

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1264

Martina Heitmann, stellv. Landesvorsitzende

Kiel, den 11.04.2023

Handlungsplan Lehrkräftegewinnung (Umdruck 20/970)

Der VBE dankt dem Bildungsausschuss für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme im Rahmen der Beratungen zum Handlungsplan Lehrkräftegewinnung.

Wir werden unsere Stellungnahme wie folgt strukturieren:

- a) Hinweise, die nicht unerwähnt bleiben sollten
- b) Zum beabsichtigten Zeitplan
- c) Zu den 13 Bausteinen
- d) Prüfvorgaben für Sommer und Winter
- e) Abschließende Hinweise

a) Hinweise, die nicht unerwähnt bleiben sollten

Bei der Bewertung der Personallage beobachtet der VBE mit Erleichterung, dass nun auch das Bildungsministerium einen erheblichen Mangel feststellt. Hierbei trifft dieser Mangel besonders die Schulleitungen und diejenigen Lehrkräfte, die den Schulbetrieb noch aufrechterhalten. Der VBE kommunizierte bereits vor sechs Jahren erste Vorstellungen zur Behebung des Lehrermangels in der Öffentlichkeit und sprach schon zu diesem Zeitpunkt von einer Notlage. Von dem Begriff „Notlage“ wurde vonseiten des Ministeriums damals vehement Abstand genommen. Nun zeigt sich, dass kostbare Jahre vertan wurden. (VBE MITTEILUNGEN Nr. 210 – 1-2018)

Zusätzlich sah der VBE es sehr kritisch, die Unterrichtsversorgung in Schleswig-Holstein mit über 100% so darzustellen, dass für die Öffentlichkeit keinerlei Unterrichtsausfall erkennbar war. Damit wurde jede nur irgendwie notdürftig besetzte Unterrichtsstunde und das Prinzip des eigenverantwortlichen Arbeitens (EVA) einem vollwertigen Unterricht gleichgesetzt. (VBE MITTEILUNGEN Nr. 225 – 4/2021; Nr. 226 – 1/2022)

Zu einer ganz besonderen Herausforderung hat sich nach den politischen Entwicklungen in Europa seit letztem Jahr Deutsch als Zweitsprache entwickelt. Die Arbeitsbedingungen in diesem schulischen Arbeitsbereich sind sehr besonders (VBE MITTEILUNGEN Nr. 230 – 1-2023)

Nicht nur für diesen Bereich, sondern auch für die vielen weiteren Schülerinnen und Schüler mit besonderem Unterstützungsbedarf brauchen wir in SH generell nicht nur gut ausgebildete Lehrkräfte, sondern auch verlässliche und tatkräftige Unterstützung durch multiprofessionelles Personal - eingestellt von den Schulträgern, organisiert durch das Ministerium. Der Erziehungsauftrag von Kindern und Jugendlichen, der bisher originär bei Eltern und Sorgeberechtigten lag, muss seit langem zunehmend durch das System Schule erfüllt werden.

In den einleitenden Worten zu diesem Umdruck wird festgestellt, dass die Landesregierung „viel unternommen hat, um Lehrkräfte zu entlasten“. Dem VBE fehlen hier die Fakten. Als jüngste Äußerung im Landtag klingelt uns noch die konsequente Verweigerung zu einer Entlastung der Klassenlehrkräfte in den Ohren.

b) Zum beabsichtigten Zeitplan

In einem ersten Schritt soll nun ein Maßnahmenpaket umgesetzt werden, das zunächst kurzfristig und ohne Rechtsänderungen umsetzbare 13 Bausteine beschreibt. Dem VBE erschließt sich nicht, warum unter „kurzfristig und ohne Rechtsänderung“ noch ein weiteres Jahr verstreichen muss und in dieser Zeit – zwei Jahre nach dem Start der Arbeit der Allianz für Lehrkräftebildung – und sechs Jahre nach unseren ersten Gesprächen weiterhin sichtbar nichts geschehen wird.

Die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein erwarten zügige Entlastung durch mehr Lehrkräfte und Entlastung von Aufgaben, die nicht mit Pädagogik und Wissensvermittlung zu tun haben. Zeit ist die einzige Währung, die im Schulbereich noch zählt.

c) Zu den 13 Bausteinen

Der VBE war aus dem Verband unbekanntem Gründen zum bisherigen Austausch über die folgenden 13 Bausteine nicht geladen. Daher erfolgte unsererseits eine erste Bewertung in den aktuellen VBE MITTEILUNGEN Nr. 230.

Es ist richtig, auf Freiwilligkeit und Anreize setzen, statt auf rigore Einschnitte, die dem Anliegen nach mehr Lehrkräften und einer vertrauenswürdigen Werbung für den Lehrerberuf zuwiderlaufen würden.

Erste Phase – zum Lehramtsstudium

Die ersten fünf Bausteine, die das Lehramtsstudium betreffen, finden unsere Unterstützung:

1. Eine intensivere Beratung bezüglich der Fächerwahl und Schulart
2. Einrichtung einer Praktikumsdatenbank für Lehramtspraktika mit dem Ziel einer besseren regionalen Verteilung
3. Das FSJ-Schule ausbauen und für den Einsatz in Grundschulen ausweiten; dort, wo es bisher möglich ist, werden sie als gute Unterstützung und Entlastung empfunden.
4. Begleitkonzepte für Studierende in den Schulen; dafür teilweise Teilzeitstunden aus freiwilligen Aufstockungen zu nutzen ist eine kreative Idee. Diese Zusatzstunden müssen jedoch zusätzlich den Schulen zur Verfügung (PZV) gestellt werden.
5. Übernahme von Übernachtungskosten für Studierende im Praxissemester – gut.

Zweite Phase – zum Vorbereitungsdienst

6. Eine Evaluation der bisherigen finanziellen Anreizsysteme für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist nach Auffassung des VBE bei 250 € im Monat eigentlich selbstverständlich. Dieser Betrag sollte ggfs. erhöht werden. Gleichwohl sollte überprüft werden, ob der Kreis der bedachten Kreise erweitert werden sollte. Allerdings ist der Start möglicher Änderungen zum 1.2.2024 reichlich spät.
7. Die Bewerbungstermine und -kriterien für die Einstellung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst vorzuziehen sowie unvollständige Unterlagen in Mangelfächern für ein vorläufiges Einstellungsangebot zu akzeptieren, findet die Unterstützung des VBE. Auch hier ist der Termin 1.2.2024 sehr spät.
8. Der „Quereinstieg“ für M.A.-Absolventinnen und –Absolventen in anderen als den studierten Lehrämtern sollte grundsätzlich möglich sein, damit kein Bewerber, keine Bewerberin, aber auch

keine Zeit verloren geht. Mit dem Wechsel von Gymnasium zur Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe jetzt zu beginnen, findet die volle Unterstützung des VBE.

Dritte Phase – zum Schuldienst und zur Fort- und Weiterbildung

9. Die Begrenzung der Möglichkeiten für Sabbaticals ab zehn Dienstjahren und dann alle weiteren fünf Jahre kann hingenommen werden.
10. Die freiwillige Abordnung von Gymnasial-Lehrkräften an Grundschulen und ausgeweitet auf Gemeinschaftsschulen inklusive bestehender Qualifizierungsangebote und
11. die Weiterentwicklung der Anerkennung und Qualifizierung von ausländischen Lehrkräften sowie Erleichterung ihres Einsatzes an den öffentlichen Schulen wird vom VBE mitgetragen.
12. Beim Appell an alle Teilzeitlehrkräfte, ihre Kontingente zu erhöhen setzt der VBE wie das Ministerium auf Freiwilligkeit. Das Angebot, einen Teil des aufgestockten Stundenkontingents für die Begleitung von Studierenden im Praxissemester oder von Unterstützungskräften an der Schule zu nutzen, ist wie schon oben gesagt eine kreative Idee und führt zu einer Entlastung im Kollegium. Konkretes ist jedoch vonnöten.

Ein wichtiger Grund für Teilzeit ist nach unseren Befragungen die Möglichkeit auf einen freien Tag in der Woche für familiäre Verpflichtungen.

