 437.

### Personalentwicklungsstrategien – Aufstiegsmöglichkeiten (finanziell und strukturell)

In verschiedenen Gesprächen mit Schulleiterinnen und Schulleitern sowie mit Lehrerinnen und Lehrern in den Untersuchungsregionen wurde der Wunsch der Weiterentwicklungen und der Aufstiegsmöglichkeiten angesprochen. Unter welchen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen lässt sich dieser jedoch realisieren? Weiterentwicklung kann durch z.B. bessere Bezahlung, Prämien oder höhere Einstufungen, die inhaltliche Übernahme von Verantwortung und besonderen Aufgaben sowie schließlich auch die berufliche Weiterbildung praktiziert werden. Grundsätzlich gehört zur Personalentwicklung an Schulen wie sie in Anlehnung an den Unternehmensbereich verstanden wird einerseits die Ebene der Aufgaben mit Personalplanung, Organisationsentwicklung und Unterrichtsentwicklung sowie andererseits die Ebene der Prozesssteuerung mit Personalmanagement, Teambildung, Schulentwicklung und Fortbildungsplanung.

Zur Personalplanung gehört die Personalgewinnung, die Personalauswahl für die Schule sowie die Übertragung von Funktionen und Tätigkeiten des Personaleinsatzes innerhalb einer Schule. Personalgewinnung und Personalauswahl ist dabei Ländersache und von der Schule derzeit kaum beeinflussbar.<sup>61</sup> Hier gilt es vor dem Hintergrund der zukünftigen Schwierigkeiten der Stellenbesetzung in peripherisierten Räumen und der Relevanz regionaler Bindungsstrategien unter Mitwirkung der Schulen und deren erforderlichen Profilbildungen und Entwicklungszielen Mitarbeiter- und Funktionsstellen zu besetzen (siehe auch Eigenverantwortung der Schule). Zum Bereich der Organisationsentwicklung in der Schule gehören sämtliche Maßnahmen der Schulentwicklungsplanung, während die Unterrichtsentwicklung Maßnahmen der Unterrichtskonzepte entsprechend des Schulprofils beinhaltet und dazu die entsprechenden Prozesse der Teambildung, Fortbildungsplanung etc. gehören können. Dieser Handlungsbereich liegt dann im Wesentlichen in der Verantwortung der jeweiligen Schule.

Aufgrund der flachen Hierarchien im Brandenburger Schulsystem sind die Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven für Lehrerinnen und Lehrer in Brandenburg wenig ausgeprägt. Das Brandenburger Schulsystem verfügt hinsichtlich der Personalentwicklung über die Beförderungsstellen Schulleiterin bzw. Schulleiter, stellvertretende Schulleiterin bzw. stellvertretender Schulleiter, an den Gymnasien über Oberstufenleiterin bzw. Oberstufenleiter und an den Oberstufenzentren über das zusätzliche Beförderungsamt einer Abteilungsleiterin bzw. eines Abteilungsleiters. Darüber hinaus gibt es keine Differenzierung.

Hinsichtlich der finanziellen Verbesserung gibt es dann im Schulbereich zwei Möglichkeiten. Einerseits können Beförderungsämter eingeführt werden, die mit einer höheren Einstufung (z.B. von A 12 auf A 13 bzw. die Höherstufung auf A 14/A 15) gemäß Tätigkeiten verbunden sind oder funktionsgebundene Zulagen für die Dauer der Wahrnehmung besonderer Tätigkeiten gewährt werden.

Mittels Anrechnungsstunden wird für besondere Tätigkeiten, die Lehrerinnen und Lehrer durchführen, ihre Mehrarbeit abgegolten. Sie werden durch ihren Mehraufwand bei gleicher Bezahlung von einer bestimmten Anzahl von Unterrichtsstunden befreit.

Diese Formen und Möglichkeiten der Personalentwicklung erfordern finanzielle Ressourcen, die es zur Verfügung zu stellen und entsprechende Richtlinien zu erlassen gilt. Länder wie Baden-Württemberg und Bayern,<sup>62</sup> die finanziell gut ausgestattet sind, wenden bereits beide Anreizsysteme an und haben ausdifferenzierte Beförderungssysteme in ihren Schulsystemen vorgesehen. Aber auch Länder wie Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen oder Hamburg haben differenziertere Strukturen, wie z.B. Fachleiterinnen bzw. Fachleiter oder Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter.<sup>63</sup> Gemäß der Relevanz von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Lehrerinnen und Lehrer sollte Brandenburg entsprechend der zur Verfügung stehenden strukturellen und finanziellen Möglichkeiten Vorstellungen entwickeln, wie es dem Wunsch der Lehrkräfte nachkommen kann.

### Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Teil der Personalentwicklung

Teil der Personalentwicklungsstrategien ist die Förderung beruflicher Kompetenzen. Dazu gehören die Weiterbildung, Beratung und Supervision/Coaching. Land und Schulamt können hier einen Rahmen im Bereich des Angebotes von Fort- und Weiterbildungen anbieten sowie Kapazitäten und Ressourcen für Beratung und Supervision/Coaching einplanen.

Für Brandenburg wird durch das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) bereits ein umfangreiches Angebot von Fort- und Weiterbildungen bereit gestellt. Gleichzeitig bietet das LISUM Kapazitäten für Supervision und Coaching an. Die Angebote des Coaching und der Supervision richten sich dabei im Wesentlichen an Führungskräfte in den Brandenburger Schulen.<sup>64</sup> Offen ist, welche Supervision- und Coaching-Kapazitäten für alle weiteren Lehrkräfte in Brandenburg zu Verfügung stehen.

Inwiefern diese Angebote von Schulen bzw. Lehrerinnen und Lehrern in peripherisierten Regionen Brandenburgs genutzt werden können und nutzbar sind, bleibt zu prüfen. Von den nördlich von Berlin gelegenen Schulen ist Ludwigsfelde im Süden Berlins für ein- oder halbtägige Weiter- und Fortbildungen schwer zu erreichen, wengleich die Veranstaltungsorte innerhalb von Brandenburg variieren. In den Gesprächen mit den Lehrerinnen und Lehrern, den Schulleiterinnen und -leitern sowie auch mit den Referendarinnen und Referendaren wurde deutlich, dass es als wichtig eingeschätzt wird, Fort- und Weiterbildungsangebote an den Standorten der Schulen und/oder in deren Umgebung in peripherisierten Regionen zur Verfügung zu haben. Dies bedeutet für die Bereitstellung eines entsprechenden Angebotes in peripherisierten Regionen Brandenburgs die Prüfung

<sup>61</sup> Lehmeier, Heinz, 2003, S.5.

<sup>62</sup> Vgl. Richtlinien für die Beförderung von Lehrern, Sonderschullehrern, Fachlehrern und Förderlehrern an Volksschulen, Förderschulen und Schulen für Kranke; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 8. Juni 2009 Az.: IV.5-5 P 7010.1-4.11 323 <https://www.verkuendung-bayern.de/kwmb1/jahrgang:2009/heftnummer:11/seite:216; 8.3.2011>.

<sup>63</sup> Vgl. in Hamburg Lehrerstellen mit herausgehobenen Aufgaben (Beförderungsstellen) <http://www.hamburg.de/startseite-befoederungsstellen/64576/start.html>; 8.3.2011.

<sup>64</sup> Internetseite des LISUM: <http://www.lisum.berlin-brandenburg.de>.



der Dienstleistungen des LISUM mit Blick auf die gleichwertige Qualität und Quantität von Fort- und Weiterbildungen für alle Lehrerinnen und Lehrer in Brandenburg.

#### Ausbildungskapazitäten in Brandenburg erhöhen und Ausbildungsanreize setzen

Um genügend Lehrerinnen und Lehrer für Brandenburger Schulen zu gewinnen wird es notwendig sein, ausreichende Studienanfängerzahlen in den erforderlichen Lehrämtern (Lehramt für Primarstufe/Sekundarstufe I) sowie in den erforderlichen Fächern (Deutsch, Mathematik, Kunst und Musik, Englisch, Sport und Sachkunde) in Brandenburg zu erzielen. Damit einher geht die Bereitstellung einer bedarfsgerechten Anzahl von Plätzen in der schulpraktischen Ausbildung (Vorbereitungsdienst und Schulpraktika). Die schrittweise Erhöhung der Plätze für die schulpraktische Ausbildung in Brandenburg, wie schon weiter oben dargestellt, wird daher an dieser Stelle als richtige Maßnahmen bewertet, die entsprechend langfristig aufrecht erhalten bleiben sollte.

Eine Kapazitätserhöhung allein genügt jedoch nicht. Es bedarf spezifischer Anreize, um den pädagogischen Nachwuchs insbesondere für Mangelfächer und bestimmte Lehrämter zu interessieren.

Die Brandenburger Situation verschärft die Tatsache, dass die stark nachgefragten Lehrämter Sonderpädagogik und/oder sonderpädagogische Zusatzqualifikationen sowie beruflichen Schulen an Brandenburger Universitäten nicht studiert werden können. Um dieser Mangellage zu begegnen, ist es erforderlich, die Ausbildung in diesem Bereich entweder an den Brandenburger Hochschulen über die Schaffung von Qualifizierungsmöglichkeiten für Sonderpädagogik an der Potsdamer Universität zu gewährleisten oder über engere Hochschulkooperationen und -abkommen zu einer bedarfsdeckenden Versorgung zu kommen. Im Bereich des Lehramtes an beruflichen Schulen, das aufgrund seiner Komplexität und Differenziertheit in der Entwicklung zunächst schwierig zu implementieren sein dürfte, empfiehlt es sich mit anderen Hochschulen Vereinbarungen und Abkommen zu schließen, um Brandenburger Studieninteressierten die Möglichkeit zu geben, dieses Fach zu studieren.

Im Sinne der Erhöhung des Lehrkräftepools in Brandenburg in Lehrämtern oder Fächerkombinationen, in denen ein Mangel bereits besteht und sich in Zukunft verstärken wird, ließe sich eine höhere Bezahlung nach Studienabschluss mit dem Ziel der Anstellung in Brandenburg in Aussicht stellen. So hat zum Beispiel Baden-Württemberg Maßnahmen entwickelt, um den Quereinstieg in das Lehramt für berufliche Schulen in spezifischen Fächern zu fördern.<sup>65</sup> Die verstärkte Integration der Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, sofern deren Studienleistungen für ein Lehramtsstudium leichter Anerkennung finden, könnte ebenfalls Abhilfe bei der Lehrkräfteversorgungsproblematik schaffen.

#### Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern sowie Kriterien zur Sicherung fachgerechten Unterrichts

Eine Maßnahme zur Bewältigung akuten Lehrermangels in Brandenburger Schulen unabhängig vom Alter ist die Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern. In Brandenburg können nach BbgLeBiG § 18 Abs. 3 Quereinsteigerinnen und -einsteiger mit universitärem Abschluss in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden. Dabei können sie nach Unterrichtstätigkeit von einem Jahr und nach Teilnahme an einem obligatorischen und vorgeschalteten Pädagogischen Grundkurs einen Antrag an das LaLeb richten, um berufsbegleitend am Vorbereitungsdienst teilzunehmen. Dann kann ein berufsbegleitender 24monatiger Vorbereitungsdienst stattfinden. Ein Direkteinstieg gemäß BbgLeBiG § 18 Abs. 4 wird derzeit in Brandenburg nicht realisiert.<sup>66</sup>

Vor dem Hintergrund, dass in Brandenburg das berufliche Lehramt nicht studiert werden kann, stellen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger z.B. aus technisch orientierten Berufen für den Unterricht an Berufsschulen, wo eine stärkere Praxisorientierung sogar erwünscht ist und Erfahrungswerte der Berufspraktiker den Unterricht inhaltlich vorteilhaft ergänzen können, ein wichtiges Potential dar. Die Gewährleistung der pädagogischen und fachlichen Lehrqualität ist unbestritten erforderlich, aber mit besonderem Gestaltungsbedarf verknüpft.<sup>67</sup>

Für die Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern werden daher in der Regel verschiedene Programme der Weiterbildung angeboten sowie auch verschiedene Strukturen, um sie einzubinden.<sup>68</sup> Hier sei noch auf das Beispiel Baden-Württemberg verwiesen, wo Oberassistentinnen und -assistenten an Hochschulen sowie Absolventinnen und Absolventen technischer Fächer durch ein besonderes Verfahren der schulpraktischen Ausbildung sowie durch finanzielle Anreize mittels Zuschlägen für das Lehramt – insbesondere für das Lehramt an beruflichen Schulen – gewonnen werden.<sup>69</sup>

Bezug nehmend auf die Maßnahmen, die schon in Brandenburg vorhanden sind, um Quereinsteigerinnen und -einsteiger zuzulassen bzw. zu gewinnen, sollten Überlegungen angestellt werden, wie Absolventinnen und Absolventen insbesondere in den Mangelfächern direkt in ein Referendariat einsteigen,<sup>70</sup> oder wie andererseits Seiteneinsteiger direkt im Schuldienst angestellt und mit berufsbegleitenden Maßnahmen entsprechend pädagogisch qualifiziert werden können. Das Quereinsteigermodell Brandenburgs bedarf eines Ausbaus gemäß der zukünftigen Mangelfächer sowie strategischer Werbemaßnahmen, um das Potenzial des Quereinstieges möglichst umfangreich auszuschöpfen. So sollte es in Zukunft leichter sein, zunächst aufgrund ihrer Ausbildung nicht Berechtigten eine Zulassung für einen Platz im Vorbereitungsdienst zu ermöglichen.

Dazu können die Erfahrungen anderer Länder, die in Modellversuchen und durch die Entwicklung verschiedener Maßnahmen entworfen wurden, analysiert und an die spezifische Situation Brandenburgs angepasst werden. Hierbei sind die Maßnahmen

65 Vgl. <http://www.lehrer-online-bw.de/servlet/PB/menu/1154610/index.html?ROOT=1111879>; 10.03.2011.

66 Vgl. <http://www.mbj.s.brandenburg.de/sixcms/detail.php/5lbn1.c.169847.de>; Möglichkeiten des „Seiteneinstiegs“ in den Schuldienst/Vorbereitungsdienst des Landes Brandenburg; 11.03.2011.

67 Vgl. [http://www.hu-berlin.de/pr/nachrichten/nr1101/nr\\_110121\\_04](http://www.hu-berlin.de/pr/nachrichten/nr1101/nr_110121_04); 09.02.2011.

68 Vgl. Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 979 (Drs. 5/2386).

69 <http://www.lehrer-online-bw.de/servlet/PB/menu/1154604/index.html?ROOT=1111879>; 10.03.2011.

70 Vgl. Baden-Württemberg.

der Länder für die Gewinnung von Lehrkräften an beruflichen Schulen<sup>71</sup> von besonderem Interesse, da damit auch die fehlende Ausbildung in Brandenburg ansatzweise kompensiert werden kann.

