

Klaus-Jürgen Tillmann

Personal für ein demokratisches Bildungswesen - Vergangenheitsaufarbeitung im Pädagogischen Landesinstitut Brandenburg

Mir geht es um eine kurze Ergänzung der Darstellung von Herrn Dr. Haberlandt und Frau Doyé aus der Sicht einer einzelnen Einrichtung - aus der Sicht des "Pädagogischen Landesinstituts Brandenburg" (PLIB).

Das PLIB ist vor allem für die Lehrerfort- und -weiterbildung, für Lehrplanentwicklung, für die Unterstützung pädagogischer Innovationen in den Schulen, aber auch in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung tätig.

Dies alles sind Arbeitsfelder, für die Menschen mit hoher pädagogisch-wissenschaftlicher Fachkompetenz benötigt werden. Zugleich handelt es sich aber auch um einen politisch sensiblen Arbeitsbereich - und zwar in einem doppelten Sinne:

- Es geht in Brandenburg um einen demokratischen Neuanfang im Bildungswesen, für den das PLIB wesentliche Impulse geben soll. Das geht nur, wenn die pädagogischen Referenten und Referentinnen einen solchen Neuanfang auch selber glaubwürdig vertreten können.
- Das PLIB arbeitet an der Nahtstelle von Schulpraxis, Bildungspolitik und Erziehungswissenschaft. Pädagogische Referenten brauchen Kompetenzen in allen drei Bereichen, sie müssen in allen drei Feldern kommunikationsfähig sein.

Aufbau des PLIB heißt nun nicht zuletzt, Menschen für diese Aufgabe auszuwählen und für eine Mitarbeit zu gewinnen. In Zahlen: Das PLIB hat etwa 40 Stellen im Bereich Haustechnik und Verwaltung, die inzwischen alle besetzt sind. Es gibt 22 Stellen für pädagogische Referenten hier in

Ludwigsfelde, davon sind inzwischen 12 besetzt, für fünf weitere liegen Besetzungsvorschläge vor. acht Stellen für Außenstellen-Leiter, davon sind vier besetzt; vier weitere werden demnächst ausgeschrieben.

Anders formuliert: Das Aufbau-Team des PLIB, das seit dem 2.4.91 tätig ist, hat neben all den anderen Aufgaben in dieser Zeit die Besetzung von *21 Pädagogen-Stellen* abgeschlossen. Ich war an fast all diesen Besetzungsverfahren beteiligt und habe seit Mai etwa 70 Bewerbungsgespräche geführt. Das ist mein Erfahrungshintergrund, vor dem ich nun berichte. Dabei werde ich natürlich nichts über Einzelfälle sagen, sondern verallgemeinerte, wenn Sie so wollen, "strukturelle Einsichten" darstellen.

Zur Bewerberlage

Wir haben die 22 Referentenstellen Anfang Mai ausgeschrieben und etwa 1.000 Bewerbungen erhalten. Da sich viele Bewerberinnen und Bewerber auf mehrere Stellen beworben haben, kann man sagen: Pro Stelle liegen im Schnitt 80 Bewerbungen vor.

Etwa 2/3 dieser Bewerbungen stammen von ehemaligen DDR-Bürgern; etwa 1/3 kommt aus dem Westen, überwiegend aus West-Berlin. Bei den Ost-Bewerbungen stammt mehr als die Hälfte von Menschen, die in der DDR in pädagogischen Leitungs- oder Dozententätigkeiten gearbeitet haben, viele von ihnen sind von der Abwicklung betroffen: Dozenten von Bezirkskabinetten, vom ILO, Wissenschaftler der APW, von Universitäten und Pädagogischen Hochschulen, auch Mitarbeiter des Volks-

bildungs-Ministeriums etc. Bei einer kleinen Gruppe von Bewerbern handelt es sich um Lehrerinnen und Lehrer, die vorher in keiner weiteren Funktion - allenfalls als Fachberater - tätig waren.

Welche Bewerbungen so gut wie überhaupt nicht vorkommen, läßt sich ebenfalls sagen: Solche, von Menschen, die in der DDR jenseits des staatlichen Bildungssystems pädagogische Qualifikationen erworben haben - dabei denke ich vor allem an kirchlich ausgebildete Gemeindepädagogen etc. Auch durch mehrfache direkte Ansprache unterschiedlicher Menschen in diesem Bereich ist es nur selten gelungen, zusätzliche Bewerbungen zu erhalten.

Bei den West-Bewerbern lassen sich -grob gesagt - zwei Gruppen unterscheiden: Jüngere Leute um die 30, die trotz hervorragender Studienabschlüsse keinen festen Lehrerjob bekommen haben; und Menschen zwischen 40 und 50, die in gesicherten, gut bezahlten Positionen sitzen, aber noch einmal etwas Neues machen wollen.

Dies ist die Ausgangslage für die Arbeit der Besetzungskommissionen, die für jede einzelne Stelle gesondert gebildet werden und in der Regel aus zwei PLIB-Mitarbeitern und einem Ministeriums-Mitarbeiter bestehen; mindestens einer von diesen ist ein "gelernter" DDR-Bürger.

