

**Mitteilung des Senats  
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)  
vom 27. September 2022**

**Zunahme krankheitsbedingter Frühpensionierungen von Lehrkräften auch im Land  
Bremen?**

**(Große Anfrage der Fraktion FDP vom 20. Juli 2022)**

Die Fraktion FDP hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

In Zeiten enormen Fachkräftemangels an Schulen sind krankheitsbedingte Frühpensionierungen von Lehrkräften ein gesellschaftliches, volkswirtschaftliches und sozialmedizinisches Problem. Studien zeigen, dass der Anteil von Lehrerinnen und Lehrern, die auf Grund gesundheitlicher Beschwerden vorzeitig in den Ruhestand eintreten, etwa 60% der jährlichen Ruhestands-eintritte ausmacht. Der gesundheitliche begründete Ausstieg aus dem Beruf erfolgt dabei im Durchschnitt etwa zehn Jahre bevor die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt erreicht wird. Sozialmedizinische Untersuchungen zeigen, dass viele Frühpensionierungen auf Grund psychischer und psychosomatischer Erkrankungen erfolgen. Auffällig ist außerdem, dass die Prävalenz bei Lehrerinnen höher ist als bei Lehrern. Etwa 22% der Lehrkräfte waren dauerhaft dienstunfähig und wurden zum Versorgungsfall. Diesen Trend beschreibt auch der siebte „Versorgungsbericht der Bundesregierung“ vom März 2020, nachdem die Zahl der Frühpensionäre auf einen Rekordwert gestiegen ist. Dass pandemiebedingt die Belastung im Beruf höher ist, steht außer Frage. Nachwirkungen einer Infektion mit Corona können Lehrerinnen und Lehrer zusätzlich gesundheitlich belasten und es ihnen unmöglich machen, ihren Beruf weiter auszuüben.

In Zeiten enormen Fachkräftemangels ist diese Entwicklung höchst besorgniserregend. Alarmierend sind die Ergebnisse der DAK-Studie „Lehrergesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund?“ (Hamburg 2021). Nach dieser Studie glaubt fast jeder fünfte Lehrende, dass er auf Grund seiner angeschlagenen Gesundheit vorzeitig in den Ruhestand gehen muss, wobei auch hier die Lehrerinnen die Aussichten, dass sie tatsächlich bis zur Pensionierung arbeiten werden, deutlich kritischer einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Als größte Belastungen geben sie Zeitdruck, fehlende Erholungsphasen und die großen Leistungsunterschiede der Schülerinnen und Schüler an. Auffällig ist nach der Studie außerdem, dass emotionale Beanspruchungen immer dort häufiger auftreten, wo die Schulleitung weniger mitarbeiterorientiert ist und es viel Streit im Kollegium gibt. Der erschreckende Befund der Studie erfordert nicht nur einen fürsorgenden Umgang mit dem Personal, angepasste Arbeitsschutzkonzepte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Diese Entwicklung macht auch die Revision der Personalplanung im Bereich Schule notwendig.

Die gestellten Fragen beziehen sich jeweils auf angestellte und verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie viele Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres 2021/2022 (bzw. zum 31.07.2022) regulär und wie viele vorzeitig in den Ruhestand ein (bitte auflgliedern nach regulär, vorzeitig, Personen und VZÄL, Geschlecht und Schulform)?
2. Haben Lehrkräfte einen Antrag auf vorzeitigem Ruhestand gestellt, nachdem ein Antrag auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gestellt und abschlägig beschieden wurde?
3. Zu welchem Zeitpunkt bzw. mit welchem zeitlichen Vorlauf wurden die Anträge auf vorzeitigem Ruhestand gestellt?
4. Wie und in welchem Umfang ist es Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen möglich, ihre Wochenarbeitszeit aus eigenem Entschluss zu reduzieren und welche bürokratischen Formalitäten müssen dafür erfüllt werden?
5. Welche Formen der Fürsorge des Arbeitgebers gibt es bei längeren Krankheitsphasen, um eine Frühpensionierung abzuwenden und welche individuellen Regelungen sind in den vergangenen fünf Jahren getroffen worden, um eine Lehrkraft doch im Schulbetrieb zu halten?
6. In wie vielen Fällen gelang es in den letzten fünf Jahren, Lehrende durch individuelle Lösungen länger im Bildungsbetrieb zu halten und einen Antrag auf Frühpensionierung abzuwenden? Wie ist es gelungen?
7. Welche Formen der regelmäßig-generellen und der individuell-persönlichen Mitarbeiterfürsorge sind im Umgang mit den Lehrerinnen und Lehrern etabliert, um herausfordernde und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass eine Erkrankung vermieden werden kann?
8. Wurden auch in Bremen und Bremerhaven in den vergangenen fünf Jahren mehr Frauen als Männer frühpensioniert – wenn ja, worin sieht der Senat die Ursachen und mit welchen Maßnahmen wirkt er den negativen, geschlechterbenachteiligenden Faktoren entgegen?
9. Zeichnet sich unter den Frühverrentungen der vergangenen fünf Jahre die Tendenz ab, dass sie geballt in einzelnen Quartieren auftreten und zeigen sich Hinweise zur Abhängigkeit der Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen von den sozialen Herausforderungen an einzeln Bildungsstandorten?
10. Stieg auch in Bremen die Anzahl der Frühpensionierungen in den vergangenen fünf Jahren an und wenn ja, welche Gründe sind für den Anstieg verantwortlich?
11. Ist bereits eine Tendenz erkennbar, dass in Folge der Corona-Pandemie die Zahl der Anträge auf Frühpensionierung steigt und wenn ja, wie hoch ist dieser Anstieg?
12. Welche Maßnahmen ergreift der Senat aktuell, um die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer abzumildern?

