

### Bündnispartner

Landeselternrat Brandenburg  
 Brandenburgischer Pädagogen-Verband  
 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),  
 Landesverband Brandenburg  
 Versammlung der Fachschaften der Universität Potsdam  
 Landesschülerrat Brandenburg

### Ansprechpartner\*innen

Ulrike Mauersberger  
 Sprecherin des Landeselternrats Brandenburg  
[vorstand@ler-brandenburg.de](mailto:vorstand@ler-brandenburg.de)

Hartmut Stäker  
 Präsident des Brandenburgischen Pädagogen-Verbands  
[staeker@bpv-vbe.de](mailto:staeker@bpv-vbe.de)

Günther Fuchs  
 Landesvorsitzender der GEW Brandenburg  
[fuchs@gew-brandenburg.de](mailto:fuchs@gew-brandenburg.de)

Philipp Okonek  
 Versammlung der Fachschaften der Universität Potsdam  
[praesidium@vefa.uni-potsdam.de](mailto:praesidium@vefa.uni-potsdam.de)

Stefan Tarnow  
 Sprecher des Landesschülerrats Brandenburg  
[sprecherin@lsr-brandenburg.de](mailto:sprecherin@lsr-brandenburg.de)



© ingimage | sw-kommunikation.net

**Bildungspolitik muss in Brandenburg zur höchsten Priorität des politischen Handelns werden!**



**Maßnahmen und Forderungen zur Ausbildung und Einstellung von Lehrkräften für die Schulen im Land Brandenburg**

## Bündnis „Gemeinsam für eine Schule mit Lehrkräften!“

Zurzeit sind in Brandenburg ca. 20.000 Lehrerinnen und Lehrer unbefristet beschäftigt. Bis 2032 werden über 10.000 von ihnen aus Altersgründen ausscheiden. In diesem Zeitraum sind jährlich mindestens 1.300 bis 1.700 Neueinstellungen notwendig, um den Unterricht für die Schülerinnen und Schüler abzusichern. In den vergangenen Jahren haben in Brandenburg allerdings jährlich nur zwischen 300 bis 400 Absolventinnen und Absolventen das Lehramtsstudium an der Universität Potsdam erfolgreich abgeschlossen.

Die bisher von der Landesregierung getroffenen Maßnahmen zur Absicherung der Ausbildung und Einstellung vollständig ausgebildeter Lehrkräfte reichen nicht ansatzweise aus, um die notwendigen Ersatzeinstellungen in den nächsten zehn Jahren für die Absicherung des Unterrichts vornehmen zu können. Im Gegenteil: Die Bedarfe an Einstellungen werden weiter steigen. Ein Großteil der Ersatzeinstellungen wird nur durch die Gewinnung von Lehrkräften mit Seiteneinstieg erfolgen können. Mit den derzeitigen Maßnahmen ist davon auszugehen, dass 2030 nur die Hälfte der Stellen für Lehrkräfte an den Schulen des Landes Brandenburg mit vollständig ausgebildeten Lehrkräften besetzt sein wird.

Aus der Sicht der GEW Brandenburg, des BPV, der Studierendenvertretung der Universität Potsdam, des Landeschülerrats Brandenburg und des Landeselternrats Brandenburg gefährdet dieser Lehrkräftemangel einerseits die Gesundheit von Lehrkräften und andererseits die Schulbildung unserer Kinder. Schon jetzt ist die personelle Situation an den Schulen angespannt, der Arbeitsmarkt an Lehrkräften deckt den Bedarf nicht und die Maßnahmen der Landesregierung sind für die Sicherung sämtlicher notwendiger Einstellungen unzureichend. Wir haben daher ein Aktionsbündnis gegründet und einen gemeinsamen Maßnahmenplan und Forderungskatalog entwickelt.

