

Für ein leistungsfähiges Bildungssystem in Brandenburg

Das Bildungssystem steht nicht erst seit der Corona-Pandemie in der Kritik. Allein im vergangenen Jahr haben mehrere große Bildungsstudien wie der IQB-Bildungstrend oder die neue IGLU-Studie gezeigt, dass das Beherrschen von Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben oder Rechnen gerade bei den Jüngsten keine Selbstverständlichkeit und in den vergangenen Jahren sogar noch einmal zurückgegangen ist. Darüber hinaus verdeutlichen Studien und Erhebungen wie der Schulleitungs-Monitor Deutschland der Wübben-Stiftung-Bildung oder das Deutsche-Schulbarometer der Robert-Bosch-Stiftung wie hoch die aktuelle Belastung der Schulleitungen und Lehrkräfte ist. Einige dieser Befunde lassen sich durch die Auswirkungen der Pandemie und andere, nicht vorherzusehende Entwicklungen erklären, jedoch längst nicht alle. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Probleme in jedem Bundesland bestehen, wenngleich in unterschiedlicher Ausprägung und Stärke.

Auch in Brandenburg stehen wir vor großen Herausforderungen. Insbesondere der Mangel an Fachkräften zur Aufrechterhaltung unseres Bildungssystems bringt uns gegenwärtig in Bedrängnis. Das betrifft sowohl Lehrkräfte an den Schulen als auch das pädagogische Personal in der Kinder- und Jugendhilfe wie die Erzieher in den Kitas oder Sozialarbeiter. Die besten Ideen zur Steigerung der Qualität in den Bildungseinrichtungen werden uns nicht weiterbringen, wenn wir kein Personal gewinnen können, welches diese Ideen umsetzt. In den nächsten Jahren wird es vierstellige Einstellungsbedarfe an den Schulen geben, auch vor dem Hintergrund, dass ein großer Teil des bestehenden Lehrpersonals zeitnah auf den Eintritt in den Ruhestand zusteuert.

Davon ausgehend bedarf es in den kommenden Monaten und Jahren zielgerichteter, aber vor allem kreativer, unkonventioneller und möglicherweise manchmal auch „unbequemer“ Lösungsansätze. Dabei muss die Absicherung des Regelunterrichts bzw. der Stundentafel die zentrale Zielstellung sein. Schulleitungen, Lehrkräfte, aber auch Räumlichkeiten an der Belastungsgrenze dürfen keinen Dauerzustand darstellen. Gerade, weil nicht alle Ideen und Ansätze sofort und unmittelbar wirken, müssen wir sofort mit der Umsetzung beginnen.

Vorschläge gegen den Lehrermangel

Der Lehrkräftemangel stellt in allen Bundesländern und auch für das Land Brandenburg in den kommenden Jahren die zentrale Herausforderung dar. Nach Einschätzung der aktuell geltenden Lehrermodellrechnung aus dem Jahr 2022 werden in den kommenden Jahren zu jedem neuen Schuljahr Lehrkräfte für die Besetzung von mehr als 1.500 Vollzeitstellen benötigt. Hierzu führen u.a. steigende Schülerzahlen (darunter auch Geflüchtete), aber auch die zu erwartende Erhöhung der Teilzeitquote und Zunahme des vorzeitigen Ausscheidens von lebensälteren Lehrkräften in den Ruhestand oder von jüngeren Lehrkräften aufgrund einer Umorientierung.

Vor diesem Hintergrund sind die Ausbildungskapazitäten in den vergangenen Jahren an der Universität Potsdam deutlich ausgebaut worden. In dieser Legislaturperiode hat die Landesregierung darüber hinaus den Aufbau eines weiteren Standorts der Lehrerausbildung in Senftenberg (ab Wintersemester 2023/24)

sowie den Einstieg in eine eigene Ausbildung von Berufsschullehrkräften (Masterstudiengang ab dem Wintersemester 2024/25) realisiert.

