

An den Landtag NRW
Antrag der FDP- Fraktion
Drucksache 18/4131

Stellungnahme der SLV NRW

Die SLV NRW begrüßt es, zum Thema „Lehrkräftemangel“ zu einer Stellungnahme aufgefordert worden zu sein.
Kernaussagen der folgenden Stellungnahme sind nach der Verlautbarung der SWK bei der KMK im Frühjahr 2023 bereits an das MSB in NRW adressiert worden.

Die Situation der Lehrkräfteversorgung ist schon jetzt an vielen Schulen Deutschlands besorgniserregend. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren verschärfen. Die Daten zum Lehrkräftemangel sind alarmierend.

Schon zu Beginn der 1990 Jahre wurde der Lehrkräftemangel deutlich. In NRW sollte dem Lehrkräftemangel mit großen Plakataktionen entgegengewirkt werden. Im Nachhinein betrachtet waren die Versuche, dem Lehrkräftemangel konstruktiv und ideenreich zu begegnen, halbherzig. Sie sind allesamt gescheitert.
Nun steht NRW, wie auch die weiteren Bundesländer im Bereich der Bildung, vor großen Herausforderungen.
Parallel zum Lehrkräftemangel ist ein eklatanter Qualitätsverlust auf vielen Ebenen der schulischen Bildung zu verzeichnen (Lesekompetenz, mathematische Kompetenz, soziale Kompetenzen, ...).

Wir zitieren hier aus einem Artikel aus „Die Zeit“ von Februar 2023:
„... die Kompetenzkurve unserer Schülerinnen und Schüler kennt nur eine Richtung - nach unten“
...“Die Corona-Krise hat manchen hoffen lassen, dass Deutschland seine Selbstblockaden überwindet... doch Corona ist zu Ende und von der Hoffnung ist nichts mehr übrig. Nichts zeigt das so gut wie die Schulpolitik, die schnell wieder in alte Muster verfällt, in Krisengehechel, Denkfaulheit und Kompetenzwirrwarr.“
...“Die Bildungspolitik steht da, wo sie schon häufig stand: sich selbst im Weg.“

Die SLV NRW konstatiert, dass wir nicht nur das Problem des Lehrkräftemangels haben, sondern gleichzeitig unser Bildungssystem und unsere Bildungsausrichtung auf den Prüfstand stellen müssen.
Bekannt ist aber auch, dass wir in beiden Bereichen keinen Erkenntnismangel haben, sondern es massiv an Umsetzungsinitiative und Umsetzungswillen mangelt.

Schon 2009 hat Hattie in seiner Studie festgestellt, dass qualifizierte Lehrkräfte für den Lernerfolg von Schülerinnen und Schüler unverzichtbar sind.

Für Lehrkräfte ist aber genauso wichtig zu wissen, welche Ansprüche an sie gestellt werden und in welchem Rahmen sie arbeiten werden.

Einerseits sind qualifizierte Lehrkräfte für den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern unabdingbar, andererseits ist Klarheit über die Aufgaben für aktive Lehrkräfte, besonders aber auch für die Interessenten am Beruf einer Lehrkraft vor einer Entscheidung für das Lehramt unverzichtbar.

Bildungsauftrag, Erziehungsauftrag und strukturell- organisatorischer Rahmen für den Lehrer*innenberuf müssen klar definiert sein.

Im Folgenden nehmen wir einige bereits diskutierte Maßnahmen in den Blick:

1. Erschließen von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften

1.1 Lehrkräfte im oder kurz vor dem Ruhestand

Der Ausbau von Initiativen zur Beschäftigung von Lehrkräften im Ruhestand ist nach Auffassung der SLV NRW sinnvoll. Auf die Resultate dieser Maßnahmen schauen wir mit Spannung. Viele Lehrkräfte suchen den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand, weil sie keine Kraft mehr haben, dem herausforderndem Alltag gerecht zu werden. Die Beschäftigungsanreize von Lehrkräften im Ruhestand könnten eine hohe Flexibilität sowie eine angemessene Bezahlung sein.

Die Weiterbeschäftigung von Lehrkräften über die Altersgrenze hinaus kann nur auf freiwilliger Basis stattfinden und muss genau geprüft werden. Dabei geht es um Belastbarkeit, Machbarkeit und Qualität.