Auszuwählen ist nach Eignung und Befähigung; dabei besteht sowohl im Ministerium als auch im PLIB der feste Wille, einen möglichst hohen Anteil von ehemaligen DDR-Bürgern einzustellen. Dies ist uns bisher mit einem Anteil von etwa 60 % auch gelungen.

Über Probleme, die dabei auftreten, will ich nun in einigen Punkten sprechen:

1.

Die Tätigkeit des PLIB-Referenten kann man vor allem als pädagogisch-wissenschaftliches Management beschreiben. Neben den fachlichen Qualifikationen sind Organisations- und Leitungsfähigkeit von großer Bedeutung. Dazu benötigt man in

aller Regel Erfahrungen aus entsprechenden Berufstätigkeiten.

Aber: Wer in der DDR solche Berufserfahrungen gesammelt hat, sammeln durfte, war in aller Regel auch in mehr oder weniger starker Weise in das System eingebunden. Kurz: Kompetenz und politische Belastung sind - so gesehen - meist miteinander verbunden.

2.

Dies gilt häufig in ähnlicher Weise für die pädagogisch-wissenschaftliche Kompetenz: Wer unter den Bedingungen der DDR Zeit und Gelegenheit hatte, sich in der pädagogischen Wissenschaft, in der Psychologie, auf dem laufenden zu halten, wer gar Zugang zu ausländischer Literatur hatte, war in aller Regel kein Oppositioneller. Wer diese Gelegenheit nicht hatte, wer davon vielleicht sogar gezielt ferngehalten wurde, steht nichtsdestotrotz in der fachlichen Konkurrenz mit den anderen Ost-, aber auch mit vielen qualifizierten West-Bewerbern.

Die Absurdität, die damit verbunden sein kann, ist mir bei der Besetzung einer Stelle für Fremdsprachen besonders aufgefallen: Alle Westbewerber konnten entsprechende Langzeit-Aufenthalte in England oder Frankreich aufweisen, die allermeisten Ost-Bewerber natürlich nicht. Dies ist, was deren Kompetenz angeht, ohne Zweifel ein Nachteil. Die zwei Ost-Bewerber mit solchen Aufenthalten im Westen vor der Wende waren - natürlich - Auslandskader mit entsprechendem politischen Hintergrund.

Der einzig sinnvolle Weg an dieser Stelle ist es, den Begriff der "fachlichen Qualifizierung" nicht zu eng zu interpretieren: Die Kenntnisse über die reale Schulsituation in Brandenburg, über die Befindlichkeit von Lehrern und Schülern, über deren biographischen Hintergrund, sind ebenfalls ein wichtiger Faktor der fachlichen Qualifizierung - und die sind bei Ost-Bewerbern in aller Regel weit besser.

3.

Bei der Vorauswahl der Bewerber hat sich - was die Ost-Bewerbungen angeht - eine spezifische Strategie als hilfreich erwiesen: Wir legen ein besonderes Augenmerk auf "Brüche" in der Berufsbiographie: Ein Lehrer, der an der Humboldt-Universität promoviert hat, und anschließend wieder auf die gleiche Lehrerstelle zurückgekommen ist und dort über Jahre verblieb, weckt unser Interesse. Eine Frau, die bis 1987 als IfL-Dozentin tätig war und dann nach West-Berlin ausgewandert ist, ebenso. Ein solches Interesse führt dann zu Bewerbungsgesprächen. Dabei kann sich unsere Vermutung bestätigen, daß in diesen Fällen fachliche Kompetenzen mit kritischem Bewußtsein und politischem Mut zusammenfallen - solche Vermutungen sind in *diesen* Gesprächen aber auch schon bitter enttäuscht worden.

4.

Schwierig sind nicht die klaren Fälle - in die eine oder andere Richtung, sondern die, die dazwischen liegen. Und die meisten Menschen aus der DDR, die sich bei uns bewerben, befinden sich irgendwo dazwischen; denn die wenigsten haben vor der "Wende" öffentlich widersprochen, die wenigsten waren aber auch hauptamtliche

Parteisekretäre. "Dazwischen" ist dann jeder Einzelfall zu prüfen, und dabei machen wir es uns wirklich nicht leicht. Wir stimmen in den Besetzungskommis-sionen nicht ab, sondern diskutieren mit dem Versuch, uns einig zu werden. Gelingt dies nicht, werden weitere Bewerber oder Bewerberinnen eingeladen. Manchmal werden mit Bewerbern auch mehrere Gespräche geführt. Zu jedem einzelnen Personalvorschlag muß letztlich die Ministerin persönlich ihre Zustimmung geben. Und sie entscheidet nicht immer allein nach Aktenlage, sondern verschafft sich gelegentlich auch selbst einen Eindruck von dem Bewerber.

5.

Dies alles ist ein äußerst aufwendiges Verfahren - gewiß. Doch die Menschen, die wir jetzt einstellen, werden über Jahre und Jahrzehnte "das Landesinstitut" sein. Deshalb ist dieser Aufwand nötig.

Ein Nachteil soll aber nicht verschwiegen werden: Viele Verfahren gehen langsamer voran, als insbesondere diejenigen, die sich beworben haben, dies wünschen. Dafür kann ich nur immer wieder um Verständnis bitten.