Auch wenn die Kapazitäten zu Beginn mit 50 bzw. 60 Plätzen noch überschaubar erscheinen, sind dies wichtige Weichenstellungen, die es auszubauen gilt. Beim Ausbau der Kapazitäten darf nicht aus dem Blick verloren werden, möglichst allen qualifizierten Interessenten ein Studium zu ermöglichen und Lehramtsstudenten tatsächlich bis in den Schuldienst zu führen. Wenngleich erste Schritte unternommen wurden, müssen – wo es machbar und vertretbar ist – weitere Hürden der Zulassung abgebaut und die Abbruchquote gesenkt werden. Die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten wird jedoch erst mittel- bis langfristig einen Effekt für die Schulen mit sich bringen. In Hinblick auf kurzfristige Effekte wird zu prüfen sein, wie wir die Lehrkräfte, die heute an den Schulen sind, bei ihrer Tätigkeit besser unterstützen, Aufgaben effektiver verteilen und die Attraktivität für eine möglichst lange Lehrtätigkeit erhöhen können.

Vor dem Hintergrund der bundesweit großen Konkurrenzsituation wird die Akquise von Lehrkräften dem Land zumindest für einen längeren Zeitraum erhebliche finanzielle Aufwendungen abverlangen. Wollen wir mehr junge Menschen für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums begeistern, muss man sich frühzeitig um sie bemühen. Mit dem Landesprogramm FSJ Schule haben wir in den vergangenen Jahren bereits gute Erfahrungen gemacht. Der frühzeitige Kontakt mit der Schule als möglichem zukünftigem Arbeitsort bringt erste wichtige Eindrücke mit sich und schärft die Entscheidungsfindung. Positiv zu bewerten ist, dass etwa 70 Prozent der Programmteilnehmer in der Folge ein pädagogisch oder sozial orientiertes Studium oder eine Ausbildung beginnen. Zum neuen Schuljahr sollen erstmals 250 Programmplätze zur Verfügung gestellt werden: eine Investition, die sich sicher lohnen wird.

Aber das Interesse an einer zukünftigen Lehrtätigkeit kann und sollte aus unserer Sicht noch früher adressiert werden – bei den Schülerinnen und Schülern selbst. Die Lehrerinnen und Lehrer in der Oberstufe kennen ihre Schützlinge sehr genau und haben auch „das Auge“ für zukünftige pädagogische Talente. Wir wollen **Mentoring-Modelle** prüfen lassen, nachdem Lehrkräfte interessierten Schülerinnen und Schülern einen vertieften, wenngleich altersgerechten Einblick in ihre pädagogische Arbeit und einen Ausblick auf den Weg für eine Lehrtätigkeit geben. Für diese Idee spricht aus unserer Sicht umso mehr, als dass nach den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) fast 50 Prozent der Lehrkräfte bereits während der eigenen Schulzeit ihre Berufswahl getroffen haben.

Mit der Einführung des „**Brandenburg-Stipendiums Landlehrerinnen und Landlehrer**“ haben wir uns 2020 auf den Weg gemacht, angehende junge Lehrkräfte für eine Lehrtätigkeit an einer Schule im ländlichen Raum zu gewinnen. Dadurch, dass Praktikum, Praxissemester und Vorbereitungsdienst an einer einzigen Schule durchgeführt werden, wächst eine spezielle und praxisnahe Bindung, die im besten Fall in einer langfristigen Zusammenarbeit mündet. Begonnen mit jeweils 25 Plätzen in den Jahren 2021 und 2022 werden zum neuen Wintersemester bereits 40 Stipendien vergeben. Wir werden uns dafür einsetzen, dieses Programm auch in den kommenden Jahren umzusetzen, auf die Bedarfe hin weiterzuentwickeln und ggf. auszubauen. Auch die öffentliche Werbung für dieses attraktive Angebot muss verstärkt werden – beispielsweise durch entsprechende Informationsveranstaltungen für Abiturklassen.