Neben der Gewinnung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern insbesondere in den Mangelfächern und für das Lehramt an beruflichen Schulen, wie es schon von verschiedenen Ländern praktiziert wird, soll an dieser Stelle auch auf das Potenzial verwiesen werden, das Migrantinnen und Migranten, deren Lehrbefähigung in Deutschland nicht anerkannt ist, sowie pensionierte Lehrkräfte bieten, um fachgerechten Unterricht an Brandenburger Schulen zu gewährleisten.

#### Ausgangsbedingungen freier Schulen verbessern

Freie Schulen werden in Zukunft, verstärkt in peripherisierten Regionen Brandenburgs, größere Schwierigkeiten haben, Lehrerinnen und Lehrer zu gewinnen, da sie finanziell und strukturell andere Ausgangsbedingungen besitzen als öffentliche Schulen. Sie zahlen in der Regel weniger Gehalt an ihre Lehrkräfte und verfügen nicht über die Möglichkeit, einen Beamtenstatus anzubieten. Um diese schwierige Ausgangssituation freier Schulen, die einen wichtigen Beitrag zur diversifizierten Schullandschaft in Brandenburg leisten und sich großer Beliebtheit bei Schülerinnen und Schülern sowie Eltern erfreuen, zu verbessern, kann es hilfreich sein, ihre finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen positiv zu gestalten und zu unterstützen. Freie Schulen im Land Brandenburg wie auch in anderen Bundesländern erhalten nicht den gleichen Zuschuss finanzieller Mittel, um ihre Schule zu entwickeln und aufzubauen und werden auch selten von den Kommunen unterstützt.

In Finnland (ähnlich wie in Deutschland) teilen sich der Staat, die lokalen Behörden bzw. sonstige Bildungsträger die Finanzierung des Bildungswesens und den Bau von Schulen.<sup>72</sup> Für Gründung und Betriebskosten von Schulen haben die lokalen Bildungsträger Anspruch auf Zuschüsse. Dabei gelten für alle Bildungsträger die gleichen Finanzierungskriterien.<sup>73</sup> Auch in Spanien werden die Privatschulen unter bestimmten Bedingungen voll vom Staat finanziert.<sup>74</sup> Für die Gestaltung der Rahmenbedingungen der freien Schulen in Brandenburg ließen sich dort sicher Anregungen holen. Denn sollte es möglich sein, vergleichbare Zuschüsse für öffentliche und freie Schulen in Brandenburg zur Verfügung zu stellen, wird den freien Schulen ermöglicht, einen größeren finanziellen Spielraum zu entwickeln und zukünftig wichtige Ausgaben in die Rekrutierung von Lehrerinnen und Lehrern zu investieren. Bei allen Forderungen nach gleicher finanzieller Ausgestaltung für die Freien Schulen sind jedoch die unterschiedlichen verfassungsrechtlichen Regelungen in den jeweiligen Ländern zu berücksichtigen.

Im Konzept der freien Schulen spielen Quereinsteigerinnen und -einsteiger, die gezielt als Fachexperten (z.B. Künstler, Musiker) oder zur Überbrückung von Engpässen in der Unterrichtsbereitstellung in den Schulen eingestellt werden, oft eine wichtige Rolle. In der Erstellung von Programmen und Modellen für die pädagogische Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern sollten daher insbesondere die Erfahrungen und Interessen der freien Schulen berücksichtigt werden. In der konkreten Ausgestaltung gilt es eine angemessene Balance zwischen der Qualitätssicherung des fachgerechten Unterrichts und den Zugangskriterien für die Lehrberechtigung zu finden, die angesichts der Lehrkräfteversorgungsproblematik in freien Schulen, aber auch mit Blick auf die Entwicklung in öffentlichen Schulen keine zusätzlichen Hürden braucht.

## **5.1.2 Handlungsempfehlungen für die Schule**

### Willkommenskultur und Personalentwicklung als Aufgabe der Schulentwicklungsplanung

Mehr als 75% aller befragten Studierenden und Referendarinnen/Referendare empfinden eine qualitätsvolle Betreuung im Referendariat als sehr wichtig. Neben dem Austausch mit dem Lehrerkollegium, das dem Charakteristikum der Offenheit zu entsprechen hat, kann jede Schule über eine gute Betreuung viel tun, um die Referendarinnen und Referendare, die sich bereits für eine Schule im peripherisierten Raum entschieden haben, zum Bleiben zu motivieren. Eine aufnehmende und willkommen heißende Haltung von Schulleitung und Lehrerkollegium kann also sehr entscheidend sein, um eine Atmosphäre des Bleiben-Wollens für die zukünftige Lehrerin und den zukünftigen Lehrer zu schaffen, zumal sie die Herausforderung des Berufseinstiegs einfacher bewältigen lassen. Mit dieser Strategie kann es den Schulen gelingen, Referendarinnen und Referendare frühzeitig an die Schule zu binden, um die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten.

Im Wesentlichen ist die Entwicklung einer Willkommenskultur für Referendarinnen und Referendare sowie für neu einzustellende Lehrkräfte eine Maßnahme der Personalentwicklung, die wie die Schulentwicklungsplanung, die Unterrichtsversorgung, die Förderung beruflicher Kompetenzen und die Organisationsentwicklung auf der Schulebene gestaltet werden können. Zur Organisationsentwicklung gehören pädagogische Veränderungen im Gesamtsystem Schule. Daraus ergeben sich Schulentwicklungsprozesse, die mit Lehrern, Schülern und Eltern gestaltet werden müssen und verschiedene Formen der Zusammenarbeit erfordern, die mit dem Begriff Teambildung zusammengefasst werden. Dies entspricht den Vorstellungen der Lehrerinnen und Lehrer, die Stellen in peripheren Räumen angetreten haben und auch denen der Referendarinnen und Referendare, die als mögliche zukünftige Arbeitnehmer Stellen antreten, an pädagogischen Schulkonzepten mitwirken zu wollen. Im Zuge der Teambildung entstehen so auch verantwortliche Aufgaben (Projektgruppenleitung, Steuerungsgruppenleitung, Teamleitung), die im Sinne der Personalentwicklung eine Weiterentwicklung der Lehrerin bzw. des Lehrers ermöglichen.

Komplementär zur Schulentwicklungsplanung kann die Unterrichtsentwicklung gesehen werden, die eine Erweiterung der Unterrichts- und Sozialformen zum Ziel hat und gemeinsam von mehreren Lehrkräften initiiert werden kann.

<sup>71</sup> Vgl. Schmeer 2003, Postl 2005.

<sup>72</sup> Kansanen 2002, S. 145.

<sup>73</sup> Ebd.

<sup>74</sup> Oelkers 2008.

In Finnland wird seit einer grundlegenden Reform in den 1990er Jahren die Erstellung von Lehrplänen von den Schulen in Kooperation mit Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften vorgenommen. Auf der Basis eines weit gefassten, auf der staatlichen Ebene erstellten Curricularrahmens wird dieser von den Schulen vor Ort ausgestaltet.<sup>75</sup> Regelmäßige Evaluierungen sorgen dafür, dass trotz eigenständiger Lehrpläne Standards und gesetzte Anforderungen eingehalten werden.

Auch in Brandenburg gibt es schon einen großen Spielraum, dass Schulen mit ihren Lehrkräften schulspezifische Curricula entwickeln, der bisher jedoch zurückhaltend genutzt wird. Die jungen Lehrkräfte haben in Gesprächen geäußert, dass sie diese Möglichkeit als einen wichtigen Anreiz sehen und gern nutzen wollen. Es gilt daher dieses Qualitätsmerkmal von Schulen stärker hervorzuheben und zur Nutzung des Spielraums anzuregen.

Die Personalentwicklung beinhaltet insbesondere eine strukturelle sowie eine interaktive Mitarbeiterführung. Die strukturelle Mitarbeiterführung repräsentiert Übersetzungs- und Aushandlungsaufgaben der administrativen Vorgaben während die interaktive Mitarbeiterführung den unmittelbaren Kontakt der Schulleitung zu den Mitarbeitern sucht, um sie in ihren beruflichen Kompetenzen zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Maßnahmen, die dazu durchgeführt werden können, können intern oder extern organisiert werden. Weiterbildung, Supervision und Coaching eignen sich als Maßnahmen nicht nur auf der Landesebene, sie sollten im Sinne einer schul- und lehreradäquaten Weiterbildung zusätzlich vor Ort in der Schule installiert werden. Diese Personalentwicklung fängt bereits in der Berufseingangsphase (3. Phase) an und muss sich in allen Erfahrungsstufen des Lehrerdaseins an den Schulen fortsetzen.

Neulehrerinnen und -lehrern können beispielsweise Mentorinnen und Mentoren für den Berufseinstieg zur Seite gestellt werden.<sup>76</sup> Die Erstellung eines Schulbuchs mit Kontakten aller Lehrkräfte, Öffnungszeiten von Bibliotheken, Lage- und Raumplänen, kommunalen Kooperationspartnern etc. kann sich ebenfalls unterstützend auf den Berufseinstieg auswirken. Auch die Institutionalisierung einer Willkommenswoche an der Schule kann Junglehrerinnen und -lehrern den Einstieg erleichtern. Im Anschluss an eine Zeit der betreuten Eingewöhnung und Einarbeitung der neuen Lehrkraft in die Schule greift dann eine Personalentwicklung, wie sie für alle Lehrkräfte gilt und oben dargestellt wurde.

#### Schulprofile entwickeln

Unmittelbar verknüpft mit der oben erwähnten Personalentwicklung in Schulen ist die Entwicklung und Ausarbeitung eines eigenständigen Profils. Hierbei soll es sich nicht vorrangig um ein inhaltliches Profil handeln, sondern vielmehr können auch besondere Lern- und Arbeitsmethoden an Schulen (z.B. Nutzung außerschulischer Lernorte) ein attraktives Profil sein, das insbesondere junge Lehrkräfte anzieht. Aufgrund des Erfordernisses, dass in peripherisierten Regionen Schulen die ganze Bandbreite an Themen anbieten sollten, da ein Ausweichen auf andere Schulen nur schwer realisierbar ist, ist eine inhaltliche Profilierung zwar möglich, aber nur unter finanziellem Mehraufwand und unter Sicherung des Grundbedarfs realisierbar.

Die Dezentralisierung des Schulsystems in Finnland in den 1990er Jahren hat zu einer gewissen Konkurrenz um Schülerinnen und Schüler sowie Eltern geführt, die Schulen animiert hat, eine stärkere Profilierung in Verbindung mit regelmäßigen Evaluierungen einzuführen.<sup>77</sup> Eine ausgeprägte Profilierung brächte vor dem Hintergrund dieses Referenzbeispiels gewiss auch Brandenburger Schulen Wettbewerbsvorteile in der Attraktivitätssteigerung zur Gewinnung des Lehrkräftenachwuchses, zumal das Profil ohnehin als anreizförderlich von Studierenden sowie Referendarinnen und Referendaren wahrgenommen wird.

Gegenüber der inhaltlichen und thematischen Profilentwicklung messen die neu eingestellten Lehrkräfte insbesondere der pädagogischen und methodischen Profilbildung (z.B. Montessori-Pädagogik) größeres Gewicht bei, die den Erfahrungen und Wissensbeständen der Nachwuchskräfte entgegenkommt und Potenzial besitzt, junge Lehrerinnen und Lehrer in peripherisierte Räume zu ziehen.

### **5.1.3 Handlungsempfehlungen für die Kommune**

#### Ausstattung der Schulen

Die Ausstattung der Schulen, d.h. die Verfügbarkeit von guten und modernen Lehrmitteln sowie die Arbeitsbedingungen kann die Kommune als Träger der Schule gezielt beeinflussen. Indem sie über die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren Sponsoringmittel einwirbt, kann eine Schule ein überdurchschnittliches Ausstattungsniveau erreichen, was von den Befragten Lehrkräften zwar nicht prioritär, jedoch als flankierende Maßnahme für die Anziehungskraft einer Schule beurteilt wurde.

#### Größere Mitgestaltung für Kommunen bei der Lehrkräftegewinnung

Die Übernahme der vollständigen Verantwortung der Kommunen für die Einstellung der Lehrer zusätzlich zur Ausstattung der Schulen durch die Kommune wurde in den Gesprächen mit den kommunalen Akteuren angesprochen. Das Beispiel Norwegen, wo die Kommune eigenständig über Umfang und Prioritäten entscheidet, zeigt, dass die alleinige Verantwortung der Kommune für die Schulen gemäß der unterschiedlichen finanziellen Lage der Kommunen zu großen Unterschieden in der Prioritätensetzung führen kann.<sup>78</sup> Aufgrund der unterschiedlichen finanziellen Ausstattung der Kommunen in Brandenburg wird es daher nicht für sinnvoll angesehen, die Einstellung von Lehrkräften an die Kommunen abzugeben.

<sup>75</sup> Kansanen 2002, S. 151.

<sup>76</sup> Junge Lehrer gehen gern aufs Land im Weser Kurier vom 12.8.2010; <http://www.weser-kurier.de/Artikel/Region/Landkreis+Diepholz/212443/Junge+Lehrer+gehen+gern+aufs+Land.html>; 26.11.2010.

<sup>77</sup> Kansanen 2002, S. 152.

<sup>78</sup> Volckmar, Werler 2010, S. 532.

Hinsichtlich der Verantwortung von Kommunen bei der Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern erscheint es daher eher sinnvoll, diese zwischen Bundesländern und Kommunen weiterhin zu teilen, aber Kommunen bei der Anwerbung, Gewinnung und Einstellung von Lehrkräften mehr Mitspracherecht und Mitgestaltungsrecht zu gewähren. Denn die Kommune kann dann auch mehr Verantwortung für die Problemlage der Lehrkräftegewinnung in ihren Schulen zeigen, wenn sie um deren Problematik und Schwierigkeit weiß. In den Gesprächen mit den kommunalen Akteuren wurde deutlich, dass sie sich bisher kaum mit der Frage der Gewinnung von Lehrkräften auseinandergesetzt hatten, da diese ja durch das Land geregelt wird. Haben sie aber Anteil an der Personalgewinnung und auch Personalentwicklung als einer wichtigen Grundlage für die Sicherung ihrer Schulstandorte, könnten sie Land bzw. Schulämter bei der Einstellung unterstützen.

Bis hierher wurden Maßnahmen vorgeschlagen, die sich mit der generellen Gewinnung von Lehrkräften für Brandenburger Schulen befassen. Im Folgenden werden weitere Maßnahmen vorgeschlagen, die insbesondere Schulen peripherisierter Räume betreffen.