13. Welche spezifischen Präventions- und Interventionsmaßnahmen hat der Senat in den letzten fünf Jahren etabliert, um die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialraum Schule zu stärken und nachhaltig zu erhalten?
14. Welche Hilfen und Fortbildungen finden Lehrerinnen und Lehrer, um Konflikte mit Schülerinnen und Schülern, Eltern bzw. Lehrerinnen und Lehrern aktiv zu lösen?
15. Welche Weiterbildungsformate unterstützen vor alle die Schulleitungen an ihren Schulen eine Atmosphäre der Unterstützung und Wertschätzung zu etablieren, um das soziale Klima zu verbessern und damit aktiv die Gesundheitsfürsorge positiv zu beeinflussen?
16. Welche speziell auf die Bedarfe von Lehrerinnen abgestimmten Hilfs- und Unterstützungsangebote gibt es, um die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch ihnen ein Verbleib im Beruf bis zum Eintritt ins reguläre Rentenalter vorstellbar ist?

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. **Wie viele Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres 2021/2022 (bzw. zum 31.07.2022) regulär und wie viele vorzeitig in den Ruhestand ein (bitte aufgliedern nach regulär, vorzeitig, Personen und VZÄL, Geschlecht und Schulform)?**

Allgemeiner Hinweis: Die nachstehende Darstellung beinhaltet unabhängig von der individuellen Fallgestaltung alle altersbedingten Abgänge zum Schuljahresende 2021/2022 und lässt insoweit keine Rückschlüsse darauf zu, inwieweit die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus gesundheitlichen Erwägungen erfolgt.

Darstellung für Bremen

	<b>Regulärer Ruhestand</b>	<b>Vorzeitiger Ruhestand</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Männlich</b>	13	10	23
<b>Weiblich</b>	24	44	68
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>54</b>	<b>91</b>
<b>GrundSch</b>	9	16	25
<b>FöZ</b>	0	1	1
<b>ObSch</b>	15	25	40
<b>Gymn</b>	2	3	5
<b>EWS</b>	1	3	4
<b>BS</b>	10	6	16

Darstellung für Bremerhaven:

	<b>Regulärer Ruhestand</b>	<b>Vorzeitiger Ruhestand</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Männlich</b>	5	3	8
<b>Weiblich</b>	4	3	7
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
<b>Primar</b>	2	1	3
<b>Sek. I</b>	5	2	7
<b>Sek. II</b>	2	3	5

2. **Haben Lehrkräfte einen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand gestellt, nachdem ein Antrag auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gestellt und abschlägig beschieden wurde?**

Nein. Anträgen auf Arbeitszeitreduktion wird grundsätzlich zugestimmt. Insoweit ist der angenommene Folgeeffekt nicht eingetreten.

3. **Zu welchem Zeitpunkt bzw. mit welchem zeitlichen Vorlauf wurden die Anträge auf vorzeitigen Ruhestand gestellt?**

Die an stadtbremischen Schulen Beschäftigten erhalten regelmäßig ein Informationsschreiben, in dem über die Beantragungsfristen (u.a. bei einer geplanten vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand) informiert wird. In dem Schreiben wird darum gebeten, für eine rechtzeitige Planung der Unterrichtsversorgung entsprechende Anträge mit einem zeitlichen Vorlauf von sieben Monaten zu stellen.