Neben den bekannten und in großen Teilen auch bewährten Maßnahmen der Personalbesetzung sollte auch die gezielte und breite Suche nach fähigen Lehrkräften ausgebaut werden, auch im Ausland. Durch die Nutzung von **professionellem Headhunting** hat das Nachbarbundesland Sachsen-Anhalt zuletzt etwa 90 Lehrkräfte aus dem Ausland gewinnen können. Voraussetzung ist hier das Sprachniveau B2, welches innerhalb eines Jahres zum Niveau C1 ausgebaut werden muss. Ausgehend von diesen Ergebnissen, sollte Brandenburg eine solche Möglichkeit ebenfalls (erneut) prüfen.

Das größte und wichtigste Potential zur Bekämpfung des Lehrermangels sind jedoch die gut ausgebildeten und motivierten Lehrkräfte, die bereits in Brandenburgs Schulen tätig sind. Das Land muss alles daransetzen, diesen Lehrkräften mehr Zeit für den Unterricht zu ermöglichen und darüber hinaus Anreize zu schaffen, länger zu arbeiten.

Schulleiter und Lehrkräfte sind zu oft mit Aufgaben beschäftigt, die wenig mit dem tatsächlichen Unterricht zu tun haben. Damit wieder mehr Zeit für die Leitung der Schule und den wichtigen Unterricht zur Verfügung steht, braucht es **Entlastung und Unterstützung** durch zusätzliches Personal, beispielsweise **durch Verwaltungsassistenzen an den Schulen.**

Aber auch bereits **pensionierte Lehrkräfte** können dabei helfen, den Unterricht an unseren Schulen abzusichern. Damit ein solcher „Wiedereinstieg“ in den Schuldienst aber wirklich attraktiv wird, darf das Einkommen nicht mit der Pension verrechnet werden. Daher wollen wir die sogenannte **Zuverdienstgrenze** vorübergehend aussetzen.

Sofern der andauernde Lehrermangel mit all diesen Maßnahmen nicht ausreichend bekämpft werden kann, werden wir auch eine Diskussion über die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte führen müssen. Vorstellbar wäre die befristete **Einführung einer Brandenburg-Stunde.** Lehrkräfte würden für einen bestimmten Zeitraum eine Wochenstunde mehr unterrichten und können entscheiden, ob sie die zusätzliche Arbeitszeit sofort vergütet bekommen oder später als Arbeitsausgleich weniger unterrichten. Allein damit könnte der Lehrkräftebedarf um 800 Vollzeitstellen reduziert werden.

Doch auch das Gesundheitsmanagement bedarf stärkerer Aufmerksamkeit. Lehrkräfte sehen sich vielerorts zunehmend mit gestiegenen psychosozialen Belastungen von Schülerinnen und Schülern in ihren Klassen konfrontiert, wie z.B. das Deutsche Schulbarometer der Robert-Bosch-Stiftung im vergangenen Jahr sehr deutlich zeigt. In ihrer Rolle als natürliche Ansprech- bzw. Vertrauensperson für ihre Schützlinge benötigen Lehrkräfte professionelle Unterstützung, um diesen Herausforderungen zu begegnen. In Brandenburg hat die **Schulpsychologische Beratung**, angebunden an die staatlichen Schulämter, hierbei eine herausgehobene Bedeutung. Derzeit werden für diese Aufgabe 30 Vollzeitstellen bereitgestellt, was in etwa einem Schlüssel von 1:9.000 entspricht. Wir wollen diese Relation deutlich verbessern und setzen uns für eine **Aufstockung der Beratung auf 60 Vollzeitstellen ein.**

Wollen wir die Leistungsfähigkeit der Lehrkräfte auf Dauer erhalten, muss neben den Fragen von personeller Unterstützung und Arbeitsvolumen auch die **betriebliche Gesundheitsförderung** stärker in den Blick genommen werden. Bislang erhalten die Schulen hierfür eine Pauschale von 50 Euro pro Lehrperson.

Diese Regelung ist zum Ende des laufenden Jahres neu zu fassen. Vor dem Hintergrund der steigenden Herausforderungen und Nachfrage wollen wir eine **Anhebung auf 75 Euro** erwirken.