#### 5.1.4 Zusammenfassung Maßnahmen zur generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Als wesentliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber werden vorgeschlagen:

- zügige Vertragsschließungen zwischen Vorbereitungsdienst und erster Stelle sowie flexible Vertragsgestaltungen
- Förderung der Eigenverantwortung Brandenburger Schulen
- Beibehaltung der Verbeamtung
- Ausbau und Ausgestaltung von Personalentwicklungsstrategien und Aufstiegsmöglichkeiten im Brandenburger Schuldienst
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als wichtiger Teil von Personalentwicklungsstrategien
- Sicherung ausreichender Ausbildungskapazitäten und Setzung von Ausbildungsanreizen
- Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern einschließlich der Entwicklung von Kriterien zur Sicherung eines fachgerechten Unterrichts
- Verbesserung der Ausgangsbedingungen freier Schulen

Als wesentliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Schule als Arbeitsort werden vorgeschlagen: Willkommenskultur und Personalentwicklung als Aufgabe der Schulentwicklungsplanung

Entwicklung von Schulprofilen

Es wird für die Ebene der Kommunen vorgeschlagen, die Ausstattung der Schulen zu verbessern bzw. adäquat zu gewährleisten sowie Unterstützung bei der Lehrkräftegewinnung zu gewähren und diese mitzugestalten.

## 5.2 Handlungsempfehlungen für peripherisierte Räume

Die wohl wichtigste, aus den Analysen abzuleitende Handlungsempfehlung für die Lehrkräfteanwerbung in peripherisierten Räumen sind regionale Bindungsstrategien. Es wird empfohlen, schon frühzeitig Schülerinnen und Schüler während der Schulzeit, Studierende während der schulpraktischen Ausbildung sowie Referendarinnen und Referendare für den Beruf, die Schule bzw. die Region zu begeistern und daran zu binden.

Diese Bindungsstrategien richten sich vorrangig an junge Menschen aus der Region, um sie dort zu halten. Sie richten sich aber auch an junge Studierende sowie Referendarinnen und Referendare aus anderen Regionen, die sich für ein Studium in Brandenburg entschieden haben und auf Basis ihrer Ortskenntnis sehr viel eher bereit sind, in Brandenburgs Peripherie zu lehren als zum Beispiel sächsische Studierende.

Zu regionalen Bindungsstrategien gehören aber auch Rückholstrategien, die abgewanderte Lehrerinnen und Lehrer aus peripherisierten Regionen Brandenburgs zurückgewinnen. Diese Strategie wurde jedoch von vielen Befragten mit der Begründung starker Immobilität – außer in Phasen sich verändernder Lebensabschnitte – als wenig realistisch eingeschätzt.

### 5.2.1 Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber - Land und Schulamt

#### Anreizstrukturen für Studierende - Stipendien

In den Interviews wurde vielfach die anreizförderliche Wirkung von Stipendien oder Studienbeihilfen, mit der Maßgabe, sich zu verpflichten, für einen gewissen Zeitraum an einer Schule in peripherisierter Lage zu unterrichten, angemerkt.

Der Landkreis Elbe-Elster hat ab dem Wintersemester 2010/2011 eine Studienhilfe für Medizinstudentinnen und -studenten eingeführt, um langfristig die medizinische Versorgung im Landkreis Elbe-Elster abzusichern. Nach der vom Kreistag am 13.09.2010 beschlossenen Richtlinie können Medizinstudentinnen und -studenten für die Dauer von vier Jahren eine monatliche Beihilfe in Höhe 500 Euro erhalten, die an einer deutschen Universität die Fachrichtung Medizin studieren und den ersten Abschnitt der Ärztlichen Prüfung nach der Approbationsordnung für Ärzte bestanden haben. Als Gegenleistung verpflichten sich die Studentinnen und Studenten, nach bestandener Facharztweiterbildung für vier Jahre beim Elbe-Elster-Klinikum zu

arbeiten, an der vertragsärztlichen Versorgung der kassenärztlichen Vereinigung im Landkreis teilzunehmen oder als Arzt beim Gesundheitsamt tätig zu werden.<sup>79</sup> Von der Kassenärztlichen Vereinigung Brandenburg wurde dieses Modell der Ärztenachwuchsgewinnung ausdrücklich begrüßt.<sup>80</sup> Im Dezember 2010 sind die ersten fünf Stipendien an Medizinstudenten vergeben worden. Ein ähnliches Modell führt der Landkreis Nordvorpommern in Mecklenburg-Vorpommern durch.<sup>81</sup>

Grundsätzlich wäre dieses Modell auch auf den Schulbereich übertragbar. Träger des Stipendiums könnte der jeweilige Schulträger oder das Land selbst sein. Da das Land bisher als Anstellungskörperschaft der Lehrkräfte und für die Lehrkräfteversorgung der Schulen zuständig ist, sollte es prüfen, inwiefern ein derartiges Stipendienmodell für Schulen in peripheren Regionen umsetzbar ist. Viele örtliche Schulträger verfügen nicht über die ausreichende finanzielle Leistungsfähigkeit, um ein solches stipendienfinanziertes Anreizsystem tragen zu können. Die Versorgung der Schulen mit geeigneten Lehrkräften kann aber nicht von der finanziellen Leistungsfähigkeit des Schulträgers abhängig gemacht werden. Das Land hätte darüber hinaus eine effektive Steuerungsoption, benötigte Lehrkräfte gezielt Schulen in peripherisierten Regionen zuzuweisen, die sonst keine Möglichkeit haben, ihren Unterrichtsbedarf zu decken.

Das Stipendium würde vom Land ausgeschrieben für Studierende, die sich in der „Masterphase“ des Lehramtsstudiums befinden. Durch eine jährlich vorzunehmende Bedarfsanalyse könnten die benötigten Lehrämter und Fächer relativ genau bestimmt werden. Studierende, die das Stipendium erhalten, verpflichten sich für die Dauer von vier/fünf Jahren, Unterricht an einer Schule in Brandenburg zu erteilen, die ihnen vom Land zugewiesen wird. Vereinbaren ließe sich zudem, dass die Schule, an der die zweite Phase der Lehrerausbildung stattfindet, durch das Land bestimmt werden kann. Diese Phase könnte ggf. mit einem gewissen Zeitanteil auf die Dauer der vorgeschriebenen Schulzuweisung angerechnet werden.

Ist eine Stipendiatin bzw. ein Stipendiat aus persönlichen Gründen nicht in der Lage, bei Berufseintritt seiner Verpflichtung dem Land gegenüber nachzukommen, muss er bzw. sie das Stipendium in einem angemessenen Zeitraum unter banküblichen Bedingungen zurückzahlen. Das Stipendium wird für einen ca. dreijährigen Zeitraum gezahlt. Bei einem monatlichen Zahlbetrag von ca. 500 Euro würden pro Jahr und Stipendiatin bzw. Stipendiat dann Kosten in Höhe von 6.000 Euro, für den ganzen Zeitraum von 18.000 Euro entstehen.

Insofern 50 Stipendien jährlich in dieser Form ausgeschrieben werden, summieren sich die Kosten im ersten Jahr auf 300.000 Euro auf. Ist das Programm in drei Jahren voll entwickelt, umfasst es ein Volumen von 900.000 Euro€

Eine derartige Studienbeihilfe ist nach Auffassung des Landkreises Elbe-Elster nicht auf eine Leistung nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG) anzurechnen. Zwar werden Ausbildungsbeihilfen und vergleichbare Leistungen aus öffentlichen Mitteln grundsätzlich in voller Höhe angerechnet. Einnahmen, die für einen anderen Zweck als für die Deckung des Bedarfs im Sinne des BAföG bestimmt sind, gelten jedoch nicht als Einkommen im Sinne des §21 Abs. 4 Nr. 4 BAföG. Studienbeihilfe im oben genannten Sinne wird danach nicht für den Lebensunterhalt oder für die Ausbildung gewährt, sondern dient einhergehend mit einer Verpflichtung der Fachkräftegewinnung. Sofern die Verpflichtung (etwa durch Nichtaufnahme der Tätigkeit) nachträglich nicht erfüllt wird, besteht insgesamt kein Anspruch auf eine Studienbeihilfe. Nach dieser Auffassung dürfte aufgrund der vorgenommenen Zweckbestimmung die Studienbeihilfe nicht auf die Ausbildungsförderung nach dem BAföG angerechnet werden. Die Studienbeihilfe verzeichnet überdies keine negativen Auswirkungen (Anrechnung) auf einen etwa bestehenden Kindergeldanspruch, da die jährlichen Leistungen mit ca. 6.000 Euro unter den nach dem Bundeskindergeldgesetz zu berücksichtigenden Einkünften von 8.004 Euro bleiben.

Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, dass sich das Land gegenüber Lehrkräften, die neu eingestellt und einer Schule in einer peripherisierten Region zugewiesen werden, verpflichtet, den Darlehensanteil der Leistungen nach dem BAföG für diese Lehrkräfte zurück zu zahlen. Da die Darlehensrückzahlung auf einen Betrag von 10.000 Euro beschränkt ist, könnte das Land in einem Zeitraum von vier Jahren das Darlehen zurück zahlen, währenddessen die Lehrkraft in einer ihr zugewiesenen Schule peripherisierter Lage unterrichtet. Sollten etwa 50 Berufsanfängerinnen und -anfänger, die während des Studiums BAföG erhielten, von diesem Angebot Gebrauch machen, entstünden Kosten in Höhe von 125.000 Euro im ersten Jahr, nach vollständiger Ausgestaltung des Programms nach vier Jahren Kosten von jährlich 500.000 Euro. Auch Norwegen hat so ein Modell praktiziert, in dem es die Darlehensrückzahlungen von Studenten um 10 Prozent reduziert hat, wenn sie an Standorte in peripherisierter Lage gegangen sind. Diese Maßnahme, kombiniert mit anderen Anreizen, wie der Bezahlung der Umzugskosten, reduzierte Steuerzahlungen oder auch die Ermöglichung eines bezahlten Sabbatjahres nach fünf Jahren Dienst in einer peripherisierten Region, haben sich erfolgreich in der Gewinnung von qualifizierten Lehrkräften und deren Verbleib erwiesen.<sup>82</sup>

#### Dezentralisierung der schulpraktischen Ausbildung und Erhöhung der Plätze

Die Referendarsausbildung in Brandenburg reagiert derzeit schon auf die zukünftigen Bedarfe an Lehrkräften. So wird die Zahl der Ausbildungsplätze im Jahr 2011 von 400 auf 600 und im Jahr 2012 nochmals auf 900 erhöht. Dieses Vorgehen ist zu begrüßen und sollte weiter gemäß den Bedarfen geplant und angepasst werden.

Um Referendarinnen und Referendare in peripherisierten Regionen zu gewinnen, ist es erforderlich, die notwendigen Strukturen von Landesseite zur Verfügung zu stellen, die mit der schulpraktischen Ausbildung in Verbindung stehen. Alle Schulen im Land Brandenburg können grundsätzlich Ausbildungsschulen sein. Viele Schulen in peripherisierten Regionen Brandenburgs werden aufgrund ihrer großen Entfernung zu den Studienseminarorten bisher jedoch nicht für die schulpraktische Ausbildung genutzt.

<sup>79</sup> Vgl. Richtlinie der Landkreises Elbe-Elster über die Gewährung einer Studienbeihilfe für Medizinstudenten vom 23.9.2010.

<sup>80</sup> Vgl. Pressemitteilung der KVBB 17-2010 vom 15.9.2010.

<sup>81</sup> Vgl. Neues Rezept gegen Ärztemangel? NDR 1 Radio MV, Meldung vom 25.1.2011 <http://www.ndr.de/regional/mecklenburg-vorpommern/aerztmangelmv101.html>; 10.3.2011

<sup>82</sup> Vgl. OECD 2003.

Um das Netz schulpraktischer Ausbildungsschulen in Brandenburgs Peripherie zu verdichten, bedarf es nicht zwingend der Installation neuer und kostenintensiver Seminarstandorte. Um Seminarveranstaltungen in den peripherisierten Regionen durchzuführen, können Räume in zentral gelegenen Schulen innerhalb der peripherisierten Regionen genutzt werden. Verschiedene Schulleiterinnen und Schulleiter haben sich schon während der Interviews bereit erklärt, Räumlichkeiten für die Seminare zur Verfügung zu stellen. Allerdings bedarf es der Bereitstellung von Reisekosten für die Leiterinnen und Leiter der Studien- und Fachseminare, damit diese Standorte in peripherisierten Gebieten erreichen können. Weitere Voraussetzung für das Gelingen dieser Maßnahme ist das Vorhandensein einer gewissen Anzahl von Referendarinnen und Referendaren aus umliegenden Schulen peripherisierter Regionen, um für sie gemeinsame Veranstaltungen an dezentralen Studienseminarorten anzubieten.

Neben der strukturellen Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst durch die Ausweisung weiterer Ausbildungsschulen in den peripherisierten Regionen durchführbar zu machen, ist auch die Gestaltung des Vorbereitungsdienstes in diesen Regionen möglichst attraktiv und gewinnbringend für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gestalten.

Es sollten beispielsweise eine größere Zahl von Referendarinnen und Referendaren sowie Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern während des Vorbereitungsdienstes einer peripherisierten Region zugewiesen werden, um einen fachlichen Austausch zwischen ihnen möglich zu machen.

#### Aktive Anwerbung von Referendarinnen und Referendaren sowie Lehrerinnen und Lehrern

Neben den finanziellen bzw. materiellen Anreizen für Studierende sowie Berufsanfängerinnen und -anfänger, um den peripheren Raum als Arbeitsort zu wählen kommt auch eine Reihe von Werbemaßnahmen (z.B. „Schul Speed Dating“, Organisation von Reisen zu Schulen an peripherisierten Standorten) in Frage, um die Möglichkeiten einer Tätigkeit aufzuzeigen und Vorbehalte abzubauen.

So wurde beispielsweise in New South Wales in Australien ein Programm mit dem Titel „Beyond the (Great Dividing) Line“ durchgeführt, um Studierende für eine Tätigkeit in peripherisierten und entlegenen Gebieten zu gewinnen und vorzubereiten. Studierende im zweiten, dritten und vierten Jahr der Lehrerausbildung besuchten ländliche Gebiete und wurden für einige Tage Gäste in den betreffenden Schulen. 2002 hatten 400 Studierende am Programm teilgenommen und 19 der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms 2001 hatten 2002 eine Festanstellung an Schulen in peripherisierten Regionen angenommen.<sup>83</sup> Vergleichbare Programme und Maßnahmen könnten von der Landesebene Brandenburg in Zusammenarbeit mit den Schulämtern, Universitäten, Schulen und Kommunen auch entwickelt werden.