In Bremerhaven wurden die Anträge auf Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand zum 01.08.2022 zwischen Dezember 2016 und Januar 2022 gestellt. Der lange zeitliche Vorlauf im Einzelfall resultiert aus der vorausgegangenen Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

4. **Wie und in welchem Umfang ist es Lehrerinnen und Lehrern im Land Bremen möglich, ihre Wochenarbeitszeit aus eigenem Entschluss zu reduzieren und welche bürokratischen Formalitäten müssen dafür erfüllt werden?**

In Bremen und Bremerhaven ist die Reduzierung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung grundsätzlich zu Beginn eines Schuljahres oder Schulhalbjahres möglich. Teilzeitbeschäftigungen aus familiären oder gesundheitlichen Gründen, sind jederzeit möglich. Für eine Teilzeitbeschäftigung ist in Bremerhaven ein formloser Antrag ausreichend.

Für die in den stadtbremischen Schulen Beschäftigten gilt, dass entsprechende Anträge (einheitliche Antragsvordrucke) für eine rechtzeitige Planung der Unterrichtsversorgung grundsätzlich sieben Monate vor der geplanten Umsetzung gestellt werden müssen. Die Beantragungsfristen werden regelmäßig in die Schulen kommuniziert (vgl. Antwort zu 3.).

5. **Welche Formen der Fürsorge des Arbeitgebers gibt es bei längeren Krankheitsphasen, um eine Frühpensionierung abzuwenden und welche individuellen Regelungen sind in den vergangenen fünf Jahren getroffen worden, um eine Lehrkraft doch im Schulbetrieb zu halten?**

Zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und der Vermeidung einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 167 Absatz 2 SGB IX
- Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) i.S. des § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
- Versetzungen an andere Schulstandorte
- Stundenreduzierungen, Arbeitszeitreduzierungen zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit (gesundheitliche Rehabilitation) / Wiedereingliederung in das Erwerbsleben
- Individuelle, schulorganisatorische Maßnahmen entsprechend den gesundheitlichen Einschränkungen
- anderweitige Verwendung gem. § 26 Abs. 1 S. 3 i.V.m. Abs. 2 BeamStG auf Dienstposten auch außerhalb des Schuldienstes, soweit entsprechende freie Stellen zur Verfügung stehen
- Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit gem. § 26 Abs. 3 BeamStG unter Beibehaltung des übertragenen Amtes (unter Beibehaltung der bisherigen Besoldung) im Bereich desselben Dienstherrn

**6. In wie vielen Fällen gelang es in den letzten fünf Jahren, Lehrende durch individuelle Lösungen länger im Bildungsbetrieb zu halten und einen Antrag auf Frühpensionierung abzuwenden? Wie ist es gelungen?**

Die Anzahl der Personalfälle ist nicht bekannt, da hierzu keine systematische, statistische Erfassung erfolgt. Weiterhin werden Gespräche mit diesen Lehrkräften von verschiedenen Stellen geführt.

**7. Welche Formen der regelmäßig-generellen und der individuell-persönlichen Mitarbeiterfürsorge sind im Umgang mit den Lehrerinnen und Lehrern etabliert, um herausfordernde und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass eine Erkrankung vermieden werden kann?**

Antwort für die Stadtgemeinde Bremen:

In den allgemeinbildenden Schulen wird die Mitarbeiter:innenfürsorge im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche, möglicher BEM-Gespräche, über schulinterne Fortbildungen sowie der stattfindenden Befragung zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung an Grundschulen durchgeführt. Wenn sich Kolleg:innen an ihre Schulleitung wenden, führt diese ein entsprechendes fürsorgliches Personalgespräch, um die individuelle Belastungssituation zu bewerten. Hierbei kann es dann zu Verabredungen und Unterstützungsmaßnahmen kommen.

In den berufsbildenden Schulen wird seit dem ReBiZ-Prozess ab 2003 und – dynamisiert durch die Vision BBS 2035 – auf die flächendeckende Einführung von Bildungsgangs-Teams gesetzt. Innerhalb der Teams finden mit den Bildungsgang- bzw. Fachbereichsleitungen regelmäßige Teambesprechungen in engen Abständen statt, die auch den Zweck erfüllen, die individuell-persönlichen Belastungs- oder Krankheitslagen der Lehrkräfte und mögliche Lösungen dafür zu besprechen. Darüber hinaus finden seitens der Schulleitung regelmäßige Mitarbeitende-Gespräche statt, die ebenfalls auch diese Funktion erfüllen. In Ergänzung zum BEM-System und dem Angebot der betrieblichen Sozialberatung bei der Performa Nord, bilden diese Strukturen eine solide Grundlage, um bestehenden Gesundheitsproblematiken entgegenzuwirken und gesundheitsförderliche Wiedereingliederungen zu gestalten sowie gesundheitsgefährdenden Konfliktlagen (betriebliche Sozialberatung) und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren präventiv entgegenzuwirken. Seit dem 01.10.2021 werden im Bereich der öffentlichen Schulen Verfahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durch BEM-Beauftragte gesteuert. Die geänderte Verfahrensweise ori-

entiert sich an der von der Behörde des Senators für Finanzen veröffentlichten Handlungshilfe „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 (2) SGB IX für den bremischen öffentlichen Dienst“ vom 15.08.2018, die den BEM-Beauftragten eine zentrale Rolle in der Fallsteuerung zuweist. Dadurch soll die Umsetzung des BEM-Verfahrens verbessert werden, um krankheitsbedingte Ausfälle des Personals zu verringern und letztlich Frühpensionierungen vorzubeugen.

Auf schulübergreifender Ebene gibt es eine Vielzahl von hilfreichen und guten Angeboten und Maßnahmen. Um diese dem schulischen Personal bekannter zu machen, wurde ein Intranet Auftritt erarbeitet und dem schulischen Personal bekannt gemacht. Dort finden sich zahlreiche Informationen zum Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz in der Schule, Hinweise zur Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit von Lehrkräften, Lösungsvorschläge für Problembewältigung des Schulalltages, Beratungsmöglichkeiten, Angebote des LIS zum Thema Personalgesundheit, Informationen für Schulleitungen im Rahmen ihrer Führungsverantwortung und vieles mehr.

Antwort für Bremerhaven:

Der Magistrat hat die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW) 2021 mit einer Beschäftigtenbefragung beauftragt, in welcher das Thema Gesundheit ein wichtiger Bestandteil war. Das Sachgebiet Gesundheit und Prävention der Abteilung Schulentwicklung und Fortbildung (SEFO) beim Schulamt beschäftigt sich mit den Ergebnissen, um bedarfsgerechte Fortbildungsmaßnahmen abzuleiten. Auch der Arbeitsschutzausschuss Schulen macht die Befragung bei seinen Treffen regelmäßig zum Thema.

Das Sachgebiet Gesundheit und Prävention der SEFO konzentriert sich auf die Gesundheit der Lehrpersonen und des Personals an den Schulen. Dazu gehören u.a. Fortbildungen rund um die eigene, langfristig zu erhaltende Gesundheit sowie eine gesundheitsfördernde Unterrichtsentwicklung (Konzept der gesunden Schule):

- Konzeptionelle Entwicklung und Implementierung eines Fortbildungsprogrammes im Themenfeld „Lehrer:innengesundheit/Gesundheit und Prävention/Salutogenese“ mit zielgruppenspezifischen Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den anderen Sachgebieten sowie der Leitung der Abteilung
- Koordination und Monitoring von Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherheit und des Gesundheitsschutzes in Kooperation mit den Schulen und der Beauftragten für Arbeitssicherheit sowie in Rücksprache mit der Amtsleitung sowie Leitung des Arbeitsschutzausschusses (ASA).
- Arbeitskreis zum Thema „Lärmschutz an Schulen“, Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Bremen

**8. Wurden auch in Bremen und Bremerhaven in den vergangenen fünf Jahren mehr Frauen als Männer frühpensioniert – wenn ja, worin sieht der Senat die Ursachen und mit welchen Maßnahmen wirkt er den negativen, geschlechterbenachteiligenden Faktoren entgegen?**

Die vorliegenden Daten lassen keine Schlussfolgerungen darüber zu, ob Frauen überproportional häufig gesundheitsbedingt frühpensioniert werden. In absoluten Zahlen scheiden Frauen zwar häufiger als Männer wegen Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit aus. Sie bilden aber auch den deutlich größeren Anteil des Lehrpersonals an bremischen Schulen. Um belastbare Unterschiede festzustellen, müssten entsprechende systematische Analysen vorgenommen werden. Geschlechterbenachteiligende Faktoren sind nicht bekannt.