Besserer Unterricht und Lernerfolg

Wichtige Bildungsstudien wie der IQB-Bildungstrend 2022 oder auch die Internationale IGLU-Studie haben gezeigt, dass Grundschülerinnen und -schüler, gerade auch in Brandenburg, große Probleme haben, wichtige Bildungsstandards beim Lesen, Schreiben und Rechnen zu erreichen. Hinzu kommt, dass sich hierbei ein negativer Trend fortsetzt. Um hier eine Wende zu schaffen, ist es dringend notwendig, in der Grundschule bei der Gestaltung des Unterrichts bzw. der Stundentafel eine stärkere Konzentration auf die sogenannten basalen Kompetenzen zu legen. Auf der Basis einer bereits im Kindergarten angelegten stärkeren Förderung wollen wir in der Folge über den Unterricht hinausgehende, **zusätzliche Förderstunden für Kinder mit Problemen beim Lesen, Schreiben und Rechnen** bereitstellen. Als Indikator sehen wir neben der grundsätzlichen Leistungseinschätzung der Lehrkraft auch die **Vergabe von Ziffernoten**. Auch als Leistungsanreiz gedacht, wollen wir hierfür eine Verbindlichkeit spätestens ab Klasse 3. Die Konzentration auf die Grundfertigkeiten sollen in einer „**Lesen-Schreiben-Rechnen-Garantie**“ zum Abschluss der 4. Klasse münden. Dies stellt die Grundlage für jeden weiteren schulischen Erfolg dar.

Das zwölfjährige Abitur an Gymnasien hat sich in Brandenburg grundsätzlich bewährt. Änderungsbedarf sehen wir jedoch beim Erwerb des mittleren Schulabschlusses. Nachdem nun auch in Berlin die Prüfungen in der 10. Klasse am Gymnasium wegfallen sollen, werden diese Prüfungen nur noch in zwei anderen Ländern neben Brandenburg durchgeführt. Wir setzen uns dafür ein, diese **Prüfungen am Ende der Jahrgangsstufe 10 (MSA) an Gymnasien abzuschaffen** und stattdessen den Abschluss bei erfolgreicher Versetzung in die Klassenstufe 11 zu erteilen.

In Hinblick auf die Basis der Anwendung der Rechtschreibung in der Schule gilt für uns weiterhin das amtliche Regelwerk des Rates für deutsche Rechtschreibung als Referenzwerk. Davon ausgehend bewerten wir auch die Frage nach der Notwendigkeit von Veränderungen.

Zu einem optimalen Lernumfeld gehören auch attraktive und gut ausgestattete Räumlichkeiten. Der Schulbau sieht sich derzeit mit einem enormen Investitionsstau konfrontiert. Überfällige Sanierungen, gestiegene Kosten für Baustoffe, Energie und Baugrundstücke sowie eine steigende Anzahl von Schülerinnen und Schülern – auch durch die Kinder geflüchteter Familien – stellen die Kommunen als Schulträger vor große Herausforderungen. Mit Mitteln aus dem Kommunalen Infrastrukturprogramm II Schule (KIP II-Schule) in Höhe von 70 Mio. Euro unterstützt die Landesregierung die Kommunen in dieser Legislaturperiode beim Abbau dieses „Staus“. Jedoch hat sich erneut gezeigt, dass der Unterstützungsbedarf vielfach höher ist: Das Antragsvolumen der Kommunen auf Förderung aus dem Landesförderprogramm lag bei etwa 670 Mio. Euro. Vor diesem Hintergrund setzen wir uns für ein weiterentwickeltes **unmittelbares Anschlussprogramm** ein. Darüber hinaus wollen wir gemeinsam mit den Kommunalen Spitzenverbänden und den zuständigen Mitgliedern der Landesregierung prüfen, inwieweit die Antrags-, Zuwendungs- und Vergabeverfahren vereinfacht werden können.

Um die Lehramtsausbildung weiter in die Fläche zu bringen, sprechen wir uns neben den bisherigen Standorten Bernau, Cottbus und Potsdam für den **Aufbau eines weiteren Studienseminars** aus, damit zukünftig in allen Schulamtsbezirken die Möglichkeit zur Absolvierung des Vorbereitungsdienstes besteht. Kürzere Wege, eine engere Anbindung an die Region und auch die Möglichkeit, Lehrkräfte im Seiteneinstieg effektiver zu begleiten, sprechen deutlich dafür.