Die Flexibilität von Schulleitungen beim Abschluss entsprechender Verträge begrüßt die SLV NRW sehr. Schulleitungen benötigen unbedingt ein hohes Maß an Flexibilität, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Das Ziel der selbständigen Schule, das in den späten 1990 Jahren verfolgt wurde und später als eigenverantwortliche Schule deklariert wurde, stagniert leider in fast allen Ländern und wird anscheinend nicht weiter verfolgt. Das wirkt sich in der aktuellen Situation nachteilig aus.

Die verwaltungstechnische Begleitung von Schulleitungen muss gesichert sein und darf nicht dem Zufall (Schulträgerentscheidungen) überlassen werden.

1.2 Reduktion der Unterrichtsverpflichtung aus Altersgründen

Die Prüfung einer Ergänzung der Arbeitszeitverordnung sieht die SLV NRW aus der schwierigen Situation der Lehrkräfteversorgung heraus als sinnvoll an. Für die Abdeckung außerunterrichtlicher Tätigkeiten durch Lehrkräfte mit Altersminderung kann nur gelingen, wenn Schulleitungen die Stärken und Kompetenzen dieser Lehrkräfte entsprechend flexibel nutzen können.

Es ist zu bedenken, dass Maßnahmen zum Abbau der Altersermäßigung zunächst ein Mehr an Unterrichtsstunden zu bringen scheinen, erfahrungsgemäß aber die Bereitschaft verringern wird, über die unterste Altersgrenze hinaus zu arbeiten.

Es ist daher äußerst fraglich, ob die Abdeckung außerunterrichtlicher Tätigkeiten durch Lehrkräfte mit Altersminderung gelingen und im Ergebnis zu einem Mehr an Unterricht führen kann.

1.3 Lehrkräfte in Teilzeit

In einer sich verändernden Gesellschaft setzen vor allem junge Menschen bei ihrer Berufswahl auf eine hohe Flexibilität. Berufe, die diese Flexibilität mit sich bringen, stellen für Menschen eine hohe Attraktivität dar.

Wenn Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigungen eingegrenzt werden, indem z.B. voraussetzungslose Teilzeit eingeschränkt oder sogar abgeschafft wird, geht diese Attraktivität verloren.

Die SLV NRW sieht daher diese Maßnahmen im Hinblick auf Lehrkräftegewinnung als nicht zielführend an. Menschen werden durch unattraktive Arbeitszeitgestaltungen davon abgehalten, den Beruf einer Lehrkraft zu ergreifen.

1.4. Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung auf der Basis von Vorgriffstunden

Eine weitere Erhöhung der Lehrerarbeitszeit, auch wenn diese finanziell ausgeglichen wird, sieht die SLV NRW als äußerst kritisch an.

Schon jetzt ist der Krankenstand an allen Schulen im Land dramatisch. Viele Lehrkräfte sind im Alltag hohen Herausforderungen ausgesetzt. Die „Erholungszeiten“ an den Wochenenden oder in den unterrichtsfreien Zeiten müssen für Unterrichtsvor- und nachbereitungen sowie für Korrekturen genutzt werden. Das breite Abbild unserer Gesellschaft ist täglich in Schulen aller Schulformen präsent. Lehrkräfte werden mit großen sozialen Problemen konfrontiert. Viele Lehrkräfte leiden unter Schlafstörungen, Belastungsstörungen und Erschöpfungszuständen.

Die SLV NRW sieht eine weitere Erhöhung der Lehrersarbeitszeit als eine große Gefahr der Situation vor Ort an. Statistisch würde diese Maßnahme die Zahlen des großen Lehrermangels sichtbar verbessern. Vor Ort würde die Situation noch schwieriger als sie ohnehin schon ist.

Die SLV NRW kann sich eine Erhöhung der Lehrerarbeitszeit nur dann vorstellen, wenn die Lehrerarbeitszeit von Lehrkräften auf die vielen verschiedenen Aufgaben einer Lehrkraft Auswirkungen hat, also unterrichtsfremde und erziehungsferne Tätigkeiten von anderen Kräften übernommen würden.

2. Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften für andere Schulformen sowie Nachqualifizierung von Mangelfächern

Der Lehrkräftebedarf wird an den nicht-gymnasialen Schulformen in den kommenden Jahren besonders hoch sein. Der vielfach gemachte Vorschlag der Weiter- und Nachqualifizierung von Gymnasiallehrkräften wird von uns sehr kritisch gesehen.

Die SLV NRW ist indes der Überzeugung, dass eine veränderte Lehrkräfteausbildung dringend notwendig ist.