#### Landlehrerzulage oder Peripheriezulage

Finanzielle Anreize in Form einer Landlehrerzulage werden von den hier befragten Referendarinnen und Referendaren nicht als zentrales anreizstiftendes Mittel für das Lehren in peripherisierten Regionen angesehen, werden aber in verschiedenen anderen Ländern praktiziert. So erhalten beispielsweise Lehrerinnen und Lehrer in Australien Aufwandsentschädigungen für sich und ihre Partnerinnen bzw. Partner für Reisen. Weiterhin erhalten sie Prämien sowie zusätzlichen Urlaub von 5 bis 8 Tagen, wenn sie länger an einer Schule in peripherisierten Regionen verbleiben als es die vereinbarte Dienstzeit vorsieht.<sup>84</sup>

Referendarinnen und Referendare bevorzugen grundsätzlich eher Anrechnungsstunden oder andere Formen zeitlicher Entlastungen als finanzielle Zuwendungen für einen Nachteilsausgleich. Detailliert wird die Möglichkeit einer „Peripheriezulage“ in Brandenburg in Kapitel 5.3 dargelegt.

#### Kooperative Schulentwicklungsplanung zwischen Land, Kommunen und Schulen

Vor dem Hintergrund schrumpfender Schülerzahlen und des zukünftig erwarteten Mangels verfügbarer Lehrkräfte wird empfohlen, die Planung von Schulstandorten gemeinsam und abgestimmt zwischen den zuständigen und verantwortlichen Akteuren Kommune, Schulen, Schulamt und Land vorzunehmen. Vorliegende Berechnungen der Schülerzahlentwicklungen und der Personalentwicklung in Brandenburg machen insbesondere eine frühzeitige Abstimmung zur Deckung und Sicherung eines langfristig gesicherten fachgerechten Unterrichts erforderlich. Das Kriterium einer fachgerechten Lehrkräfteversorgung muss bei der Genehmigung der künftigen Schulentwicklungsplanung der Schulträger eine stärkere Rolle spielen als bisher.

Dies gilt es auch vor dem Hintergrund einer Personalentwicklungspolitik durchzuführen, die zum Ziel hat, Lehrkräfte für die besonders problematischen Räume zu gewinnen. Junge Lehrerinnen und Lehrer, die in peripherisierten Regionen eingestellt werden, wollen dort auch eine langfristige Perspektive haben. Um dies zu sichern, muss vorab begonnen werden, quantitativ, qualitativ und räumlich abzustimmen, wo welche Schulstandorte in welcher Form gesichert werden und welche Lehrkräfte regional vorhanden sind und gebraucht werden, um Perspektiven zu bieten. Viele der neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrer können derzeit schwerlich abschätzen, wie lange sie in ihrer Schule bleiben, da diese gegebenenfalls aufgrund fallender Schülerzahlen geschlossen werden kann. Eine verbeamtete Lehrkraft kann dann grundsätzlich überall in Brandenburg eingesetzt werden. Für die persönliche Planung junger Lehrerinnen und Lehrer ist es aber erforderlich, auf die Wünsche und Lebenssituation einzugehen und zumindest eine regionale Arbeitsplatzsicherheit zu garantieren, die eine zumutbare Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort beinhaltet, wenn man schon die Verlagerung des Lebensmittelpunktes in eine peripherisierte Region Brandenburgs wählt.

<sup>83</sup> Vgl. OECD 2006.

<sup>84</sup> Vgl. OECD 2006.

## 5.2.2 Handlungsempfehlungen für die Schule

Bei den generellen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität Brandenburger Schulen wurde auf eine notwendige Willkommenskultur zur Begrüßung und Einbindung neuer Lehrerinnen und Lehrer in der Schule hingewiesen, die gleichermaßen für Schulen in peripherisierten Schulen erforderlich ist. Diese Thematik soll an dieser Stelle daher nicht noch einmal vertieft werden. Zu den schon oben genannten Maßnahmen von Schulen im Bereich der Personalentwicklung und Profilbildung wurden bereits Vorschläge gemacht. Hier sollen nun noch einige Maßnahmen vorgeschlagen werden, die sich insbesondere auf die Situation und Möglichkeiten von Schulen in peripherisierten Regionen beziehen.

### Bindung von Schülerinnen und Schülern

Im Kontext der regionalen Bindung ist zur Gewinnung zukünftiger Lehrkräfte schon frühzeitig auf die Bindung von Schülerinnen und Schüler zu achten. Sie können einerseits durch Berufsberatung und -orientierung auf den Lehrberuf hingewiesen werden und andererseits durch praktische Anwendungen und Projekte in der Schule, das „Lehrer-Sein“ schon einmal ausprobieren. So kann Werbung für den Beruf und die eigene Schule gemacht und Schülerinnen und Schüler dadurch früh dafür begeistert werden.

Wenn Schülerinnen und Schüler vielleicht auch nicht direkt nach Abschluss ihrer Schulausbildung, so doch aber vielleicht später in den Ort oder sogar an die Schule zurückkehren wollen, ist die Entwicklung und Pflege von Alumni-Netzwerken eine hervorragende Strategie, um die „Ehemaligen“ zu pflegen und im Kontakt mit ihnen zu bleiben. Hat sich eine Schülerin oder ein Schüler für das Lehramtsstudium entschieden, so ist er oder sie vielleicht an einer schulpraktischen Tätigkeit in der eigenen Schule oder gar an der späteren Durchführung des Vorbereitungsdienstes interessiert.

Verfügt die Schule über gute Netzwerke zur Kommune sowie lokalen und regionalen Wirtschaft, kann sie Stipendien oder andere Arten der finanziellen oder materiellen Unterstützung für Absolventinnen und Absolventen ihrer Schule anbieten und vergeben, um sie in ihrer Berufswahl zu unterstützen.

### Profilentwicklung der Schulen

Für Schulen generell in Brandenburg wird empfohlen ein interessantes Profil zu entwickeln, um für Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums attraktiv zu sein. Bei Schulen peripherisierter Regionen kommt hinzu, dass sie ihre Stärken einer Schule „auf dem Land“ entwickeln und das Profil einer Landschule ausbauen sollten. Bedingt durch den demografischen Wandel haben Schulen in diesen Räumen oft kleinere Klassen, die für Lehrkräfte häufig als attraktiv angesehen werden. Die Schüler- und Elternstruktur in ländlichen Regionen wird von Lehrerinnen und Lehrern als unkomplizierter und einfacher im Umgang beschrieben als in Schulen in urbanen Zentren. Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die viel Neues zu Beginn ihrer Lehrerkarriere bewältigen müssen, kann eine solche Voraussetzung erleichternd und positiv wirken.

So kann auch von Landesseite explizit die Struktur kleiner Klassen in peripherisierten Regionen unterstützt werden, anstatt mit der Schließung von Schulen zu reagieren.<sup>85</sup> Sachsen-Anhalt erhält beispielsweise gezielt Schulen, die Klassengrößen haben, die nicht den üblichen quantitativen Anforderungen entsprechen.<sup>86</sup> So achtet beispielsweise auch Frankreich mit seinen zahlreichen kleinen Kommunen und Gemeinden auf den Erhalt eines polyzentrischen Schulsystems und die Präsenz von Dorfschulen in kleineren Ortschaften.<sup>87</sup> Was zunächst aus der Not geboren ist, nämlich die Schulversorgung aufrechtzuerhalten, kann auch als Chance zur Profilentwicklung genutzt werden und schließlich zur Zusammenarbeit zwischen Schulen in einer Region führen. Junge Lehrkräfte schätzen den klassen- und fächerübergreifenden Unterricht und können so Qualifikationen anwenden, die sie während ihres Studiums gelernt haben. Schulen in peripherisierten Regionen sollten daher regional miteinander kooperieren, um ihren Standort zu sichern und so jungen Lehrkräften die Anwendung innovativer Lehr- und Lernkonzepte zu bieten.<sup>88</sup>

### Werbemaßnahmen der Schule

Ausgehend von einem entwickelten Profil der Schule ist es insbesondere auch wichtig, bei den Studierenden sowie Referendarinnen und Referendaren für die Schule zu werben. Wenn es einer Schule gelingt, bereits Studierende während ihres Praxissemesters für ein Schulpraktikum zu interessieren, kann sie versuchen, diese wieder für den Vorbereitungsdienst oder sogar für eine zu besetzende Stelle zu gewinnen. Schulen sollten daher für sich in den Universitäten und Studienseminaren Werbung machen. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, auf die Studierenden an den Hochschulen zuzugehen oder sie in die Schulen einzuladen. Eine aktuelle und ansprechende Darstellung des Schulprofils im Internet ist dabei von Vorteil. Hier sollten sich unterschiedliche Schulen in einer Region zusammenschließen, um die mit aktiven Werbemaßnahmen verbundenen Kosten auf mehreren Schultern verteilen zu können. Die Schule sollte hier mit der Kommune eng zusammenarbeiten, die schließlich auch an der Versorgung ihrer Schulen mit Lehrkräften interessiert ist. Aber auch zivilgesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure der Kommune sollten eingebunden und angesprochen werden, denn auch für sie ist es wichtig, Lehrkräfte und damit Schulstandorte zu sichern. Die Dezentralisierung des Schulsystems in Finnland hat beispielsweise in den 1990er Jahren zur aktiven

<sup>85</sup> Dies hat Brandenburg in der Vergangenheit bereits durch die Absenkung der notwendigen Frequenzen bei der Klassenbildung getan. Die Schulämter können mit Billigung des Ministeriums vom unteren Bandbreitenwert bei der Klassenbildung an Schulen in peripheren Regionen abweichen. Andere Bundesländer gehen einen ähnlichen Weg.

<sup>86</sup> Vgl. Rückkehr der Dorfschulen in Mitteldeutsche Zeitung vom 24.1.2011.

<sup>87</sup> Vgl. Die Revanche der Dorfschulen In: Frankreich erleben. Januar/Februar 2007.

<sup>88</sup> Vgl. Zwei Schulen finden gemeinsames Profil in Südkurier vom 29.9.2005.

Einwerbung von Fördermitteln und Sponsoring im Schulbereich geführt.<sup>89</sup>

Werbemaßnahmen sollten darüber hinaus eng mit dem LaLeB, den Hochschulen und den Schülern abgestimmt werden, denn auch diese haben ein Interesse, Studierenden schulpraktische Erfahrungen und Absolventinnen und Absolventen Stellen in peripherisierten Regionen in Brandenburg zu vermitteln.

Da neben dem Vorbereitungsdienst nun auch eine erweiterte schulpraktische Tätigkeit im Rahmen eines Praxissemesters im Bachelor- und Masterstudium vorgesehen ist, bietet dies zusätzlich Möglichkeiten, Studierende während des Studiums für peripherisierte Schulen zu gewinnen. Die Durchführung der schulpraktischen Ausbildung während des Praxissemesters liegt in der Verantwortung der Universität, die auf die aktive Unterstützung der Schulen angewiesen ist. Dies ermöglicht den Schulen Gestaltungsspielraum, für sich und ihre Qualitäten zu werben und gegebenenfalls eine längerfristige Bindung aufzubauen. Die Universität Potsdam ist für die Vermittlung der schulpraktischen Erfahrungen zuständig. Die Schulen in peripherisierten Regionen sollten daher eng mit der verantwortlichen Stelle der Universität Potsdam zusammenarbeiten, um gemeinsam effektive Werbe- und Vermittlungsmaßnahmen zu entwickeln.

### 5.2.3 Handlungsempfehlungen für die Kommune

Wie für Schulen so gilt auch für Kommunen in peripherisierten Räumen, den Zugang zur Gemeinde und Region für Neuankömmlinge zu erleichtern und eine Willkommenskultur zu pflegen und zu entwickeln. Diesen Prozess können verschiedene Maßnahmen unterstützen, die es im Folgenden zu schildern gilt.

Aus den Interviews mit Lehrkräften in den peripherisierten Regionen wurde angeregt, dass es für neue Lehrerinnen und Lehrer, die man gewinnen möchte, sehr hilfreich ist, wenn sie in der Kommune eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner haben, der sich um die Angelegenheiten des Zuzugs bzw. Umzugs unterstützend kümmert.

Dazu gehören die Unterstützung bei der Organisation einer Wohnung oder eines Hauses, von Kindergartenplätzen, der Schulanmeldung und des Umzugs. Dazu gehört z.B. auch die aktive Unterstützung der Vermittlung von Arbeit für die Partner.

Eine überwältigende Mehrheit der Befragten hat die örtliche Nähe zur Partnerin bzw. zum Partner als ausschlaggebendes Kriterium für die Arbeitsplatz- und Wohnortfrage genannt. Studierenden sowie Referendarinnen und Referendaren ist es noch wichtiger, Partnerin und Partner in ihrer unmittelbaren Nähe zu wissen, als dies bei der Familie der Fall ist, auch wenn letztere ebenfalls hohe Zustimmungswerte in der Zentralitätsrangskala erfahren hat. Eine Kommune, will sie zum Beispiel Lehrer, die in Brandenburg aufgewachsen sind, von ihrem Studienort in Potsdam, Berlin, Dresden oder Leipzig in die Peripherie zurückgewinnen, tut gut daran, die Hinzuziehenden bzw. Zurückkehrenden dabei zu unterstützen, dem Partner in der Region ebenfalls eine Jobperspektive zu bieten. Hier sind deshalb die Ideen der Kommune, aber auch der Schulen gefragt, die in gemeinsamer Kooperation über Hinhol- und Behaltstrategien nachdenken sollten.

Mit einer solchen Anlaufstelle ist ein umfangreiches Netzwerk zwischen Schule, Kommune, Zivilgesellschaft und Wirtschaft erforderlich, um die entsprechenden Leistungen anbieten zu können. Um die Vermittlung von Kindergartenplätzen, Krippenplätzen, automatische Anmeldung in der Bibliothek etc. überhaupt gewährleisten zu können, ist es zudem erforderlich, die soziale, technische und kulturelle Infrastruktur in der Kommune zu erhalten und zu entwickeln. Vor dem Hintergrund der angespannten finanziellen Situation peripherisierter Räume im demografischen Wandel ist die Gewährleistung der genannten Infrastrukturen nicht immer leicht. Kommunen sollten dann versuchen, innovative, vernetzte Alternativen der Gewährleistung zu entwickeln und regional zusammenarbeiten.

Von zentraler Bedeutung beim Ausbau der Infrastruktur ist die Verkehrsinfrastruktur. In Gesprächen mit Referendarinnen und Referendaren sowie auch aus den Ergebnissen der Online-Befragung geht hervor, dass eine gute Erreichbarkeit des Wohn- bzw. Schulortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln gewährleistet sein muss. Dies wird zusätzlich relevant, wenn die zu gewinnenden Lehrkräfte familiär andernorts gebunden sind und zwischen Wohn- und Schulort pendeln müssen.