Für alle an den Schulen beschäftigten Akteure gibt es zahlreiche Fort- und Weiterbildungsangebote. Jedoch sind diese vornehmlich immer auf die jeweilige Teilzielgruppe (z.B. Schulleitungen, Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter) ausgelegt. Unserer Ansicht nach müssen **gemeinsame Fortbildungen der multiprofessionellen Teams** noch deutlich ausgebaut werden, da nur so eine zielgerichtete Zusammenarbeit entstehen kann.

Neben Präsenzveranstaltungen an Fortbildungsinstitutionen oder auch am Schulstandort sprechen wir uns auch für den **weiteren Ausbau digitaler Fortbildungsformate** aus, die den zeitlichen und räumlichen Zugang für einige Lehrkräfte deutlich vereinfachen könnte.

Chancen der Digitalen Bildung konsequent nutzen

Digitale Bildung und digital gestützter Unterricht haben bereits heute den „klassischen“ Schulalltag verändert und tragen somit in zunehmendem Maß zu einer Bindung an eine immer stärker digitalisierte Welt bei. Gut gestalteter digitaler Unterricht birgt viele Potentiale, hat aber auch Grenzen. Die **Lehrpläne** und curricularen Vorgaben gilt es in sinnvollen Abständen an **die digitale Realität anzupassen**. Auch die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften muss mehr Raum und Flexibilisierung für Digitale Bildung bereithalten.

Digitales und analoges Lernen müssen von Anfang an zusammengedacht werden. In der „Zukunftsstrategie Digitales Brandenburg“ der Landesregierung muss daher digitale Bildung an die erste Stelle rücken. Das bedeutet vor allem die **Aufstellung eines konkreten Umsetzungskonzeptes für digitale Bildung**, das neben der Gewährleistung von technischen Mindeststandards auch den rechtlichen und pädagogischen Rahmen für die Schulen in Brandenburg festlegt.

Einer gut ausgestatteten und flächendeckenden schulischen IT-Infrastruktur muss höhere Priorität bei Finanzierungsplanungen eingeräumt werden. Dazu gehört auch die dauerhafte Anstellung nichtpädagogischen IT-Personals – die sogenannten **„Digitalen Hausmeister“**. Weil die Schulen am besten wissen, was sie vor Ort brauchen, muss ihnen unabhängig von der Frage der Grundausstattung ein größerer Einfluss auf die Auswahl und Beschaffung digitaler Lernmittel eingeräumt und Zugang zu einem breiten Katalog von Lernanwendungssoftware ermöglicht werden.

Leistung, Werte und Disziplin sind Grundvoraussetzungen

Trotz und gerade wegen der massiven personellen Herausforderungen muss Politik den Anspruch haben, die Qualität an den Schulen zu stärken und die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Kinder und Jugendliche

gerne lernen, ihre Fähigkeiten entdecken und verbessern können. Dafür braucht es aus unserer Sicht **konkrete Leistungsanreize**, ohne die jeweiligen individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler zu ignorieren. Gerade um die Grundfertigkeiten wieder zu verbessern, bedarf es klarer Schwerpunktsetzungen und den effizienten Einsatz der vorhandenen Ressourcen.

Neben der Lehre von Fachwissen ist die Vermittlung von Werten wie **Respekt, Offenheit, Zuverlässigkeit und Disziplin** als wesentliches „Rüstzeug“ für das weitere Leben wichtig. Auch wenn wir diese Aufgabe im Kern bei den Familien selbst sehen, können und müssen alle Bildungsinstitutionen zu diesem Ziel beitragen. Genau diese Werte haben dazu beigetragen, die schwierige Zeit nach der Wiedervereinigung zu bewältigen und unserem Land eine Zukunftsperspektive zu eröffnen. Mit ihnen wird es uns gelingen, ganz Brandenburg erfolgreich weiterzuentwickeln.