- 9. Zeichnet sich unter den Frühverrentungen der vergangenen fünf Jahre die Tendenz ab, dass sie geballt in einzelnen Quartieren auftreten und zeigen sich Hinweise zur Abhängigkeit der Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen von den sozialen Herausforderungen an einzeln Bildungsstandorten?**

Nein. Die vorliegenden Daten lassen keine Schlussfolgerungen darüber zu, ob Lehrkräfte, die in bestimmten Regionen, Planbezirken oder Quartieren im Einsatz sind, überproportional häufig gesundheitsbedingt frühpensioniert werden. Schulstandortspezifische Unterschiede sind nicht bekannt.

- 10. Stieg auch in Bremen die Anzahl der Frühpensionierungen in den vergangenen fünf Jahren an und wenn ja, welche Gründe sind für den Anstieg verantwortlich?**

Ein Anstieg von gesundheitsbedingten Frühpensionierungen ist nicht erkennbar.

- 11. Ist bereits eine Tendenz erkennbar, dass in Folge der Corona-Pandemie die Zahl der Anträge auf Frühpensionierung steigt und wenn ja, wie hoch ist dieser Anstieg?**

Weder an den allgemeinbildenden noch den berufsbildenden Schulen konnten Anzeichen auf Frühpensionierungen oder vorzeitigen Ruhestand aufgrund der Pandemie festgestellt werden. Ein solcher Zusammenhang ist auch in den regelmäßig durchgeführten Schulleiterdienstbesprechungen nicht thematisiert worden.

- 12. Welche Maßnahmen ergreift der Senat aktuell, um die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer abzumildern?**

Hierzu kann auf die Antworten zu Frage 7. verwiesen werden.

- 13. Welche spezifischen Präventions- und Interventionsmaßnahmen hat der Senat in den letzten fünf Jahren etabliert, um die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialraum Schule zu stärken und nachhaltig zu erhalten?**

Hierzu kann auf die Antworten zu Frage 7. verwiesen werden.

- 14. Welche Hilfen und Fortbildungen finden Lehrerinnen und Lehrer, um Konflikte mit Schülerinnen und Schülern, Eltern bzw. Lehrerinnen und Lehrern aktiv zu lösen?**

Antwort für Bremen:

Das pädagogische Personal an Schulen (Einzelpersonen aber auch Teams) hat die Möglichkeit, professionelle Supervision/Konfliktmoderation in Anspruch zu nehmen. Das Team der Supervisor:innen im Referat Personalentwicklung des Landesinstituts arbeitet systemisch/lösungsorientiert, deswegen ist die Anzahl der Sitzungen auf fünf begrenzt. Im Einzelfall kann davon abgewichen werden.

Insbesondere in der Berufseingangsphase werden feste Supervisionsgruppen angeboten. Angesichts der Auswirkungen der Pandemie ist das Angebot gezielt so gestaltet, dass es die Überforderungssituation als solche und damit insbesondere daraus resultierende Konflikte direkt in den Fokus nimmt. Einzelanfragen konnten mit Wartezeiten und Aufstockung von Kapazitäten im letzten Schuljahr alle bedient werden, Teamanfragen nicht in Gänze.

Darüber hinaus kann hier eine Vielzahl der Unterstützungsangebote zum Sozialen Lernen angeführt werden: Angefangen bei primärpräventiven Angeboten zur Gewaltprävention, wie Streitschlichter, Friedenstreppe etc., über Präventionsprogramme wie „Gemeinsam Klasse sein“, „Lions Quest“ o.ä., bis hin zu schulinternen Fortbildungen zu Schulregeln oder Konfliktmoderationen.

Zudem werden regelmäßige Qualifizierungen zur Mediation und Fortbildungen zu herausfordernden Elterngesprächen angeboten. Auch gibt es bereits seit vielen Jahren

ein umfassendes und stark nachgefragtes Angebot zur Konfliktbearbeitung in der Schule in Kooperation mit der Bürgerstiftung Bremen.

Ergänzend bietet das LIS materialgestützte Hilfen an, so z.B. zu Jahresgesprächen (Handlungshilfe, Film) und zum schulischen Beschwerdemanagement (Broschüre, die sich an das Personal, aber auch an Schüler:innen und Eltern innerhalb und außerhalb von Gremien richtet), die ggf. durch schulinterne Fortbildung (auf Anfrage) begleitet werden können.

Antwort für Bremerhaven:

Neben den Fortbildungsangeboten der SEFO (bspw. zu Mobbing oder deeskalierender Kommunikation) haben Lehrkräfte die Möglichkeit, bei Konflikten Hilfe/Supervision durch die soziale Fachberatung des Magistrats in Anspruch zu nehmen.

**15. Welche Weiterbildungsformate unterstützen vor allem die Schulleitungen an ihren Schulen, um eine Atmosphäre der Unterstützung und Wertschätzung zu etablieren, um das soziale Klima zu verbessern und damit aktiv die Gesundheitsfürsorge positiv zu beeinflussen?**

Antwort für Bremen:

In allen Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsförderungen sind Wertschätzung/Wertebildung, Haltung, Selbstreflexion, Umgang mit Konflikten und Personalentwicklung integraler Bestandteil der Fortbildung und zusätzlich als Querschnittsthema verankert. Insbesondere in der für alle neuen Leitungspersonen verbindlichen Führungskräftefortbildung („ProfiS – Professionell führen in der Schule“) sind diesem Themenkomplex fünf von neun Modulen gewidmet. Die Module sind jeweils zweitägig. Neben wissenschaftlichen Inputs werden Workshops durchgeführt, die das jeweilige Thema fokussieren. Beispielhaft für Workshop Angebote seien hier genannt:

- „Haltung und Werte im Kontext täglichen Leitungshandelns“
- „Freundschaft schließen mit der Veränderung und Ableitungen für das Führungshandeln“
- „Ich glaub ich spring im Dramadreiack - vom Drama zum Fairplay“
- „Gesundheitliche Selbstfürsorge - was heißt das in Zeiten der Pandemie?“
- „Erleichterungsstrategien zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Erhaltung der Gesundheit“
- „Schwierige Gesprächssituationen - mit einem Perspektivwechsel gemeinsam zu guten Ergebnissen kommen“

Im Laufe der 2-jährigen Fortbildung wird unter professioneller Anleitung überdies das Instrument der kollegialen Beratung systematisch eingeführt und erprobt.

Alle Schulleitungsmitglieder können darüber hinaus für Supervision/Coaching/Konfliktberatung einen Zuschuss für professionelle Unterstützung beantragen.

Antwort für Bremerhaven:

Zum Konzept der „gesunden Schule“ (s.o.) wird ein Beratungsangebot vorgehalten. Ziel ist es, in den Schulen individuelle Prozesse zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen vor Ort zu erarbeiten und die Umsetzung zu gestalten.

**16. Welche speziell auf die Bedarfe von Lehrerinnen abgestimmten Hilfs- und Unterstützungsangebote gibt es, um die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass auch ihnen ein Verbleib im Beruf bis zum Eintritt ins reguläre Rentenalter vorstellbar ist?**

Im Rahmen der schulischen Möglichkeiten gibt es sowohl im allgemeinbildenden als auch im berufsbildenden Bereich verschiedene spezielle Hilfs- und Unterstützungsan-

gebote, die schulindividuell jedoch sehr unterschiedlich ausfallen können. So sind beispielsweise das Tauschen von Unterrichtsstunden oder Lerngruppen möglich, um individuelle Therapieangebote wahrzunehmen. Darüber hinaus ist es nach Rücksprache mit der Schulleitung möglich, das Stundendeputat zu reduzieren. Auch die Vereinzelung von Unterrichtsstunden in den Einsatzplänen zum Zwecke einer regelmäßigen Pausengestaltung oder die Unterstützung bei der Organisation der Termine für Gespräche mit der betrieblichen Sozialberatung der Performa Nord sind nach Rücksprache mit dem Team und dem Stundenplaner grundsätzlich möglich, um nur einige zu nennen. In jedem Fall bedürfen die individuellen Maßnahmen einer engen Abstimmung mit dem Bildungsgangteam (berufsbildender Bereich) und der Schulleitung, um die Bedarfe einer verlässlichen und schülerorientierten Stundenplangestaltung, die Einsatzbedarfe der Schulleitung sowie die individuellen Bedürfnisse anderer Kolleg\*innen gut aufeinander abstimmen zu können.

Für Bremerhaven ist zusätzlich darauf zu verweisen, dass die individuellen Bedarfe im Rahmen des Konzepts der „gesunden Schule“ (siehe auch Antwort zu Frage 15. berücksichtigt werden.

**Beschlussempfehlung:**

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt Kenntnis.