Voraussetzung für einen derartigen - unseres Erachtens unumgänglichen – Schritt ist die im Vorspann bereits angesprochene Klärung der Bildungsstruktur und des Bildungsauftrages. Nur, wenn die Rahmenbedingungen eines Berufsbildes transparent sind und offen liegen, können Bildungsgänge sinnvoll mit Zielvorstellungen, Inhalten und Anforderungen gefüllt werden.

3. Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch Studierende und andere, formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen

Die aktuelle Situation in den Schulen zeigt schon jetzt einen hohen Einsatz von Vertretungslehrkräften, die sich noch im Masterstudiengang, zum Teil noch im Bachelor-Studiengang befinden. Der Einsatz dieser Kräfte ermöglicht den Schulen eine statistische Füllung der Stundentafel. Gleichzeitig belasten sie die Stammllehrkräfte, weil

diese die „Ungelernten“ einführen und an die Aufgabe heranführen müssen, jederzeit als Ratgeber zur Verfügung stehen, Absprachen kommunizieren, Anforderungen definieren und letztendliche Verantwortung übernehmen müssen. Die proklamierte „Entlastung“ für die Schulen erweist sich somit als verdeckte Mehrarbeit für die Kollegien und vor allem für die Schulleitungen bedingt durch einen hohen zeitlichen Einsatz für die notwendige Beratung und Betreuung.

4. Seiteneinsteiger

Die unter Punkt 3 genannten Schwierigkeiten bei den Studierenden, zeigen sich bei den Berufsfremden noch einmal verstärkt.

Ein abgeschlossenes wissenschaftliches Studium mag eine gute Voraussetzung für den Umstieg in einen inhaltlich affin klingenden Bereich sein. Tatsächlich zeigt sich aber, dass Fachlichkeit nur zum Teil Grundlage für wirksamen Unterricht ist. Der Entwicklungsbedarf bei Seiteneinsteigern*innen erweist sich als deutlich größer, als das gemeinhin angenommen wird. Die hohe Zahl der Abbrecher*innen zwingt dazu, über die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen nachzudenken. Letztendlich wird deren Integration in den Schulbetrieb durch hohen zeitlichen Aufwand für Schulleitungen und Kollegien erkaufte.

5. Pädagogisches, nicht lehrendes Personal und nicht pädagogisches Personal

Unter diesen Bezeichnungen sind Psychologen*innen, Sozialarbeiter*innen, MPT-Kräfte, Sozialpädagogische Fachkräfte, Sekretärinnen, IT- Fachleute, Verwaltungsassistenten*innen, Hausmeister*innen, etc. zu zählen. Das Vorhandensein dieser Berufsgruppen kann die Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern unterstützen. Das Vorhandensein eines funktionierenden Unterstützungssystems kann durchaus einen Anreiz für Interessenten am Lehramt bieten.

Faktisch ist der Einsatz dieser Berufsgruppen schillernd und spiegelt nicht die Situation in den Einzelschulen wider.

Nur wenige Schulen sind ausreichend mit diesen Berufsgruppen ausgestattet. Die aktuell vermittelte Zahl von z.B. rund 400 Schulverwaltungsassistenten*innen an Grundschulen, der Schulform mit dem derzeit höchsten Unterstützungsbedarf, macht das sehr deutlich.

Nach dieser kurzen Kommentierung bereits öffentlicher diskutierter Möglichkeiten zur Generierung von Unterrichtszeit und Gewinnung von aktuellen und zukünftigen Lehrkräften möchten wir noch einige Aspekte nennen, die wir für die Akquise zukünftiger Lehrkräfte für bedenkenswert halten:

- Wertschätzung des Berufes
Die öffentliche Diskussion der letzten Jahre hat das Bild des Lehrer*innenberufs massiv beschädigt. Die SLV NRW fordert alle Verantwortlichen auf, dieses Bild zu korrigieren und auch öffentlich dafür einzutreten.
- Professionalisierung des Berufes
Es ist ein klares Berufsbild zu entwerfen. Die Arbeitsbereiche und –anforderungen sind konkret zu definieren und zu kommunizieren. Die Sichtweise auf den Beruf allein von der anderen Seite des Pultes ist zwangsläufig einseitig, in einem Höchstmaße subjektiv und führt zu falschen Vorstellungen.

Zur Professionalisierung gehört zudem, dass Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten definiert sind und in der Definition des Berufsbildes einen festen Platz haben.