Die Region bzw. die Kommune kann den Prozess des Zuzuges bzw. Bleibens jungen Lehrpersonals aktiv unterstützen, indem sie genügend soziale Infrastruktureinrichtungen zur Verfügung stellt. Die große Mehrheit der Befragten Studierenden und Referendarinnen und Referendare in Brandenburg und Sachsen sind noch kinderlos. Die Erfüllung des Kinderwunsches korrespondiert damit zeitlich eng mit dem Referendariat oder soll in der Regel zum Beginn der Lehrerkarriere Erfüllung finden. Deshalb ist es ganz besonders für die jungen Lehrerinnen von entscheidender Bedeutung, unkompliziert und unbürokratisch einen Krippen- und später ebenfalls einen Kindergartenplatz für den Nachwuchs zur Verfügung gestellt zu bekommen. Hier hat die Brandenburger Peripherie vor allem Vorteile gegenüber westdeutschen Flächenländern wie Rheinland-Pfalz oder Baden-Württemberg, deren Kindergartenplatznetz nicht so bedarfsdeckend aufgebaut ist wie jenes in Brandenburg.

Die kulturelle Infrastruktur wie z.B. Angebot von Sport- und Kulturveranstaltungen ist nicht vordergründig wichtig, wenn größere Städte mit entsprechenden Angeboten erreichbar sind. Wichtiger dagegen ist die Verfügbarkeit von Bibliotheken oder die Anbindung an ein Bibliotheksnetz oder ein Angebot von Fort- und Weiterbildungen vor Ort.

Da es gemeinhin für Kommunen in peripherisierten Regionen schwierig ist, bestimmte Infrastrukturen zu finanzieren oder aufrecht zu erhalten, kann auf Beispiele aus Finnland<sup>90</sup> verwiesen werden, die insbesondere verschiedene soziale und kulturelle Infrastrukturen in verknüpften sozialen Zentren vorhalten. Kindergarten, Altersheim, Bibliothek, Kulturzentrum, Post, Internet Café und andere Einrichtungen werden zugleich in einem Zentrum vorgehalten. Damit kann es gelingen, Infrastrukturen in

<sup>89</sup> Vgl. Kansanen 2002, S. 151.

<sup>90</sup> Vgl. The Kummeli-project of Velkua since 1992, <http://velkua.fi/english/>, <http://www.velkuankummeli.fi/>; 12.03.2011.



peripherisierten Regionen zu gewährleisten und zu sichern und attraktiver Wohn- und Arbeitsstandort zu bleiben. Um insbesondere auf die Bedürfnisse der Lehrerinnen und Lehrer einzugehen und über die Schule ein interessantes Arbeitsumfeld zu schaffen und gleichzeitig Bildung und Qualifizierung im Alltagsleben der Bürgerinnen und Bürger zu verankern sowie weitere Anknüpfungspunkte für Vernetzung zu ermöglichen, ist eine Öffnung der Schule für ihr Umfeld schon seit längerem in der Diskussion. Die Kommune ist zwar nicht allein zuständig für die Bildung vor Ort, trägt aber eine sehr große Verantwortung, kommunale Bildungslandschaften zu entwickeln und zu gestalten.<sup>91</sup> Schule sollte Kooperationen mit ihren Nachbarn, mit Vereinen vor Ort, Kirchen, Unternehmen, Künstlern, Trägern der Jugendarbeit, kulturellen Institutionen eingehen und gezielt Kooperationen, Dialogprozesse und somit Bildungsnetzwerke schaffen.<sup>92</sup> Dieser grundlegende Ansatz in einer Wissensgesellschaft, die auf lebenslanges Lernen setzt, ist insbesondere für peripherisierte Regionen von Bedeutung. In Regionen, die von Abwanderung und Schrumpfung geprägt sind, gilt es die vorhandenen Ressourcen und Kapazitäten im Besonderen zu bündeln und diesen Anspruch zu sichern.

Junge Lehrerinnen und Lehrer, die neu in eine Kommune kommen, erhalten so ein lebendiges Bild von der Kommune und können als die „Neuen“ Kontakte zu Menschen vor Ort knüpfen und so schneller Zugang finden. Insbesondere für berufliche Schulen ist es zentral, mit den Institutionen vor Ort vernetzt zu sein, um ihre Ausbildungsgänge auch mit praktischen Erfahrungen für die Schülerinnen und Schüler zu verbinden. Jedoch muss dies nicht nur für berufliche Schulen von Bedeutung sein. Beispielhaft in Brandenburg für die Entwicklung einer Lernenden Region und vernetzten Bildungslandschaft ist der Landkreis Elbe-Elster. Seit einigen Jahren bemüht sich der Landkreis aktiv, seine Schulen mit Unternehmen im Landkreis zu vernetzen. Es hat ein Bildungsbüro eingerichtet, um aktiv die Vernetzung zu koordinieren und zu bewerkstelligen. Dabei wird in enger Zusammenarbeit mit Kammern, Verbänden, der Agentur für Arbeit und den Bildungseinrichtungen in der Region ein Programm mit verschiedenen Angeboten und Möglichkeiten der Kooperation erstellt.<sup>93</sup> Solche Ansätze können beispielhaft für andere Kommunen Brandenburgs sein, um sich stärker mit Unternehmen und Verbänden in ihren Regionen zu vernetzen und gemeinsam Verantwortung für Aus- und Weiterbildung in der Region zu übernehmen und so als dynamischer und attraktiver Bildungsstandort wahrgenommen zu werden.

Schließlich können Kommunen auch durch finanzielle oder materielle Anreize für Lehrerinnen und Lehrer das Interesse für den Wohn- und Arbeitsort in peripherisierten Räumen anregen. Sie können dabei Fahrtkostenzuschläge für Fahrten zu Familie und Partnern anbieten, um der als sehr wichtig eingeschätzten Bedingung der angehenden Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst sowie der Studierenden entgegen zu kommen. Sie können aber beispielsweise auch günstigen Wohnraum oder günstiges Bauland als Anreizstruktur anbieten. Zum Beispiel fördert die Stadt Lingen (Ems) günstige Baugrundstücke. Sie kauft von Landwirten Flächen auf, stellt einen Bebauungsplan auf, wodurch der Wert des Grundstücks steigt, vergibt die Flächen aber trotzdem zum Ankaufpreis. Dadurch macht sie keine Verluste.<sup>94</sup> Hinzu kommt, dass in Räumen, die durch den demografischen Wandel charakterisiert sind, vielfach Leerstand herrscht. Durch die Vernetzung mit lokalen und regionalen Akteuren sollten hier Wege gefunden werden, vorhandene Grundstücke und oder Gebäude für potenziell Zuziehende bereit zu stellen und verfügbar zu machen. Durch regionale Vernetzung können Initiativen angeregt werden, die zum einen das Problem des sichtbaren Leerstands in den Orten im peripherisierten Raum bewältigen und zum anderen für zu gewinnende Lehrkräfte oder andere Fachkräfte interessante Wohnungsangebote verfügbar machen.

#### 5.2.4 Zusammenfassung Maßnahmen Lehrkräftegewinnung in peripherisierten Regionen

Als zentrale Handlungsempfehlung zur Gewinnung von Lehrkräften in peripherisierten Regionen Brandenburgs wird die frühzeitige regionale Bindung von Schülerinnen und Schülern, Studierenden sowie Referendarinnen und Referendaren angesehen. Um dies zu gewährleisten bzw. zu unterstützen werden für den Arbeitgeber folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Anreizstrukturen für Studierende in Form von z.B. von Stipendien
- Dezentralisierung der schulpraktischen Ausbildung und Sicherung von Ausbildungsplätzen in ausreichender Zahl
- Aktive Anwerbung von Referendarinnen und Referendaren sowie Lehrerinnen und Lehrern
- Prüfung der Möglichkeiten einer Peripheriezulage finanzieller Art oder durch Abminderungsstunden
- Kooperative Schulentwicklungsplanung zwischen Land, Kommunen und Schulen

Für Schulen in peripherisierten Regionen werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Bindung von Schülerinnen und Schülern durch z.B. Alumni-Netzwerke, Büchergeld
- Profilentwicklung in Bezug auf die Qualitäten von Schulen in peripherisierten Regionen
- Werbemaßnahmen der Schulen für ihre Qualitäten

Den Kommunen kann eine ganze Bandbreite von Maßnahmen empfohlen werden. Als wichtigste Maßnahme wird jedoch angesehen, dass sie Strukturen entwickeln, die es ermöglichen, Arbeit für Partner der zu gewinnenden Lehrkräfte zu vermitteln sowie ihre sozialen Infrastrukturen zu sichern und zu erhalten. Wichtig erscheint auch, dass sie sich aktiv für die Entwicklung kommunaler Bildungslandschaften engagieren.

91 Vgl. Bertelsmann Stiftung 2006, S. 148.

92 Vgl. Döbert 2002, S. 110.

93 Vgl. Landkreis Elbe-Elster 2010.

94 Vgl. Diemel/Schnieders 2005, S. 104.

## 5.3 Besoldungs- und tarifrechtliche Möglichkeiten einer Zulagenregelung für Lehrkräfte in peripherisierten Regionen (Peripherie-Zulage)

Im Folgenden soll eingehender analysiert werden, ob und inwiefern eine Peripherie-Zulage im Rahmen der Brandenburger Gesetzgebung möglich wäre.

### 5.3.1 Lehrämter nach dem Brandenburgischen Lehrerbildungsgesetz

Das brandenburgische Lehrerbildungsgesetz (BbgLeBiG) nennt in § 2 die Lehrämter, für die im Land Brandenburg Studierende ausgebildet werden:

1. das Lehramt für die Bildungsgänge der Sekundarstufe I und der Primarstufe an Allgemeinbildenden Schulen
2. das Lehramt an Gymnasien
3. das Lehramt an beruflichen Schulen und
4. das Lehramt für Sonderpädagogik

Nach § 14 Abs. 2 BbgLeBiG wird eine in einem Land der Bundesrepublik Deutschland durch Bestehen der Zweiten Staatsprüfung erworbene Befähigung für ein Lehramt anerkannt und einem Lehramt gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 zugeordnet.

Diese im Lehrerbildungsgesetz bestimmten Lehrämter werden auf der Grundlage des Bundesbesoldungsgesetzes besoldungsrechtlich eingestuft.

Grundsätzlich haben die Länder seit der Föderalismusreform nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 Grundgesetz die Kompetenz, die Besoldung ihrer Beamten selbst zu regeln. Solange aber die Länder von dieser Möglichkeit noch keinen Gebrauch gemacht haben, gilt das Bundesbesoldungsgesetz fort. So ist auch die derzeitige Rechtslage im Land Brandenburg.

### 5.3.2 Die besoldungsrechtliche Zuordnung der brandenburgischen Lehrämter

Im Besoldungsrecht gilt das Prinzip der funktionsgerechten Besoldung. Die Funktionen der Beamten – und damit auch der Lehrkräfte soweit sie Beamte sind – sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherren den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Die Zuordnung der Lehrämter in die verschiedenen Besoldungsgruppen ergibt sich gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 BBesG aus der Bundesbesoldungsordnung A als Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz.

Unter diesen Gesichtspunkten ist das Lehramt für die Bildungsgänge der Sekundarstufe I und der Primarstufe an Allgemeinbildenden Schulen im Bundesbesoldungsgesetz der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet worden. („Lehrer mit der Lehramtsbefähigung für die Primarstufe und die Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung mit den Fußnoten 1) als Eingangsamt und der Fußnote 3) soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 13)) Von der Möglichkeit der Einstufung nach Fußnote 3) für dieses Lehramt hat das Land Brandenburg keinen Gebrauch gemacht.

Das Lehramt an Gymnasien und an beruflichen Schulen ist im Bundesbesoldungsgesetz der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet. („Studienrat – mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“).

Eine Besonderheit gibt es bei der Einstufung der Lehrämter an Sonderschulen. Nach Ziffer 18 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes werden die Lehrämter an Sonderschulen und entsprechenden Einrichtungen landesrechtlich nach Maßgabe sachgerechter Bewertung aufgrund eines Vergleichs mit den Anforderungen an die in der Bundesbesoldungsordnung A ausgebrachten Lehrämter eingestuft.

Die Länder hatten also in der Vergangenheit schon immer das Recht, die besoldungsrechtliche Einstufung der Lehrämter an Sonderschulen in ihren jeweiligen Landesbesoldungsgesetzen vorzunehmen. Diese Spezialvorschrift des Bundesbesoldungsgesetzes war dem Umstand geschuldet, dass die verschiedenen Lehramtsbefähigungen für die Sonderschulen in den Ländern derartig vielfältig waren und sind, so dass eine eindeutige Zuordnung im Bundesbesoldungsgesetz nur schwer ermöglicht werden konnte.

Dies gilt im Schulbereich für die besoldungsrechtliche Einstufung des Lehramts für Sonderpädagogik. Das brandenburgische Besoldungsgesetz ordnet dieses Lehramt der Besoldungsgruppe A 13 zu. („Förderschullehrer“ mit den Fußnoten 1) als Eingangsamt)

### 5.3.3 Die tarifliche Eingruppierung der Lehrkräfte

Für Lehrkräfte, die als Angestellte im Land Brandenburg beschäftigt werden, gilt allgemein der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006 (TV-L). Die Paragraphen, die die Eingruppierung betreffen (§§ 12 ff), sind derzeit nicht belegt und sollen im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung geregelt werden.

Derzeitige Grundlage für die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte ist nach den Übergangs-

bestimmungen des § 17 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12.10.2006 der § 2 Nr. 3 Änderungsstarifvertrag Nr. 1 vom 8.5.1991 zum BAT-O und ergänzend die entsprechenden Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a des BAT-O erfassten Angestellten. Nach diesen Regelungen sind angestellte Lehrkräfte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die gemäß § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in welcher der Angestellte eingestuft wäre, wenn er im Beamtenverhältnis stünde.

Mit anderen Worten, die angestellte Lehrkraft wird der Vergütungsgruppe zugeordnet, die der entsprechenden Besoldungsgruppe der verbeamteten Lehrkraft entspricht.

Danach werden angestellte Lehrkräfte mit einer Lehramtsbefähigung für die Primarstufe und Sekundarstufe I der Entgeltgruppe E 11, mit einer Befähigung für das Lehramt an Gymnasien und an beruflichen Schulen der Entgeltgruppe E 13 zugeordnet. Angestellte Förderschullehrer, die das Lehramt für Sonderschulpädagogik erworben haben, werden ebenfalls der Entgeltgruppe E 13 zugeordnet.

### 5.3.4 Zahlung einer „Peripherie-Zulage“ nach besoldungsrechtlichen Vorschriften

Zulagen als ein Bestandteil der Besoldung müssen gemäß § 2 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz durch Gesetz geregelt werden. Die Länder konnten bisher besoldungsrechtliche Vorschriften nur erlassen, soweit dies bundesgesetzlich ausdrücklich geregelt ist. Das galt auch für Zulagen. Mit der Neufassung des Art. 74 GG im Rahmen der Föderalismusreform haben die Länder, wenn sie von ihrem eigenen Gestaltungsrecht Gebrauch machen, hier künftig einen größeren Spielraum. Solange die Länder noch keine eigenständigen Regelungen erlassen haben, gelten die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes allerdings fort. Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009, zuletzt geändert durch Artikel 1 bis 4 des Gesetzes vom 19. November 2010 (BGBl. I S.1552), bestimmt in § 86, dass für Beamte und Richter der Länder das Bundesbesoldungsgesetz in der am 31. August 2006 geltenden Fassung fortgilt, soweit nichts anderes bestimmt ist.

Zulagen sind Bestandteil der Dienstbezüge eines Beamten. Sie werden zusätzlich zum Grundgehalt entweder für herausgehobene Funktionen oder als Abgeltung besonderer Erschwernisse und zusätzlicher Belastungen und Leistungen gezahlt. Das Beamtenrecht unterscheidet zwischen Amts-Stellen-Ausgleichs-Zulagen und Sonstigen Zulagen.

Für herausgehobene Funktionen können gemäß § 42 Abs. 1 BBesG Amts- und Stellenzulagen gewährt werden. Sie dürfen 75 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe des Beamten und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht übersteigen, es sei denn, das Bundesbesoldungsgesetz bestimmt ausdrücklich etwas anderes. Bei einem Beamten der Besoldungsgruppe A 12 läge die hiernach höchstens zu zahlende Zulage bei etwa 305 Euro, bei einem Beamten der Besoldungsgruppe A 13 bei etwa 320 Euro.

Die nach § 44 bzw. § 78 BBesG ausdrücklich für Lehrkräfte ausgewiesenen Zulagen sind in ihrem Zweck abschließend und eindeutig bestimmt, etwa für Zwecke in der Lehrpersonalausbildung oder der schulfachlichen Koordination an Gesamtschulen, Koordinierung von Schul- und Modellversuchen bzw. Unterricht im Strafvollzug und kommen als gesetzliche Grundlage für eine Zahlung einer sogenannten „Peripherie-Zulage“ nicht in Frage. In der Höhe sind sie ebenfalls aufgrund der in Anlage IX zum Bundesbesoldungsgesetz genannten Beträge beschränkt – und zwar die nach § 44 BBesG vorgesehene Stellenzulage für hauptamtliche Lehrkräfte bis zu 102,26 Euro und die Stellenzulage für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen nach § 78 BBesG bis zu höchstens 76,69 Euro. In der Verordnung über Zulagen für Lehrkräfte mit besonderen Funktionen (Lehrkräftezulagenverordnung – LZV) vom 21.2.2000 des Landes Brandenburg wird nur die Stellenzulage für Lehrkräfte bei einer Verwendung als Fachseminarleiter benannt.

Das Bundesbesoldungsgesetz sieht in § 47 BBesG Zulagen für besondere Erschwernisse vor und ermächtigt die Bundesregierung, durch Rechtsverordnung die Gewährung von Zulagen zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse (Erschwerniszulagen) zu regeln. Der Bund hat eine entsprechende „Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen“ (Erschwerniszulagenverordnung – EzulV) erlassen. Bis zur Neuregelung des Art. 74 GG war hierfür die Zustimmung des Bundesrates vorgesehen. Jetzt können die Länder für ihren Bereich die Erschwerniszulagen eigenständig regeln. Bis zu einer eigenständigen Neuregelung gilt aber die alte Erschwerniszulagenregelung des Bundes.

Aus der Systematik der Verordnung ergibt sich, dass als „Erschwernis“ im Sinne des § 47 BBesG Tätigkeiten angesehen werden, die entweder zu ungünstigen Zeiten (Sonn- und Feiertagsdienste) ausgeübt werden oder mit besonderen Gefahren z.B. Sprengstoffentschärfungen oder Belastungen (fliegendes Personal der Bundeswehr) verbunden sind. Eine „Peripheriezulage“ ist nach dieser Systematik nicht als Zulage vorgesehen.

Die unter Ziffer II in den Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B genannten „Zulagen“ sehen ebenfalls keinen besoldungsrechtlichen Tatbestand für eine „Peripherie-Zulage“ vor.

Neben den Zulagen können an Beamte auch Vergütungen gezahlt werden. Vergütungen sind Entschädigungen für besondere Leistungen oder Belastungen. Vergütungen dürfen nach § 51 BBesG nur gezahlt werden, soweit dies bundesgesetzlich vorgesehen ist. In den §§ 48, 49 und 50a BBesG werden die Tatbestände benannt (z.B. Vergütung für Mehrarbeit, Vergütung für Soldaten mit Spitzendienstzeiten etc.), die eine besondere Vergütung zulassen. Eine „Peripherie-Vergütung“ ist nicht vorgesehen und wäre auch aus systematischen Gründen an dieser Stelle nicht zu begründen.

Abschließend ist zu prüfen, ob das Brandenburgische Besoldungsgesetz in seiner derzeitigen Fassung grundsätzlich die Möglichkeit einräumt, eine „Peripherie-Zulage“ zu zahlen. Da das Brandenburgische Besoldungsgesetz noch auf den Vorgaben des

BBesG beruht, gelten die Vorschriften des §42 Abs.5 BBesG, wonach für Ämter, die im Bundesbesoldungsgesetz aufgeführt sind, die Länder nur dann Amts- und Stellenzulagen gewähren können, wenn dies bundesgesetzlich bestimmt ist. Für eine landesrechtlich zu regelnde eigenständige „Peripherie-Zulage“ fehlt bis zur Ablösung des Bundesbesoldungsgesetzes durch ein eigenständiges Landesbesoldungsgesetz derzeit noch die Rechtsgrundlage. Im derzeit geltenden Landesbesoldungsgesetz für das Land Brandenburg in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2005, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2010, ist eine derartige Zulage nicht vorgesehen.

### 5.3.5 Zahlung einer „Peripherie-Zulage“ nach tarifrechtlichen Vorschriften

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006 gilt grundsätzlich auch für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis. Aufgrund des § 1 Abs. 4 Buchstabe e) gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) Sonderregelungen. Diese Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte werden in §44 TV-L gesondert aufgeführt. Sie beziehen sich auf die Arbeitszeit, auf Urlaub und Arbeitsbefreiung und auf die Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Prinzip werden in dieser Sonderregelung die Vorschriften, die für entsprechende Beamte gelten, auf die angestellten Lehrkräfte übertragen.

In § 19 TV-L wird die Möglichkeit eröffnet, Erschwerniszuschläge zu zahlen. Diese Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gewährt, die „außergewöhnliche Erschwernisse“ beinhalten. In Abs. 2 werden diese Tatbestände aufgezählt:

Arbeiten -

- a) mit besonderer Gefährdung
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung
- c) mit besonders starker Schmutz- und Staubbelastung
- d) mit besonders starker Strahlenexposition
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

Das Tarifrecht definiert die „Erschwernis“, für die eine Zulage gezahlt werden kann, ähnlich wie diese Tatbestände in der Erschwerniszulagenverordnung im Beamtenbereich beschrieben werden. Auch im Tarifrecht ist eine „Peripherie-Zulage“ nicht vorgesehen und wäre an dieser Stelle auch aus systematischen Gründen nicht zu begründen.

Einer der Neuerungen des TV-L aus dem Jahre 2006 war die Einführung der sogenannten „Entwicklungs“-Stufen. Die im Tarifrecht vorgesehenen Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf, die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet und können ab der Stufe 3 die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihren Leistungen nach bestimmten Zeiten, die in Abs. 3 benannt werden, erreichen. Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Aufsteigen in den Stufen verkürzt, bei Minderleistungen die Zeit für das Aufsteigen in die nächste Stufe verlängert werden.

Der Differenzbetrag zwischen den einzelnen Stufen ist unterschiedlich ausgestaltet. Bei der Entgeltgruppe E 13 zwischen Stufe 1 und 2 beträgt der Differenzbetrag 338,77 Euro, zwischen der Stufe 2 und 3.182,41 Euro, zwischen der Stufe 3 und 4 liegt er bei 354,40 Euro und zwischen der Stufe 4 und 5 macht er ca. 489,91 Euro aus.<sup>95</sup>

Ein schnelleres Aufsteigen in den Stufen ist unter Leistungsgesichtspunkten nach den Regelungen des §17 Abs. 2 möglich. Unter dem Gesichtspunkt der Personalgewinnung ist § 16 Abs. 2 TV-L von besonderem Interesse. Mit der dortigen Regelung wird die Möglichkeit eröffnet,

„zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten, Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg“

zu gewähren.

Mit dieser Bestimmung gibt es also bereits jetzt eine tarifvertragliche Möglichkeit, bei Bedarf in den peripheren Regionen, Lehrkräften ein höheres Einstiegsgehalt zu zahlen. Insoweit kann mit den Regelungen des § 16 Abs. 5 TV-L das umgesetzt werden, was allgemein mit einer „Peripherie-Zulage“ erreicht werden sollte.

Für angestellte Lehrkräfte würde das bei Anwendung dieser Vorschrift bedeuten, dass sie bei erstmaliger Einstellung bereits eine Vergütung nach Stufe 3 beziehen könnten; der Unterschiedsbetrag in der Entgeltgruppe E 13 läge bei 521,18 Euro, in der Entgeltstufe E 11 wirkt sich diese Differenz mit einem Betrag von 500,33 Euro aus.

Da das Aufsteigen in den jeweiligen Stufen unterschiedlich geregelt ist, erreicht die Berufsanfängerin/der Berufsanfänger mit der Eingangsstufe 1 frühestens nach 10 Jahren die Entwicklungsstufe 5, die Berufsanfängerin/der Berufsanfänger mit einer Einstellung in der Stufe 3 bereits nach sieben Jahren. Vergleicht man die Einkommensentwicklung der beiden Berufsanfängergruppen (bei vergleichbarer Leistung) bis beide die Stufe 5 erreicht haben (also nach 10 Jahren), so hat die Berufsanfängerin/der Berufsanfänger mit der Stufe 3 in diesen 10 Jahren insgesamt ca. 41.000 Euro mehr verdient.

Dieser finanzielle Anreiz für eine Tätigkeit in den peripherisierten Räumen ist solange gegeben, wie das Land in der Lage sein wird, überhaupt genügend Lehrkräfte zur Unterrichtsabdeckung zu gewinnen. Kann der Ersatzbedarf wegen Lehrkräftemangels allgemein nicht mehr über Neueinstellungen gedeckt werden, wird das Land aus Konkurrenzgründen gegenüber anderen Ländern gezwungen sein, allen Berufseinsteigerinnen und -einstiegern das höhere Einstiegsgehalt anzubieten. Damit würde der § 16 Abs. 5 TV-L seine positive Wirkung für eine Lehrkräftegewinnung für die peripheren Räume verlieren.

<sup>95</sup> Vgl. TV-L Lehrertabelle (gültig ab 1.3.2010).

Das Land Berlin hat im Jahre 2009 neueingestellten Lehrkräften im Angestelltenverhältnis das Angebot gemacht, bereits bei der Ersteinstellung die Entwicklungsstufe 5 zu zahlen.<sup>96</sup> Berlin reagierte mit diesem Angebot auf die prekäre Lage am Lehrpersonaleinstellungsmarkt. Da Berlin sich vor einigen Jahren dazu entschieden hatte, Lehrkräfte nicht mehr ins Beamtenverhältnis zu übernehmen, wurde es zunehmend schwierig, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den Berliner Schuldienst zu gewinnen. Mit diesem Angebot versuchte der Berliner Senat den dadurch entstandenen Konkurrenznachteil auszugleichen. Da Berlin nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, den TV-L aber inhaltsgleich anwendet, konnte es von den schon günstigen Vorschriften des § 16 Abs. 5 nach oben hin abweichen. Als tarifgebundenes Mitglied hätte es diese Möglichkeit nicht gehabt. Mit anderen Worten: verschärft sich die Lage auf dem Lehrerarbeitsmarkt in der Weise, dass nicht mehr ausreichend qualifizierte Berufsanfängerinnen und -anfänger zur Deckung des Ersatzbedarfs zur Verfügung stehen, werden gezwungenermaßen alle öffentlichen Arbeitgeber auf das Instrument des § 16 Abs. 5 TV-L zur Gewinnung pädagogischen Nachwuchses bei angestellten Lehrkräften zurückgreifen.

### 5.3.6 „Peripherie-Zulage“ in einem neugefassten Landesbesoldungsgesetz

Dem Land steht nach der Neufassung des Art. 74 GG das Recht zu, die Besoldung seiner Beamten künftig eigenständig und umfassend zu regeln. Die Landesregierung hat angekündigt, das Landesbesoldungsgesetz im Jahr 2011 neu zu fassen, damit würden die bisher noch geltenden Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes ersetzt. Neben der besoldungsrechtlichen Zuordnung der im Lehrerbildungsgesetz genannten Lehrämter muss das Land auch alle übrigen Vorschriften, die einen Anspruch auf Besoldung etc. begründen und bisher bundesgesetzlich geregelt waren eigenständig regeln, wie z.B. Bestandteile der Bezüge, Bemessung des Grundgehalts, Zulagen und Vergütungen, Besoldungsdienstalter, Aufwandsentschädigungen und vieles mehr. Formal wäre das Land somit frei, eine „Peripherie-Zulage“ im Landesbesoldungsgesetz vorzusehen.

Zulagen werden nach der besoldungsrechtlichen Systematik für herausgehobene Funktionen oder als Abgeltung besonderer Erschwernisse und zusätzliche Belastungen gezahlt. Dieser Systematik kann eine „Peripherie-Zulage“ als Mittel einer Gewinnungsstrategie für gesuchte Arbeitskräfte nicht zugeordnet werden. Bei dieser „Zulage“ geht es nicht um einen Ausgleich für besondere Erschwernisse oder Belastungen, die aus der Tätigkeit selbst resultieren oder um die Honorierung einer herausgehobenen Funktion. Mit dieser „Zulage“ soll ein gewisser finanzieller Nachteilsausgleich geschaffen werden für eine insgesamt als unzureichend angesehene Infrastruktur bzw. für ein eingeschränktes kulturelles Angebot im Vergleich zu den städtischen Regionen.

In der Vergangenheit wurden derartige Ausgleichs im Besoldungsrecht durch eine Differenzierung im Ortszuschlag oder durch Zahlung eines örtlichen Sonderzuschlags, den alle Beamten in der jeweiligen Region bekamen, Rechnung getragen.