## Maßnahmenplan und Forderungskatalog

- 
**Erhöhung der Studienplätze für das Lehramt**  
 Die Anzahl der Lehramtsstudienplätze in Brandenburg ist noch im Jahr 2025 umgehend und erheblich zu erhöhen. Es sollen nach Schulform und Fächern Studienplätze bedarfsdeckend angeboten werden.
- 
**Zeitnahe und konsequente Erfassung des Bedarfs in den Schulen**  
 Realisierung einer Plattform in 2025, die den Bedarf an Absolventen nach Schulform und Fächerkombination in den kommenden Jahren auf der Grundlage der Lehrermodellrechnung darstellt (gemeinsame Verantwortung des MBSJ und MWFK für eine erfolgreiche Umsetzung); Zielmodell: MBSJ liefert die Bedarfsdaten und MWFK ist verantwortlich für die entsprechenden Absolventenzahlen.
- 
**Anpassung der Studiengänge an den Bedarf**  
 Bedarfsgerechte Planung des Angebots an Studienplätzen und bedarfsgerechte Steuerung des Zugangs nach Fächern und Schulformen in einer engen Zusammenarbeit zwischen MBSJ und MWFK. Es sollen zum Beispiel nicht vermehrt die Fächer und Schulformen angeboten werden, die kostengünstig mit großen Vorlesungen bedient werden können, sondern auch dringend benötigte Abschlüsse, wie Grundschullehramt, Musik und Naturwissenschaften.
- 
**Qualifikation und Anerkennung der Lehrkräfte aus anderen Ländern**  
 Umsetzung des Konzepts der Viadrina zur Qualifikation ausländischer Lehrkräfte (Schwerpunkt Polen), inkl. Nachqualifizierung eines Zweitfachs.

- 
**Maßnahmen, damit die Regelstudienzeit eingehalten werden kann**  
 An den Universitäten müssen alle Lehrveranstaltungen vollumfänglich zeit- und fristgerecht für die Studierenden angeboten werden, damit die Regelstudienzeit von fünf Jahren bis zur ersten Staatsprüfung eingehalten werden kann. Dazu sollen geeignete personelle und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden, insbesondere bezüglich Betreuungsschlüssel und Kursangebot.
- 
**Anreizmodelle für schnellen Abschluss**  
 Einführung finanzieller Anreizmodelle für die Universitäten und für die Studierenden, die den Abschluss des Studiums in der Regelstudienzeit honorieren.
- 
**Abbau von Bürokratie an den Universitäten**  
 Studierende sollen spätestens vier Wochen nach der letzten Prüfungsleistung ihre Noten und den Nachweis über den Studienabschluss erhalten.
- 
**Initiierung einer Fakultät Lehramt**  
 Schaffung einer „Fakultät Lehramt“ an jeder Universität, damit die praxisrelevanten, didaktischen Inhalte in der Studienordnung mehr Gewicht erhalten, und Prüfung der Einführung von Lehramtsstudiengängen.
- 
**Studium mit mehr Praxis**  
 Erhöhung der Praxisanteile im Studium ab dem ersten Studiensemester.

- 
**Besserer Umgang mit Lehramtsbewerbern**  
 Weiterentwicklung zu einer aktiven Personalgewinnung: Bewerberinnen und Bewerber erhalten am Tag nach der Bewerbung einen Anruf und bei Eignung ein Einstellungsangebot innerhalb von vier Wochen nach dem Eingang der Bewerbung – unabhängig von Stichtagen und Fristen auch unterjährig.
- 
**Mehr und bessere Weiterbildungen für Lehrkräfte**  
 Schaffung von hochwertigen Weiterbildungen mit ausreichender Kapazität, zum Beispiel entsprechend des Berliner Modells für Regional Konferenzen der Fachleitungen.
- 
**Gewinnung von Seiteneinsteigenden**  
 Attraktive Einstellungsmodelle für Lehrkräfte im Seiteneinstieg.
- 
**Bessere Unterstützung von Berufs- und Seiteneinsteigenden**  
 Einführung von Mentorenprogrammen für alle Berufseinsteigenden: Jede neue Lehrkraft wird in einem strukturierten Programm von einer/ einem persönlichen Mentorin/Mentoren begleitet. Die Qualität der Mentorenprogramme wird unabhängig gemessen, veröffentlicht und kontinuierlich verbessert.
- 
**Attraktive Qualifizierungsangebote für alle**  
 Umfassende und dezentrale Angebote zur Nachqualifizierung von Seiteneinsteigenden, mit dem Ziel der vollwertigen Qualifikation und Gleichstellung mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften.