

L 04

Lehrermangel im Land Bremen – Gegensteuerung durch Selbsthilfe

**Anfrage der Abgeordneten Holger Fricke, Jan Timke und
Fraktion BÜNDNIS DEUTSCHLAND**

Wir fragen den Senat:

1. Welche konkreten Maßnahmen wurden bisher unternommen, im Ruhestand befindliche Lehrkräfte inklusive ehemalige Schulleiter/innen für eine erneute Unterrichtstätigkeit zu gewinnen? Bitte getrennt für Bremen und Bremerhaven und nach Jahren beantworten, wie viele Ruheständler nach welchen Kriterien in den Jahren 2022 bis 2024 und mit welchem Ergebnis hierzu befragt wurden.
2. Falls derartige Abfragen erfolgt sind, welches maximale Stundenkontingent wurde dabei für eine künftige Unterrichtstätigkeit angeboten, ohne dass dieses zu finanziellen Einbußen bei den individuellen Versorgungsbezügen geführt hätte und, falls es keine derartigen Abfragen gegeben hat, worin liegen die Gründe dafür? Bitte die Antwort getrennt für Bremen und Bremerhaven und getrennt nach den Jahren 2022 bis 2024.
3. Welche Maßnahmenkataloge gibt es, um Elternteile fremdsprachlicher Zuwanderer-kinder nach absolvierten Deutschkursen unterstützend als Sprachvermittler an Schulen einzusetzen, um die aus Inklusion resultierenden Ansprüche zu erleichtern? Bitte getrennte Beantwortung für Bremen und Bremerhaven und nach den Jahren 2022 bis 2024 unter Nennung der Zahl der Einzelmaßnahmen der „Sprachvermittler“ an welchen Schulzweigen.

Zu Frage 1:

Im Jahr 2022 wurden die im Ruhestand befindlichen Lehrkräfte der Stadtgemeinde Bremen mit einem Schreiben der Senatorin kontaktiert, um die wegen der Zuwanderung infolge des Ukraine-Kriegs anwachsenden SuS-Zahlen und damit einhergehend bestehenden Personalbedarfe decken zu können. Interessierte Lehrkräfte wurden danach individuell beraten, insbesondere hinsichtlich der versorgungsrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen. Eine Statistik bezüglich der seinerzeit befragten Lehrkräfte besteht nicht, es gab seinerzeit aber wenige Rückmeldungen und Beratungsanfragen. Aufgrund der geringen Resonanz auf das entsprechende Anschreiben werden seither fortlaufend gezielt Gespräche mit denjenigen Kolleginnen und Kollegen geführt, die kurzfristig wegen Erreichens der Regelaltersgrenze in den Ruhestand eintreten bzw. die Regelaltersrente erreichen. Ziel ist es, diesen Personenkreis dafür zu gewinnen, den Eintritt in den Ruhestand (§ 35 Absatz 4 i.V.m. § 122 Absatz 3 Bremisches Beamtengesetz- BremBG) bzw. den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses (§ 41 Satz 3 SGB VI) hinauszuschieben und weiterhin im aktiven Dienstverhältnis zu verbleiben. Sofern die Nutzung dieser dienst-/arbeitsrechtlichen Instrumente nicht erreicht werden kann (z.B. weil eine Weiterbeschäftigung nur noch mit geringfügigem Umfang angestrebt wird), werden individuelle Angebote zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags unterbreitet.

Die Stadt Bremerhaven versucht laufend im Ruhestand befindliche Lehrkräfte zu gewinnen. Hierzu werden verwaltungsseitig, hauptsächlich aber von Seiten der Schulen, Gespräche geführt und Angebote unterbreitet. Im Jahr 2022 wurden durch den Schuldezernenten alle Ruheständler schriftlich kontaktiert, um den kurzfristig und deutlich gestiegenen Lehrkräftebedarf infolge der Flucht- bzw. Migrationsbewegungen aus der Ukraine bewältigen zu können. Eine Statistik über die befragten Lehrkräfte bzw. ein Kriterienkatalog besteht nicht.

Zu Frage 2:

Soweit bislang Dienstverträge mit bereits in den Ruhestand getretenen Beamtinnen und Beamten zur weiteren Beschäftigung geschlossen worden sind, wurde das daraus erzielte Einkommen auf die Versorgungsbezüge der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten angerechnet. Vor diesem Hintergrund erfolgte eine individuelle Beratung auf der Grundlage einer Vorabberechnung der jeweiligen gehaltzahlenden Stelle, aus der das maximale – versorgungsunschädliche – individuelle Stundenkontingent ermittelbar ist.

Seit dem 1. Juli 2025 entfällt eine beamtenversorgungsrechtliche Einkommensanrechnung nach Erreichen der jeweils geltenden gesetzlichen Altersgrenze (Änderung § 64 BremBeamtVG). Durch die dadurch erweiterten Möglichkeiten eines Hinzuverdienstes erhöht sich der zeitliche Umfang, in dem Pensionär:innen die Schulen ohne Auswirkungen auf die Pension unterstützen können.

Zu Frage 3:

Die Senatorin für Kinder und Bildung verfolgt für die Stadtgemeinde Bremen klar das Ziel der inklusiven Schule mit dem Anspruch, alle Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrer Herkunft zu integrieren und Bildungsgerechtigkeit sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Umfeld zu ermöglichen. Die Einbindung von Eltern neuzugewanderter Kinder und Jugendlicher in der Sprachmittlung nach absolvierten Deutschkursen ist aufgrund der fachlichen und pädagogischen Anforderungen an Sprachmittlung kein akzentuiertes Kriterium für eine gelingende Integration.

Die Senatorin für Kinder und Bildung legt stattdessen den Schwerpunkt auf die Förderung der Sprachkompetenz der Schüler:innen und die Gewinnung von Fachkräften aus den entsprechenden Herkunftsländern.

Der explizite Einsatz von Elternteilen von Kindern mit Migrationsgeschichte als Sprachvermittler nach erfolgreich absolvierten Deutschkursen ist kein Kriterium für den Einsatz an Bremerhavener Schulen. Vielmehr werden neuzugewanderte oder geflüchtete Schülerinnen und Schüler in Willkommenskursen auf den Unterricht in der Regelschule vorbereitet. Diese Vorbereitung beinhaltet sowohl sprachliche Elemente zur Heranführung an die deutsche Sprache als auch eine kulturelle Orientierung sowie das Kennenlernen des gesellschaftlichen Umfeldes. Die Sprachlerninhalte und Methoden sind an die aktuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler angepasst und dienen der einfachen Alltagskommunikation. Das Ziel der Willkommenskurse ist es, die Kinder und Jugendlichen schnellstmöglich mit ihrer neuen Umgebung vertraut und handlungssicherer zu machen. Hinzu kommen in der Sekundarstufe II b Klassen zur Sprachförderung mit Berufsorientierung (SpBO-Klassen) und Berufsorientierungsklassen mit Sprachförderung (BOSp-Klassen). Darüber hinaus existieren für nicht alphabetisierte Schülerinnen und Schüler Alphabetisierungskurse. Grundsätzlich ist es das Ziel des Magistrats, die Schulbelegschaft divers zu gestalten, was auch die Möglichkeit der Kommunikation in unterschiedlichen Herkunftssprachen umfasst. Vor diesem Hintergrund war und ist der Magistrat gerade im Zuge der verstärkten Zuwanderungsbewegungen der letzten Jahre bestrebt, auch das Fachkräftepotenzial aus entsprechenden Herkunftsländern zu erschließen, wenngleich weiterhin die erforderlichen Qualifikationen zentrale Voraussetzung für die Beschäftigung an Schulen sind.