Bis 1972 wurden regionale Unterschiede in den Lebenshaltungskosten bei der Bemessung der Bezüge berücksichtigt. Durch das Erste Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (1.BesVNG) vom 18.3.1971 wurde diese regionale Besoldungsdifferenz aufgehoben. Finanzielle Mehrbelastungen aufgrund örtlicher Gegebenheiten werden seitdem im Besoldungsrecht nur noch dann berücksichtigt, wenn der Beamte seinen dienstlichen und tatsächlichen Wohnsitz außerhalb des Bundesgebietes hat. Regionale Preisunterschiede innerhalb der Bundesrepublik werden im Besoldungsrecht nicht mehr berücksichtigt. Es gab im Laufe der Jahre immer wieder Versuche, die besonderen örtlichen Belastungen, die sich in deutlich höheren Lebenshaltungskosten ausdrückten, besoldungsrechtlich zu berücksichtigen. Im Jahre 1990 beantragte die SPD-Bundestagsfraktion daher die Einführung einer Verordnungsermächtigung zur Gewährung einer „Ballungsraum-Zulage“. (BT Drucks. 11/6835, S. 35). Der Antrag fand keine Mehrheit. Das Fünfte Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28.5.1990 führte in § 74 BBesG die Möglichkeit der Gewährung einer örtlichen Prämie ein. Diese Vorschrift ermächtigte die Bundes- und Landesregierungen „jeweils für ihren Bereich zum Ausgleich von Mehrbelastungen in Orten mit weit überdurchschnittlichem Mietpreinsniveau durch Rechtsverordnung die Gewährung einer örtlichen Prämie“ zu zahlen. Diese Regelung war bis zum 31.12.1993 befristet. Eine Nachfolgeregelung wurde nicht erlassen. Die Bundesregierung war der Auffassung, dass das Dienstrecht für eine dauerhafte Lösung der durch die angespannte Wohnraumsituation verursachten Probleme nicht geeignet sei. Eine „Ballungsraum-Zulage“ für Angehörige des Öffentlichen Dienstes sei daher, auch wegen der geringen Entlastungswirkung, nicht vorgesehen. Abhilfe könne vielmehr durch Fürsorgemaßnahmen des Dienstherrn z.B. im Bereich der Wohnungsfürsorge geschaffen werden.<sup>97</sup> Der örtliche Sonderzuschlag für Berlin, der die besonderen Umstände des Westteils der Stadt berücksichtigen sollte, wurde bereits mit dem 2. Haushaltsstrukturgesetz vom 22.12.1981 gestrichen. Allein im Freistaat Bayern wurde für den Großraum München im bayrischen Besoldungsgesetz eine Regelung geschaffen, die der Staatsregierung ermöglichte, „durch Rechtsverordnung eine ergänzende Fürsorgeleistung zum Ausgleich der außerordentlich hohen Lebenshaltungskosten in München für Beamte mit Wohnsitz in München zu regeln. Von dieser Verordnungsermächtigung machte die Staatsregierung im Jahre 1990 Gebrauch. Der Betrag lag bei Beamten bis zur Besoldungsgruppe A 10 bei 150 DM. Darüber hinaus wurde kein allgemeiner Fürsorge-Zuschlag gezahlt. Bis zur Besoldungsgruppe A 13 erhielten die Beamten für jedes zu berücksichtigende Kind 40 DM als zusätzliche Fürsorgeleistung.

Einen „örtlichen Sonderzuschlag“ nur für Berufsanfängerinnen und -anfänger in peripherisierten Räumen zu zahlen, wird aus Gleichheitsgründen beamtenrechtlich kaum möglich sein. Wenn er als „Nachteilsausgleich“ konzipiert ist, haben alle Beamten in dieser Region einen Anspruch auf eine derartige „Zulage“. Schon wegen des hohen Mitnahmeeffekts und der damit entste-

<sup>96</sup> Vgl. Pressemitteilung der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 17.02.2009.

<sup>97</sup> Vgl. Bundesministerium des Innern (1994): Bericht der Bundesregierung über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstes – Perspektivbericht, Bonn, BTDrucks. 11/6542.

henden Kosten dürfte eine derartig konstruierte „Peripherie-Zulage“ ausscheiden. Das Gleiche gilt auch für eine nicht durch das Besoldungsrecht zu regelnde allgemeine Zulage nach dem Vorbild der ehemaligen „Berlin-Zulage“. Sie stellte während der Teilung der Stadt einen staatlichen Zuschuss für alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer im Westteil der Stadt dar, der als „Nachteilausgleich“ für die mit der „Insellage“ einhergehenden Mehrbelastungen konzipiert war. Sie wurde 1971 eingeführt (vgl. § 28 Berlinförderungsgesetz), betrug 8% vom Bruttogehalt, war steuerfrei und endete schließlich am 31.12.1994. Aus Rechtsgründen wäre sie nicht auf Berufsanfängerinnen und -anfänger beschränkt, sondern allen Beschäftigten dieser Region zugänglich. Die Kosten müssten vom Land getragen werden. Angesichts der schwierigen Haushaltssituation des Landes Brandenburg ist ein derartiger Vorschlag, unabhängig von seiner mangelnden Steuerungswirkung, nicht umzusetzen.

Ist die „Zulage“ zu gering, kann sie keine Steuerungswirkung im beabsichtigten Sinne entfalten, ist sie relativ gut dotiert, kann sie wegen des hohen Mitnahmeeffekts und der daraus resultierenden Kosten aus haushaltspolitischen Gründen nicht umgesetzt werden.

Ein möglicher Ansatz könnte aber die besoldungsrechtliche Nachbildung des § 16 Abs. 5 TV-L sein. Das setzt jedoch voraus, dass die Bemessung des Grundgehalts in etwa der Stufenlogik des Tarifvertrages folgt. Auch das jetzige Besoldungsrecht sieht nach § 27 Abs. 1 BBesG ein Aufsteigen in den Stufen nach Besoldungsdienstalter und Leistung vor.

Das jetzt noch geltende Modell unterscheidet insgesamt 12 Stufen, die unterschiedlich in einem Zwei-, Drei- oder Vier-Jahres-Rhythmus durchlaufen werden können. Es wäre sicher sinnvoll, auch mit Blick auf das Tarifrecht, die Anzahl der Stufen zu reduzieren und das Aufsteigen in die nächst höhere oder das längere Verharren in der bisherigen Stufe stärker als bisher von der Leistung der Beamtin/des Beamten abhängig zu machen.

Ein neu gestaltetes Landesbesoldungsgesetz könnte eine Vorschrift aufnehmen, die es erlauben würde, zur Deckung des Personalbedarfs und Gewinnung qualifizierter Berufsanfängerinnen und -anfänger in den peripherisierten Regionen das Grundgehalt für diesen Personenkreis durch eine höhere Stufenzuordnung festzulegen als sie allein nach individuellen Maßstäben erfolgen würde.

Es genügte diesen allgemeinen Grundsatz im Gesetz aufzunehmen und die nähere Ausgestaltung einer Rechtsverordnung der Landesregierung zu überlassen. Dies hätte den Vorteil, dass für diese Regionen die speziellen Bedarfe und Qualifikationen präziser und jeweils zeitnaher bestimmt werden könnten. Dadurch würde die Steuerungswirkung einer derartigen Maßnahme erhöht und zugleich könnte durch eine sehr genaue Beschreibung des Personenkreises und der betroffenen Regionen nie zu vermeidende Mitnahmeeffekte reduziert werden.

Natürlich gelten auch für eine derart ausgestaltete „Zulage“ im Besoldungsrecht die Einwendungen, die zu der entsprechenden „Zulage“ im tariflichen Bereich gemacht wurden:

Kann der Ersatzbedarf wegen Lehrkräftemangels allgemein nicht mehr über Neueinstellungen gedeckt werden, wird das Land aus Konkurrenzgründen gegenüber anderen Ländern gezwungen sein, allen Junglehrerinnen und -lehrern das erhöhte Grundgehalt anzubieten. Damit würde diese besoldungsrechtliche Besserstellung ihre positive Wirkung für eine Lehrpersonalgewinnung für die peripheren Räume verlieren.

### 5.3.7 Abschließende Bewertung und Anregungen

Nach den derzeit geltenden besoldungsrechtlichen Regelungen ist die Zahlung einer „Peripherie-Zulage“ als Mittel, um beamtete Lehrkräfte für peripherisierte Räume zu gewinnen, nicht möglich.

Angestellten Lehrkräften könnten aufgrund der Regelungen des § 16 Abs. 5 TV-L ein höheres Entgelt gezahlt werden, wenn sie bereit sind, in peripherisierten Gegenden zu arbeiten. Das höhere Entgelt läge zu Anfang um ca. 500 Euro pro Monat höher. In einem Zeitraum von 10 Jahren läge die Differenz bei ca. 41.000 Euro.

In einem neugestalteten Landesbesoldungsgesetz könnte der Gesetzgeber eine besoldungsrechtliche Nachbildung der oben genannten tariflichen Vorschrift vornehmen, die eine vergleichbare Wirkung entfalten könnte.

Wenn der Lehrerarbeitsmarkt allerdings in den nächsten Jahren den Ersatzbedarf nicht befriedigen kann, werden die Länder gezwungen sein, alle tariflichen und besoldungsrechtlichen Möglichkeiten auszunutzen, um in der Konkurrenz bei der Lehrkräfteanwerbung insgesamt bestehen zu können. Damit aber würden die benannten Möglichkeiten ihre positiv steuernde Wirkung bei der Gewinnung junger Lehrerinnen und Lehrer für die peripherisierten Räume verlieren.

In den Expertengesprächen vor Ort bestand eine allgemeine Skepsis, ob die „Peripherie-Zulage“ ein geeignetes Mittel zur Nachwuchsrekrutierung sei. Für junge Akademikerinnen und Akademiker sei das soziale und kulturelle Umfeld von großer Bedeutung bei der Arbeitsplatzwahl. Sei das nicht im gewünschten Maße vorhanden, könnten selbst finanzielle Ausgleichszahlungen nur wenig bewegen. Sollte die „Peripherie“-Zulage nur an die neu eingestellten Lehrkräfte gezahlt werden, könnte dies darüber hinaus zu Neiddiskussionen im Lehrerkollegium führen, die die soziale Integration der Neueingestellten nur erschwere. Da aber die Arbeitszufriedenheit für Berufsanfängerinnen und -anfänger einen hohen Stellenwert habe, könnte eine finanzielle Besserdotierung sich kontraproduktiv auswirken.

Neueingestellte Lehrkräfte litten – so die übereinstimmende Meinung – gerade in den ersten Berufsjahren unter einem hohen Arbeitsdruck, der erst mit einer gewonnenen Routine nach einigen Jahren nachlasse. Von daher wäre es unter pädagogischen und Belastungsgründen empfehlenswerter, Berufsanfängerinnen und -anfängern in den ersten drei Berufsjahren eine gewisse Ermäßigung des Unterrichtssolls zu gewähren. Könnte dies pädagogischen Nachwuchskräften in den peripherisierten Räumen angeboten werden, wäre das sicher wirksamer als die Zahlung einer „Peripherie-Zulage“. Zugleich stieße eine derartige Form der „Anwerbung“ bei den seit Jahren vor Ort unterrichtenden Lehrkräften eher auf Akzeptanz. Die Umsetzung eines derarti-

gen Vorschlags wäre bereits jetzt, sowohl für angestellte als auch verbeamtete Lehrkräfte möglich.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Lehrkräfte bestimmt sich nach § 4 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Brandenburg Arbeitszeitverordnung (AZV vom 16.09.2009). Danach haben Lehrkräfte die gleiche wöchentliche Arbeitszeit zu leisten wie andere Beschäftigte. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung ist der Teil der Arbeitszeit, der von den Lehrkräften durchschnittlich in den Unterrichtswochen in Form von Unterrichtsstunden zu erbringen ist. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte bestimmt sich nach der in der Anlage zu § 16 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Land Brandenburg genannten Pflichtstundenzahl für die jeweilige Schulform oder Schulstufe. In den Verwaltungsvorschriften zur Arbeitszeit der Lehrkräfte (VV-Arbeitszeit-Lehrkräfte vom 29.8.2001) wird die Gewährung von Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden geregelt.

Durch die Gewährung von Anrechnungsstunden wird bestimmt, welche zeitliche Entlastung von der Unterrichtsverpflichtung der zeitlichen Inanspruchnahme durch besondere Aufgaben entspricht. Die Gewährung von Ermäßigungsstunden verringert die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung.

Wenn man diese Form der Unterstützung für die Lehrpersonalanwerbung wählt, sollte sie in der Form der Anrechnungsstunden erfolgen. Bei einer Ausgestaltung in der Form der Ermäßigungsstunden wäre es schwer zu begründen, weshalb nicht allen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern, unabhängig vom Einsatzort, die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung verringert wird. Die Verwaltungsvorschriften über Anrechnungsstunden für Lehrkräfte (VV-Anrechnungsstunden-VV-AnrStd vom 30.5.2008) beschreibt, wofür und in welcher Art und Weise Anrechnungsstunden vergeben werden können. So wäre es schon jetzt möglich, im Rahmen des Abs. 2 der Ziffer 3 der VV-AnrStd bei Berufsanfängerinnen und -anfängern die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung abzusenken. Wollte man dieses Instrument aber gezielter für die peripherisierten Räume ausgestalten, wäre es sinnvoll in der Ziffer 4 der genannten Verwaltungsvorschrift, den staatlichen Schulämtern die Möglichkeit einzuräumen, Schulen in diesen Regionen, die Berufsanfängerinnen und -anfänger beschäftigen, dafür vorgesehene Anrechnungsstunden zusätzlich zuzuweisen. Bei der jährlich vorzunehmenden Stellenzuweisung durch das Ministerium an die staatlichen Schulämter könnte dieser Sachverhalt entsprechende Berücksichtigung finden.

Diese Regelung wäre rechtstechnisch einfach umzusetzen, dafür müsste nur die entsprechende VV geändert werden. Da die Schulämter bei der Einstellung federführend sind, könnten sie dieses Instrument zielgerichtet und ortsgenau einsetzen. Im Einstellungsgespräch sichern die staatlichen Schulämter dem jungen Lehrpersonal eine Entlastung vom Unterrichtssoll von zwei Lehrerwochenstunden in den ersten drei Berufsjahren zu, wenn sie bereit sind, an einer Schule in einer peripherisierten Region ihren Dienst aufzunehmen. Möglich ist es auch, andere Formen der Entlastung in den ersten drei Jahren nach dem Rhythmus 3-2-1 anzubieten.

Der finanzielle Aufwand für diese Maßnahme hielte sich in überschaubaren Grenzen.

Geht man davon aus, dass in den nächsten Jahren im Durchschnitt 400 bis 500 Personen neu eingestellt werden, entfällt der Großteil der Einstellungen auf die berlinnahen und städtischen Regionen, ca. 20 – 25 % auf die peripherisierten Räume. Das würde bedeuten, dass für maximal 100 Personen ein derartiger Anrechnungstatbestand vorzusehen wäre. Wenn im Durchschnitt zwei Anrechnungsstunden pro Woche gewährt werden, sind insgesamt 200 Lehrerwochenstunden für diesen Anrechnungstatbestand vorzusehen. Umgerechnet auf volle Stellen entspricht das einem Verbrauch von 7,5 Stellen. Veranschlagt man die Personaldurchschnittskosten einer Lehrpersonalstelle mit ca. 50.000 Euro, entstehen jährliche Kosten in Höhe von ca. 375.000 Euro für diese Maßnahme. Würde man zum Vergleich diesen 100 Personen ein höheres Entgelt auf der Grundlage des § 16 Abs. 5 TV-L zahlen, würden Mehrkosten in Höhe von 600.000 Euro entstehen.