- Bezahlung
Die Entlohnung von Lehrerinnen und Lehrern wird gerade von Außenstehenden oft als zu gering eingestuft. Dieser Gedanke mag auch bei den Überlegungen zur Berufswahl „Lehrer*in“ eine Rolle spielen. Was dabei aus dem Blick zu geraten scheint, ist die Ausgestaltung von Einstiegsgehältern in anderen akademischen Berufen und deren Entwicklungsmöglichkeiten. Unter Einbeziehung aller Aspekte liegen die Verdienstmöglichkeiten von beamteten Lehrkräften nicht so weit hinter anderen Gruppierungen zurück, wie es oftmals vermittelt wird. Dieser Aspekt muss aus Sicht der SLV NRW im Bemühen um pädagogischen Nachwuchs dringend aufbereitet und verdeutlicht werden.
- Schulen mit funktionierender Organisation
Schulen sind baulich, verwaltungsmäßig und pädagogisch- inhaltlich so zu gestalten, dass sie als klar und transparent definierter Arbeitsplatz wahrgenommen und angenommen werden können.
- Arbeitsplatz Schule
Die Arbeitsplätze für Lehrer*innen sind so zu gestalten, dass sie als lebenswerte Orte wahrgenommen werden können. Dies ist durch die räumliche und technische Ausstattung zu gewährleisten.
Zudem ist es auch im Sinne der Vorbildfunktion für Schüler*innen geboten, Schule nicht in „Schrottimmobilien“ zu verorten. Derartige Orte verdeutlichen deren Nutzern auch ihre Wertschätzung durch die Gesellschaft.
- Schaffung wirksamer rechtlicher Rahmen
Es ist schon jetzt nicht zu vertreten und hält sicher manche(n) Bewerber(in) ab, dass Aggressionen und Übergriffe psychischer und körperlicher Art durch Eltern, Schülerinnen, Schüler und Eltern von Lehrerinnen und Lehrern anscheinend hingenommen werden sollen. Die SLV NRW fordert, dass der Schutz von Kollegien und Schulleitungen sowie die Durchsetzung schulischer Maßnahmen und Anordnungen sowohl rechtlich als auch faktisch effektiv abgesichert und auch durch die vorgesetzten Behörden verlässlich umgesetzt werden.
- Schulstruktur und Bildungsziele
Die Schulstruktur, die in jedem Jahr ähnliche Verwerfungen aufweist (Übergang 4/5, Entscheidung Ende Jg.6; Schulwechsel in 7 und 8, Abschlüsse Jg.10, Abbrecher*innen 11/13, ...) ist zu hinterfragen. Die genannten (und weitere) Problemfelder sind zu identifizieren und so zu bearbeiten, dass sich die Situation im Bildungswesen sichtbar und spürbar verbessert. Es ist fahrlässig, sie auf der Ebene des Verwaltungshandelns zu kaschieren.
Ebenso sind die Bildungsziele ins Auge zu fassen. Curricula, Stundentafeln und vor allem Leistungsüberprüfungen sind seit Jahren bestenfalls kleinschrittig entwickelt worden. Das ist mit den schnellen und tiefgreifenden Veränderungen in der Gesellschaft und den Anforderungen im zukünftigen Berufsleben nicht zu vereinbaren.

Junge Menschen wollen nicht an einem Modell arbeiten, das sie schon als Schülerinnen und Schüler als veraltet wahrgenommen haben. Sie suchen Visionen und wollen kein „totes Pferd“ besteigen.

- Bildungsgänge für das Lehramt
Mit Blick auf die Anforderungen und Verantwortung, die das Berufsbild „Lehrkraft“ mit sich bringt, scheint eine Revision der grundlegenden Ausbildung dringend geboten. Die gültigen Ausbildungsordnungen reflektieren nicht in ausreichendem Maße die tatsächlichen Situationen in Schule und Unterricht. Zwischen den wissenschaftlichen und den erzieherisch- strukturellen Anforderungen der Schule und der Schülerschaft muss ein angemessenes Verhältnis geschaffen werden. Studierende erhalten nur so ein klareres Bild über ihren zukünftigen Beruf und können gleichzeitig besser auf ihren Berufsalltag vorbereitet werden.
Duale Studiengänge böten dabei einen bedenkenswerten Ansatz. Studierende hätten von Beginn an einen großen Einblick in das System Schule und könnten so in den Beruf „Lehrkraft“ hineinwachsen.

Für die
Schulleitungsvereinigung NRW

H. Willert
(Vorsitz)