

Leitantrag BDV 2022

Fortdauernder Lehrermangel an Grund-, Mittel- und Förderschulen gefährdet die Bildungsqualität

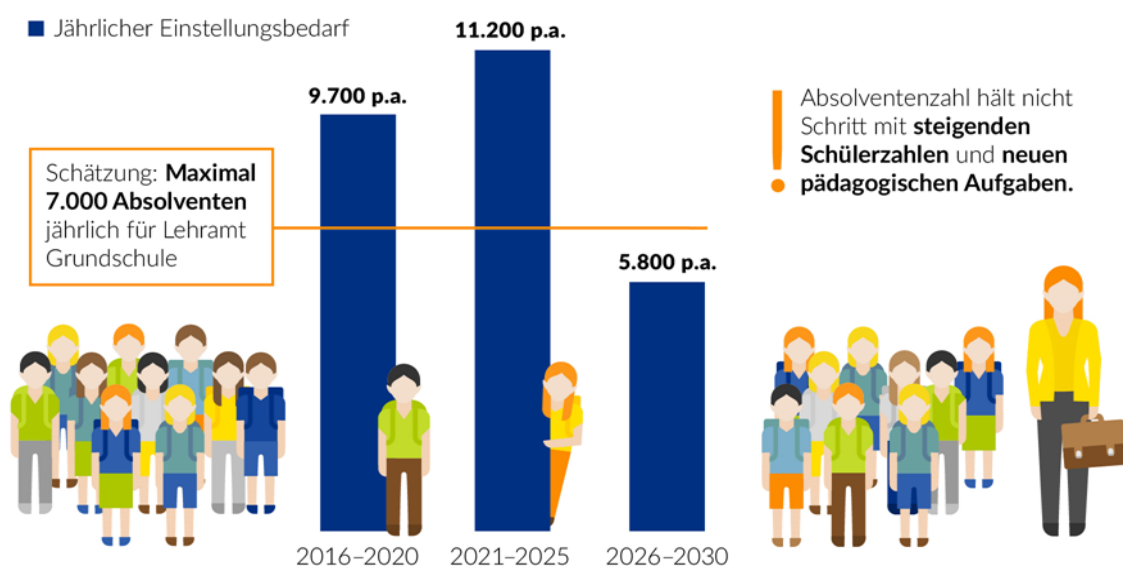
Die Ausgangssituation

Die vom BLLV seit Jahren vorhergesagte Situation des Lehrkräftemangels ist seit ein paar Jahren eingetreten. Seit etwa vier Jahren wächst der Mangel an qualifiziert ausgebildeten Lehrerinnen an Grund-, Mittel und Förderschulen von Schuljahr zu Schuljahr. Dieser nicht nur für Bayern, sondern für ganz Deutschland geltende Trend gefährdet die Bildungsqualität deutschlandweit.

Die Bertelsmann-Stiftung prognostiziert in ihrer Untersuchung, dass der Lehrermangel in Grundschulen im Laufe der nächsten sechs Jahre dramatischer als bislang angenommen ausfallen wird. Laut Stiftung werden bis zum Jahre 2025 mindestens 26.300 Absolventen für das Grundschullehramt bundesweit fehlen.

LEHRERMANGEL IN GRUNDSCHULEN VERSCHÄRFT SICH

Blick in die nahe Zukunft: Hoher Lehrerbedarf bis 2025 – Absolventen reichen nicht!



Studie: „Lehrkräfte dringend gesucht – Bedarf und Angebot für die Primarstufe“
© Bertelsmann Stiftung 2018

BertelsmannStiftung

Die Kultusministerkonferenz (KMK) ist in ihrer Prognose aus dem Oktober 2018 hingegen von lediglich rund 15.300 fehlenden Lehrkräften ausgegangen. Diese Diskrepanz ist auf einen stärkeren Anstieg der Schülerzahlen zurückzuführen. Ging

die KMK vor zwei Jahren noch davon aus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Primarstufe im Jahr 2025 bei 3,064 Millionen liegen würde, zeigt eine Schülerzahlenprognose auf der Basis der aktuellen Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamts, dass die Zahl der Grundschul Kinder rund 3,232 Millionen betragen dürfte. Dies entspricht einem Plus gegenüber der KMK-Schätzung von rund 168.000 Schülern. Wenn es bis 2025 nicht gelingt, die bis dahin entstandene Lehrkräftelücke zu schließen, droht der Lehrermangel bis 2030 fortzubestehen. Es erfordert daher schnelle Lösungen, um gute Bildung für alle kontinuierlich gewährleisten zu können.