## 6. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das vorliegende Gutachten hat eine Reihe von Daten und Maßnahmen zusammengetragen, die die derzeitigen und zukünftigen Bedarfe in der Lehrkräfteversorgung in Brandenburg aufzeigen. Es hat darüber hinaus das Interesse von Referendarinnen und Referendaren sowie Studierenden hinsichtlich des Antritts einer Stelle in Schulen in peripherisierten Räumen Brandenburgs analysiert.

Darauf aufbauend wurden eine Reihe von Maßnahmen und Strategien vorgeschlagen, die auf den unterschiedlichen Ebenen handelnd angegangen werden können, um die Lehrkräftegewinnung für die peripherisierten Regionen Brandenburgs in Zukunft zu sichern. Wie aus der Analyse und den Maßnahmen deutlich geworden ist, gibt es eine Reihe von Akteuren, die für die Personalentwicklung in den Schulen der peripherisierten Regionen Brandenburgs Sorge tragen müssen und sollten.

Abschließend wird deshalb die Durchführung eines Modellprojektes „Landlehrer in Sicht“ vorgeschlagen, das vom Landesministerium in Zusammenarbeit mit den besonders problematischen Regionen durchgeführt werden soll. Auf der Ebene der Regionen sind daran Schulen, Schulämter und Kommunen, auf Seiten des Landes das LaLeB und die Universität Potsdam zu beteiligen. Das Projekt könnte in Form einer Ausschreibung konzipiert werden. Voraussetzung für die Teilnahme am Modellprojekt sollte die mittel- bis langfristige Erwartung eines akuten regionalen Lehrkräftemangels sein.

Bedingung für eine Antragstellung ist ein Netzwerk aus Akteuren von Schulen, Kommunen, Unternehmen und Verbänden. Neben öffentlichen Schulen gilt es gleichermaßen private Schulen sowie unterschiedliche Schultypen (Grundschulen, Gesamtschulen, Gymnasien, Oberschulen, berufliche Schule) im Netzwerk zu integrieren. Ziel des Modellprojektes ist es, auf Basis der Vernetzung regionaler Akteuren, die sich für die Sicherung der Bildung und Gewinnung von Lehrkräften in ihren Regionen verantwortlich zeigen, gemeinsam Maßnahmen und Strategien der Lehrkräftegewinnung sowie der mittel- bis langfristigen Personal- und Schulentwicklung in den Regionen zu entwickeln.

Um diese Ziele und Maßnahmen zu konzeptionieren und zur Umsetzungsreife zu bringen, wird den ausgewählten Regionen von der Landesebene ein finanzieller Beitrag zur Verfügung gestellt, mit dem diese Vernetzungsstrukturen mit regelmäßigen Treffen aufbauen und Workshops durchführen können.

Ergebnis des Modellprojektes sollte nach Ablauf von 1 ½ Jahren die Schaffung einer belastbaren Netzwerkstruktur aus Schulen, kommunalen Akteuren, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in der Region sein, die die Umsetzung der Maßnahmen vorantreiben können.

Das MBSJ sollte das Modellvorhaben aktiv durch eigenes Wissen und personelle Ressourcen bis zu einem bestimmten Maß unterstützen. Wichtig ist, dass sich die Modellprojekte innerhalb Brandenburgs austauschen und sich gegenseitig mit Ideen und Maßnahmen unterstützen. Die Vernetzung der Projekte sollte zentral vom MBSJ gesteuert werden. Denn langfristig kann es nicht darum gehen, Lehrkräfte gegenseitig abzuwerben, sondern vielmehr peripherisierte Regionen Brandenburgs als interessante und attraktive Arbeitsorte für Lehrkräfte zu gestalten.





# QUELLENVERZEICHNIS

Bericht der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung zur 79. Sitzung des Hauptausschusses des Berliner Abgeordnetenhauses vom 24.02.2010: Ausstattung, Entwicklung, Prognose der Berliner Schulen – Maßnahmen gegen Lehrkräftemangel. Drs. 1792 C

Bertelsmann-Stiftung (2006): Kommunale Verantwortung für Bildungsfragen. In: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Wegweiser Demographischer Wandel 2020. Analysen und Handlungskonzepte für Städte und Gemeinden. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. S. 148-150.

Bundesministerium des Innern (1994): Bericht der Bundesregierung über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstes – Perspektivbericht, Bonn, BT Drucks. 11/6542.

Dienel, Christiane, Schnieders, Günther (2005): Erfolgsrezept kommunale Familienpolitik? Das Beispiel Emsland. In: Dienel, Christiane (Hrsg.): Abwanderung, Geburtenrückgang und regionale Entwicklung. Ursachen und Folgen des Bevölkerungsrückganges in Ostdeutschland. VS Verlag. Wiesbaden. S. 93-111.

Döbert, Hans (2002): Deutschland. In: Döbert, Hans (2002) (Hrsg.): Die Schulsysteme Europas. Schneider-Verlag. Baltmannsweiler. S. 92-114.

Europäische Kommission (2009): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in Europa 2009.

Gemeinsinn und Erneuerung – ein Brandenburg für alle, Koalitionsvertrag zwischen SPD Brandenburg und Die Linke Brandenburg für die 5. Wahlperiode des Brandenburger Landtags, Potsdam 5.11.2009.

Kasanen, Petti (2002): Finnland. In: Döbert, Hans (2002) (Hrsg.): Die Schulsysteme Europas. Schneider-Verlag. Baltmannsweiler. S. 142-154.

Keim, Karl-Dieter (2006): Peripherisierung ländlicher Räume. Essay. In [http://www.bpb.de/popup/popup\\_druckversion.html?guid=W6TWO1&page=3](http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=W6TWO1&page=3); 10.03.2011.

Landkreis Elbe-Elster (Hrsg.) (2010): Schule und Betriebe als Partner im Landkreis Elbe-Elster. „Regionale Angebot der Betriebe zur Unterstützung der Berufsorientierung“. Erstellt vom Bildungsbüro des Landkreises Elbe-Elster. Herzberg.

Lehmeier, Heinz (2003): Personalentwicklung in der Schule – was kann sie leisten? Zur Verträglichkeit des Begriffs aus dem Unternehmensbereich. In: Schreyögg, Astrid, Lehmeier, Hans (Hrsg.): Personalentwicklung in der Schule. Deutscher Psychologen Verlag. Bonn.

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (Hrsg.) (2008): Die Entwicklung zu selbstständigen Schulen im Land Brandenburg: Erfahrungen und Ergebnisse. Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellvorhabens „Stärkung der Selbstständigkeit von Schulen (MoSeS)“ im Land Brandenburg. Erstellt durch Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. Potsdam. (<http://www.mbs.brandenburg.de>)

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (2009): Das Lehrermodell – Ergebnisse der Modellrechnung. November. Potsdam. Unveröffentlichtes Manuskript. (zitiert als: MBS, November 2009).

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (2010): Automatisiertes Personal- und Stelleninformationssystem. Auswertung 1. Stichtag 31.05.2010. Erstellt am 08.06.2010. Potsdam. Unveröffentlichtes Dokument. (zitiert als: MBS, Juni 2010).

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (2011a): Zugänge und Einstellungen in den öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg. Ref. 16. Potsdam 22.1.2010, Unveröffentlichtes Manuskript. (zitiert als: MBS, Januar 2011a).

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (2011b): Ergebnisse der Modellrechnung. Ref. 16. Januar. Potsdam. Unveröffentlichtes Manuskript. (zitiert als: MBS, Januar 2011b).

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) (2011c): Das Lehrermodell – Ergebnisse der Modellrechnung. Ref. 16. Januar. Potsdam. Unveröffentlichtes Manuskript. (zitiert als: MBS, Januar 2011c).

OECD (2003): Attracting, developing and retaining effective teachers – Contry Background Report for Norway.

OECD (2006): Stärkere Professionalisierung des Lehrerberufs – Wie gute Lehrer gewonnen, gefördert und gehalten werden können.

Oelkers, Jürgen (2008): Innovation durch freie Schulwahl und Privatschulen? Ein Blick über die Grenzen. Vortrag auf dem Symposium 2008 der Konferenz der kantonalen Kader für die Volksschulen (KKV) am 11. Juli 2008 im Hotel Alexander-Gerbi in Weggis. [http://paed-services.uzh.ch/user\\_downloads/298/327\\_Weggis.pdf](http://paed-services.uzh.ch/user_downloads/298/327_Weggis.pdf).

Postl, Dieter (2005): Abschlussbericht zum BLK-Programm "Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen". Modellversuch Else des Landes Baden-Württemberg. Karlsruhe.

Schmeer, Ernst (2003): Seiteneinsteiger – Konzepte zur Deckung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen Eine Analyse von Maßnahmen in den Ländern. In: ibv Nr. 15 vom 23. Juli 2003.

Schneider, Norbert F./Ruckdeschel, Kerstin/Limmer, Ruth (2001): Berufsmobilität und Lebensform - Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? In: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/berufsmobilit\\_C3\\_A4t-und-lebensform,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/berufsmobilit_C3_A4t-und-lebensform,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf); 28.02.2011.

Schule NRW 09/08: Schulgesetz im Fokus. Eigenverantwortung als Chance: Mehr Freiräume für innovative Schule. (<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/EigenverantwortlicheSchule/EV/Veroeffentlichungen/Innovation.pdf>.)

Statistisches Landesamt Berlin/Brandenburg (2010): Statistisches Jahrbuch Brandenburg 2010.

Volckmar, Nina, Werler, Tobias (2010): Norwegen. In: Döbert, Hans (2010) (Hrsg.): Die Schulsysteme Europas. Schneider-Verlag, Baltmannsweiler. S. 526-542.

## **Gesetze, Verordnungen und Richtlinien**

Besoldungsgesetz für das Land Brandenburg (Brandenburgisches Besoldungsgesetz – BbgBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2005 (GVBL.I/05, Nr. 04, S.38) zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 2010 (GVBL.I/10,Nr.42).

Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S.1434),zuletzt geändert durch Artikel 1 bis 4 des Gesetzes vom 19. November 2010 (BGBl. I S.1552).

Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S.3020),zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 4 des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldenwesens des Bundes vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S.1466).

Erstes Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 18. März 1971 (BGBl. I S. 208), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 45 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) .

Gesetz über die Ausbildung und Prüfung für Lehrämter und die Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Land Brandenburg (Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz- BbgLeBiG), vom 25. Juni 1999 (GVBL.I/99,Nr. 13,S. 242), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 03. April 2009 (GVBL.I/Nr. 04,S. 26, 59).

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Juli 2010 (BGBl. I S.944).

Richtlinie des Landkreises Elbe-Elster über die Gewährung einer Studienbeihilfe für Medizinstudenten, in der vom Kreistag des Landkreises Elbe-Elster am 14. September verabschiedeten Fassung.

Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Ost)- (Lehrer-Richtlinien-O der TdL) vom 22. Juni 1995.

Richtlinien für die Beförderung von Lehrern, Sonderschullehrern, Fachlehrern und Förderlehrern an Volksschulen, Förderschulen und Schulen für Kranke; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 8. Juni 2009 Az.: IV.5-5 P 7010.1-4.11 323 <https://www.verkuendung-bayern.de/kwmbml/jahrgang:2009/heftnummer:11/seite:216;8.3.2011>.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 13. März 2008 und dem Änderungstarifvertrag Nr.2 vom 1. März 2009.

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006, in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009.

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Brandenburg (Arbeitszeitverordnung-AZV) vom 16. September 2009, (GVBl. II/09, Nr. 30, S. 614).

Verwaltungsvorschriften über Anrechnungsstunden für Lehrkräfte (VV-Anrechnungsstunden –VV-AnrStd) vom 30. Mai 2008 (ABl. MBlS, 2008, Nr. 5, S. 188).

Verwaltungsvorschriften zur Arbeitszeit der Lehrkräfte (VV-Arbeitszeit-Lehrkräfte) vom 29. August 2001 (ABl. MBlS, 2001, S.437).

Zweites Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur („Haushaltsstrukturgesetz- „HStruktG) vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S.1523), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 29. Juni 1998 (BGBl. I S. 1666).

### **Anfragen an die Landesregierung in Brandenburg**

Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 22 der Abgeordneten M. L. von Halem vom 19.11.2009, Fraktion Grüne/B90, Drs. 5/57 – Lehrerstellenplanung bis zum Schuljahr 2014/15

Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 834 der Abgeordneten G. Hoffmann und B. Blechinger vom 17.09.2010, CDU-Fraktion, Drs. 5/2010 - Entwicklung der Lehrerstellen und Schülerzahlen in brandenburgischen Schulen

Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 970 des Abgeordneten Gordon Hoffmann, CDU-Fraktion vom 25.11.2010, Drs. 5/2369 – Lehrerstellen an den Brandenburger Schulen

Antwort der Landesregierung Brandenburg auf die Kleine Anfrage 979 des Abgeordneten Th. Günther vom 01.12.2010, SPD-Fraktion, Drs. 5/2386 – Quereinsteiger im Lehrerberuf

### **Presse und Rundfunk**

Frankreich erleben: Die Revanche der Dorfschulen vom Januar/Februar 2007

Norddeutscher Rundfunk: Tesch: Lehrer von 2012 an verbeamten vom 20.12.2010 (<http://www.ndr.de/regional/mecklenburg-vorpommern/>)

Potsdamer Neueste Nachrichten: Konkurrenz um Fachkräfte auf dem Bildungsmarkt vom 22.3.2010 (<http://www.pnn.de>)

Pressemitteilung der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 17.02.2009

Südkurier: Zwei Schulen finden gemeinsames Profil vom 29.9.2005 (<http://www.suedkurier.de>)

Weser Kurier: Junge Lehrer gehen aufs Land vom 12.8.2010 (<http://www.weser-kurier.de>).

Pressemitteilung der KVBB 17-2010 vom 15.9.2010

Mitteldeutsche Zeitung: Rückkehr der Dorfschulen vom 24.1.2011 (<http://www.mz-web.de>)

Norddeutscher Rundfunk: Neues Rezept gegen Ärztemangel? Vom 25.1.2011 (<http://www.ndr.de/regional/mecklenburg-vorpommern/>)

### **Internetseiten**

<http://www.hamburg.de/startseite-befoerderungsstellen/64576/start.html>

<http://www.hu-berlin.de>

<http://www.lehrer-online-bw.de>

<http://www.lisum.berlin-brandenburg.de>

<http://www.mbjs.brandenburg.de>

<http://www.velkua.fi>

<http://www.velkuankummeli.fi>