Der VBE fordert deshalb seit Jahren, die Erwirtschaftung eines freien Tages nicht an die $\frac{3}{4}$ Regelung zu binden. Auch mit 22 Unterrichtsstunden lässt sich die Unterrichtsverpflichtung auf vier Tage verteilen, soweit es die Stundenplanerstellung zulässt.

13. Ein Aufruf an Lehrkräfte, ihre Dienstzeit bei Erreichen des Pensionsalters um ein bis zwei Jahre zu verlängern, verbunden mit der Möglichkeit einer Zulage für Lehrkräfte, die durch ihre Fächer oder an diesem Ort besonders gebraucht werden, ist nach Auffassung des VBE nicht schädlich.

Ein besonderer Anreiz könnte die Möglichkeit sein, dass diese Verlängerungszeiten auf die Pensionsansprüche bis zur Pensionshöchstgrenze angerechnet würden.

Seniorexperten können Schulleitungen entlasten, indem sie nicht examinierte Lehrkräfte methodisch und didaktisch „an die Hand nehmen“.

Es müssen Anreize entwickelt werden, unter denen Lehrkräfte auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Amt verzichten würden, bspw. durch Teamteaching oder durch Förderunterricht in kleinen Gruppen mit einem gewissen Kontingent an Stunden oder durch Freistellung vom Klassenlehramt. Pilotprojekte könnten sofort starten.

d) Zu den Prüfaufträgen für Sommer bzw. Winter

- Geeignete Maßnahmen zur Gewinnung und Steuerung für Bedarfslehrämtern, Mangelfächern und Regionen zu erarbeiten ist seit mehr als zehn Jahren ein hehres Ziel. Wir hoffen, dass diesmal wirkungsvolle Maßnahmen entstehen.
- Eine stärkere Dualisierung im Studium wird zzt. im VBE intensiv diskutiert. Dieser mögliche Schritt zur Lehrkräftegewinnung fand auf einer Personalrätekonferenz des VBE im März 23 zur Stärkung der Unterrichtsversorgung breite Zustimmung. Damit wäre dies ein Weg die Lehrkräfte in den Schulen auf dem Weg zur Verbesserung der Personalnot mitzunehmen. Allerdings darf mit einer solchen Umstrukturierung des Studiums die fachwissenschaftliche Qualität eines wissenschaftlichen Studiums im Hinblick auf eine zukünftige Lehrtätigkeit nicht leiden.

Zügiger wirken sich zusätzliche Lehrbefähigungen aus. Ihre lehramtsbezogenen Berechtigungen sollten nochmal überprüft werden. Auch der zusätzliche Aufwand für eine im Beruf stehende Lehrkraft muss evaluiert werden.

- Dazu zählt ebenfalls die Gewinnung von nichtlehramtsbezogenen Bachelorabsolventen für ein Lehramtsmaster.
- Vorbereitungsdienst: Die Prüfung der Erweiterung des Direkteinstiegs auf andere Schularten (Grundschule und GemS) sollte gründlich geprüft werden.
- Mit dem folgenden Prüfauftrag werden missverständliche, bzw. fest definierte beamtenrechtliche Begriffe benutzt, die so verwendet Skepsis verbreiten: **Mehrarbeit**.
 1. Es wird doch wohl nicht daran gedacht, das Vollzeitdeputat mit der beamtenrechtlichen Möglichkeit von Mehrarbeit aufzustocken; juristisch seit Jahrzehnten zementiert und bezahlt mit 23,71 € nach MehrArbVergVO?
Lehrkräfte sind mehr als voll ausgelastet.
Zeit als Entlastung ist die einzige Währung, die zählt.
 2. Eine Mentorentätigkeit ist eine sehr zeitaufwändige Zusatzaufgabe. Diese zusätzlich zu einer Vollzeitbeschäftigung zu leisten, führt zwangsläufig zu Qualitätsverlust und Überforderung. Auch besteht die Gefahr, dass Schulleitungen hier Druck ausüben, damit kein Weniger bei der Unterrichtsversorgung entsteht. Welche Mentorentätigkeit ist hier im Blick?

Viele Schulen planen, weil sie nicht anders können, regelmäßig und rechtswidrig unvergütete Mehrarbeit fest ein; Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit (so die Vorschriften) wird häufig übersehen, da sonst neue Lücken gerissen werden. Das ist kein gesunder Zustand.

Insofern ist die Überschrift „Andere Arbeitszeitmodelle der Lehrkräfte“ sehr verdächtig.

- Die Altersermäßigung nach PflichtstundenVO ist nach Auffassung des VBE der Respekt des Dienstherrn vor der geleisteten Arbeit der dienstälteren Kolleginnen und Kollegen. Die Schulleitungen haben schon jetzt die Möglichkeit, diese Stunden für Aufgaben der Verwaltung zu nutzen. Hier rigoros aufzutreten, hieße diese Lehrkräfte noch früher in den Ruhestand zu treiben.
Schulleitungen brauchen keinen Aufgabenkatalog zur Unterstützung. Sie brauchen eine bessere Ausstattung mit Ausgleichsstunden für ihre eigene Leitungszeit.
- Aufsetzen von Weiterbildungsmaßnahmen für weitere Bedarfsfächer. Siehe zweiter Spiegelpunkt der Prüfaufträge.
 1. Zu den strukturellen Änderungen für die Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben und anderen außerunterrichtlichen Anforderungen steht an erster Stelle die Entlastung der Klassenlehrkräfte um 1 Std als Respekt vor der enorm hohen Besprechungs- und Organisationsbelastung in Höhe von 6 bis 8 Zeitstunden pro Woche (VBE Befragung 2018/19). Es geht hierbei ausdrücklich nicht darum, eine Klassenleitungsstunde fachungebunden mit den Schülerinnen und Schülern zu verbringen (siehe MdL Balasus im Landtag). Kreative Lösungen haben die Schulen auch im Rahmen der Experimentierklausel nicht (siehe Ministerin im Landtag). Der Unterschied im Besprechungs- und Verwaltungsaufwand, je nachdem, ob man Klassenlehrkraft ist oder nicht, ist den letzten Jahren immens gewachsen. Dem muss durch eine entsprechend erhöhte Stundenzuweisung einer Schule Rechnung getragen werden.
 2. Zur Entlastung von Verwaltungsaufgaben gehören auch die Behebung der Rechtsunsicherheiten und ein leichtes Händeln von Schulgirokonten. Die erste aufwendige Beschreibung entwickelte sich zum Flop. Das Problem ist nach wie vor nicht gelöst.

3. Der VBE fordert dringend Verbesserungen für die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte ein. Das Problem ist seit Jahrzehnten, dass Verbesserungen, die auch immer in der Verrechnung mit Planstellen erfolgen, noch von bisher keiner Landesregierung im Koalitionsvertrag bedacht worden war und entsprechende Kontingente nicht eingeplant wurden. So hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine Überlast aufgeschaukelt, die auch nicht abgebaut wird durch Äußerungen wie „Lehrkräfte brauchen wir in den Klassenräumen“.

So ist es zur Situation der Klassenlehrkräfte gekommen, so wollen immer weniger Lehrkräfte Ausbildungslehrkräfte werden, so wollen immer weniger Lehrkräfte Schulleitungen übernehmen, so sind Lehrkräfte ausgepowert und über der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit.

Lehrkräfte müssen für ihre Aufgaben auch ausgestattet werden; Ermäßigungsstunden müssen Stück für Stück eingeplant und umgesetzt werden.

f) Zu den Prüfaufträgen setzt der VBE hinzu:

Schulen brauchen handfeste Übereinkünfte mit den Schulträgern zum Ausbau der multiprofessionellen Teams. Sie dürfen nicht der Beliebigkeit überlassen werden. Das betrifft:

- die Einstellung von Schulgesundheitsfachkräften
- eine deutlich spürbare Unterstützung des DaZ-Unterrichts
- den Ausbau der Schulsozialarbeit

Loyal und aus ihrer Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler machen die Lehrkräfte Schule systemrelevant. Verbesserungen dürfen nicht auf ihre Kosten umgesetzt werden.

Der VBE nimmt die Ministerin beim Wort, wenn die nächsten Pakete im Sommer und im Winter folgen.