Die Folgen des Lehrkräftemangels

Der seit Jahren andauernde Lehrermangel insbesondere an Grund-, Mittel- und auch Förderschulen veranlasst den Dienstherrn seit geraumer Zeit dazu, mit sogenannten Sondermaßnahmen gegenzusteuern. So wurde die Maßnahme der **Zweitqualifikation** ins Leben gerufen, durch die Kolleginnen und Kollegen aus den Schularten Gymnasium und Realschule für den Einsatz in der Grund-, Mittel- und Förderschule nachqualifiziert werden sollen. Mittlerweile sind rund 2000 solcher Lehrkräfte im Einsatz. Jedoch ist die Zahl derer, die sich für diese Maßnahme entscheiden bereits rückläufig und es ist zu befürchten, dass viele dieser Kolleginnen und Kollegen wieder an ihre ursprüngliche Schulart zurückwechseln, sobald sie dort eine finanziell attraktivere Planstelle erhalten. Weiterhin versucht man über den Einsatz von sogenannten „**Ein-Fach-Fachlehrkräften**“ außerschulisches Personal für den Fachunterricht (Englisch, Kunst, Musik,...) zu rekrutieren, ohne dass diese Personen eine pädagogische Ausbildung nachweisen müssen. Das Angebot von **Teilzeitaufstockungen** zur besseren Stundenversorgung der Schulen läuft ebenfalls nicht wie gewünscht. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich für Teilzeit entscheiden – und das sind in Bayern etwa zwei Drittel der Lehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen – tun dies aus gutem Grund und verzichten auf die entsprechende Besoldung. Ebenso versucht der Dienstherr über **Arbeitsverträge** pensionierte Lehrkräfte zu einer zumindest stundenweisen Rückkehr in den Schuldienst zu bewegen. Kurz vor Schuljahresbeginn nicht besetzte Klassen werden mit „Köpfen“ aus der **Mobilen Einsatzreserve (MER)** versorgt, die dann natürlich im Vertretungsfall nicht mehr in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Gerade im Herbst und im Frühjahr, wenn die Krankheitswellen auf die Kollegien „zurollen“, droht dann ein eklatanter Personalmangel. Zudem sind bereits etliche Kolleginnen und Kollegen aus der MER für Schwangerschaftsvertretungen während des Schuljahres verplant und stehen dann nicht mehr für kurzfristige Vertretungseinsätze zur Verfügung. Um dem dann drohenden Unterrichtsausfall noch irgendwie begegnen zu können, „schleppen“ sich bereits erkrankte Kolleginnen und Kollegen in die Schule und gefährden dadurch nicht nur die Gesundheit von Schülerinnen und Schülern, Kolleginnen und Kollegen, sondern auch ihre eigene!

Was ist nun zu tun?

Die beschriebene Situation hat einzig und allein die Politik zu verantworten. Lehrerverbände, insbesondere der BLLV haben seit langem auf diese Entwicklung hingewiesen. Neben den oben beschriebenen **kurzfristigen** Maßnahmen sind unbedingt **mittelfristige** und **langfristige** Entscheidungen notwendig. Insbesondere

ist die Frage „Was soll Schule in Zukunft leisten?“ zu stellen und diese muss rasch beantwortet werden. Der gesellschaftliche Wandel und der Einzug des digitalen Zeitalters haben eine Vielzahl von zusätzlichen Aufgaben in die Schulen gebracht. Zuvorderst die Felder Inklusion, Integration, Ganzttag, individuelle Förderung, Digitalisierung und viele andere Herausforderungen haben in die Schulen Einzug gehalten und stellen massiv gestiegene Anforderungen an die Arbeit von Lehrkräften, Verwaltungsangestellten und Schulleitungen ohne entsprechend Zeit für die Bearbeitung dieser zusätzlichen Felder bekommen zu haben. Diese Bedingungen machen den Lehrberuf an Grund-, Mittel- und Förderschulen momentan bei jungen Menschen nur wenig attraktiv. Um die Unterrichtsqualität zu sichern und die Attraktivität des Lehrerberufes zu steigern müssen umgehend verschiedene Maßnahmen getroffen und umgesetzt werden:

1. Die **Arbeitsbedingungen** für alle an Schulen Beschäftigte, insbesondere für Lehrkräfte, Schulleitungen und Verwaltungsangestellte müssen spürbar verbessert werden. Entsprechend den massiv gestiegenen Anforderungen an die Arbeit in unseren Schulen ist Lehrkräften, Verwaltungsangestellten und insbesondere auch Schulleitungen **mehr Zeit** zur Verfügung zu stellen. Außerschulische Expertinnen und Experten müssen in Form von **multiprofessionellen Teams** die Arbeit in den Schulen unterstützen. Um die individuelle Förderung effektiv und gewinnbringend für unsere Schülerinnen und Schüler umsetzen zu können, ist der Einsatz einer zweiten Lehrkraft pro Klasse anzustreben.
2. Dass die staatliche Schulpolitik unzureichend vorausplant, zeigt auch der Blick in die Vergangenheit: Immer wieder folgte auf den Lehrermangel eine Lehrerschwemme. "Früher nannte man das den Schweinezyklus", sagt der Hamburger Erziehungswissenschaftler Peter Struck, der in den starken Schwankungen ein Indiz dafür sieht, dass die Bildungsministerien "keinen Plan für eine langfristige Ausbildungs- und Einstellungspolitik haben". Um schnell auf mögliche Schwankungen auf dem Lehrerarbeitsmarkt reagieren zu können, ist die Ausbildung der Lehrkräfte zu flexibilisieren. Der BLLV- hat mit der Entwicklung des „**Flexiblen Lehrerbildungsmodells**“ ein Konzept aufgelegt, das die oben beschriebenen Schwankungen auszugleichen vermag. Gemäß diesem Modell wird die universitäre Lehrerbildung in drei Studienphasen, mit zwei Abschlüssen auf unterschiedlichen Niveaustufen flexibilisiert und ihre Qualität gesteigert. Im Fokus des Modells stehen sechs Schwerpunkte: **Studienaufbau, Studierende, schulpraktische Studien, Lehrerbildungszentren, inhaltliche Ausrichtung und Qualitätssicherung;**

Wir fordern daher eine **flexible Lehrerbildung, die zukünftige Lehrkräfte:**

- nach Eignung und Neigung qualitativ hochwertig ausgebildet (Stichwort: Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit).
- zu Expertinnen und Experten in ihren Fächern und für schulische Bildungsprozesse macht.
- flexibel einsetzbar macht im Wandel der organisatorischen und schulischen Herausforderungen.

3. Neben der Forderung nach einer flexiblen Lehrerbildung ist es zeitgemäß und notwendig, eine einheitliche **Einstiegsbesoldung A13** für alle Lehrkräfte zu fordern! Rund 600 Euro liegen zwischen den beiden Einstiegsgehältern A12 (Grund- und Mittelschullehrkräfte) und A13 (Sonderpädagogen, Realschul-, und Gymnasiallehrkräfte), obwohl Grund- und Mittelschullehrer auch noch mehr Unterricht halten müssen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, wenn Lehramtsstudenten bei der Wahl ihres Lehramtsstudiums eher auf die weiterführenden Schularten Realschule und Gymnasium setzen. Angesichts des akuten Lehrermangels gerade an den Grundschulen ist aber ein schnelles Umsteuern nötig, um auch die Attraktivität für das Lehramt dieser Schulart zu steigern. Die Anforderungen an Lehrkräfte aller Schularten sind mittlerweile sehr hoch. Auch deshalb ist die Forderung gerechtfertigt: **„Eingangsbesoldung A13 für die Lehrkräfte aller Schularten!“**

Fazit:

Bayern ist aus Mangel an Ressourcen heute wie zukünftig angewiesen auf den Rohstoff „Bildung“. Aus diesem Grund muss die Bildungsqualität an Bayerischen Schulen nicht nur erhalten bleiben, sondern weiter optimiert und ausgebaut werden. Dies kann nur gelingen, mit qualitativ hochwertig ausgebildeten, motivierten Lehrkräften, mit einer gut ausgestatteten Schulverwaltung und Schulleitung und mit Arbeitsbedingungen, die den Lehrerberuf insbesondere an Grund-, Mittel- und Förderschulen für junge Abiturientinnen und Abiturienten attraktiv machen.