



Florence Geerlings

Rektorin Geschwister-Scholl-Grundschule

Neuss, den 15.08.2023

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der FDP Drucksache 18/4131



„Jetzt umsteuern und Weichen stellen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule“

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung zur Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung des Landtags Nordrhein-Westfalen (LT-Drucks. 18/4131).

Gerne nehme ich zu dem Antrag Stellung.

Problematik

Der Bedarf an Lehrkräften bleibt weiterhin groß, auch wenn in den letzten Jahren erfolgreich viele neue Lehrkräfte hinzugewonnen werden konnten. Daher sind Maßnahmen zu begrüßen, möglichst viele Lehrkräfte zu gewinnen und vorhandene zu halten. Hinsichtlich dieser Problematik werden mit den entsprechenden Schulaufsichten Gespräche geführt und die individuellen Einzelsituationen mit Schulleitung und Schulaufsicht thematisiert und berücksichtigt. Vor diesen und ähnlichen Herausforderungen bei der Gewinnung und dem Halten von Personal steht indes nicht nur das Schulwesen. Diese Herausforderung betrifft ebenso zahlreiche andere öffentliche und private Unternehmen sowie Institutionen.

Die im Antrag der FDP angesprochenen Themen – Vergütung, Wertschätzung, Anerkennung und Kommunikation auf Augenhöhe – werden diskutiert. Als gelungenes Beispiel kann auch die Anhebung der Besoldung für Grundschullehrkräfte auf A 13 genannt werden sowie weitere Initiativen (Öffnungen Seiteneinstieg, Gewinnung von weiterem Personal wie AlltagshelferInnen etc.). Wichtig bleibt dabei insbesondere die eigenverantwortliche und

konsequente Umsetzung dieser Themen vor Ort, und zwar innerhalb des Schulteams mit KollegInnen und dem pädagogischen Personal.

Gerne möchte ich dazu direkt aus der Praxis berichten. Die Erfahrung kann ich zum einen aus dem von mir geführten Kollegium widerspiegeln sowie aus einer Reihe von Kollegien, insbesondere die mir besonders bekannten im Rhein-Kreis Neuss.

Handlungskonzept Unterrichtsversorgung¹

Die Unterrichtsversorgung unterstützt von fachlich fundiertem Personal ist eine der größten Herausforderungen im Land NRW. Gerade auch aufgrund des Lehrkräftemangels aus den verschiedensten Gründen (zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte, Krankenstand, Abordnungen, Teilzeitkräfte etc.) werden immer mehr Aufgaben und Herausforderungen an Lehrkräfte in herausfordernden Zeiten gestellt, die eine Überforderung darstellen können. Aus diesem Grunde hat das Ministerium für Schule und Bildung eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich genau mit dieser Problematik beschäftigt und Maßnahmenbündel aus kurz-, mittel- und langfristig wirkenden Maßnahmen entwickelt. Diese gliedern sich in Maßnahmen der Lehrerausbildung und -einstellung, Wertschätzung und Entlastung sowie in dienstrechtliche Maßnahmen.

Bei den **Maßnahmen aus den Bereichen der Lehrerausbildung und Lehrereinstellung²** liegt der Fokus auf dem erweiterten Seiteneinstieg Grundschule mit berufsbegleitendem Lehramtserwerb und der Ausweitung der Studienanfängerplätze.

Weitere Einstellungsmöglichkeiten wurden für Lehrkräfte mit dem Lehramt für Gymnasien und Gesamtschulen an Grundschulen geschaffen. Um weiteres adäquates Personal zu bekommen, wird zusätzlicher selbstständigen Unterricht von LehramtsanwärterInnen erteilt. Eine Erleichterung bei der Anerkennung von Lehramtsqualifikationen aus Drittstaaten, dem befristeten Angebot eines berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I für Master of Education-AbsolventInnen für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen sowie der Erweiterung der Stellen für andere Berufsgruppen sind weitere Maßnahmen, die dem Lehrkräftemangel entgegenwirken sollen.

¹ <https://schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/handlungskonzept-unterrichtsversorgung-14-12-2022.pdf>

² Handlungskonzept Unterrichtsversorgung, S.1

In der Kategorie **Wertschätzung der Beschäftigten an Schulen und Entlastungen der Lehrkräfte und Schulleitungen**³ ist die Anhebung der Einstiegsbesoldung auf A 13, die Vereinfachungen von AO-SF-Verfahren, die Reduzierung der Mindestzahl von Klassenarbeiten in Klasse 10 an allen Schulformen und der Einsatz von AlltagshelferInnen zur Unterstützung in den Klassen eingeführt worden.

Bei den **Dienstrechtliche Maßnahmen**⁴ wurden zur LehrerInnengewinnung Abordnungen von Bestandslehrkräften, Neueinstellungen an allen Schulformen mit grundsätzlicher Abordnungsmöglichkeit in unterversorgte Regionen/Schulformen sowie Möglichkeiten der Rückkehr aus einer Beurlaubung oder Freistellung und Entfristungen umgesetzt.

Handreichung Unterstützungsangebot für Vertretungslehrkräfte⁵

Als zentrale Einrichtung für pädagogische Dienstleistungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung in NRW ist die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) zu nennen. Dabei ist die Unterstützung von Schulen und Einrichtungen bei der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ihr wichtigstes Anliegen. Die Angebote der QUA-LiS NRW stellen entsprechende praxisorientierte Unterstützungsangebote für die herausfordernden Prozesse der Schul- und Unterrichtsentwicklung zur Verfügung. Die Handreichung soll als Orientierung im System Schule dienen und die Handlungsfelder einer Lehrkraft definieren. Als Adressaten werden KollegInnen aller Schulformen und Schulstufen, von der Primarstufe bis zum Berufskolleg, mit unterschiedlichster Berufsbiographie als Vertretungslehrkräfte angesprochen.

Fünf Handlungsfelder, die als Angebotscharakter verstanden werden, gilt es zu unterscheiden:

1. Unterrichten, 2. Erziehen, 3. Beraten, 4. Lernen und Leisten, 5. System Schule.

Jedes Handlungsfeld startet mit einem Einführungstext und informiert umfassend über das jeweilige Themenfeld, um die Aspekte des Handlungsfeldes und mögliche Fragestellungen differenziert zu betrachten.

Um den VertretungslehrerInnen viele Praxisbeispiele an die Hand zu geben, werden z.B. im Themenbereich „Unterrichten“ zunächst allgemeine Hinweise zum Verständnis guten Unterrichts gegeben, um anschließend auf grundlegende Unterrichtsprinzipien wie Zielorientierung, Einschätzung der Lerngruppe und ihrer Bedarfe sowie der Aufbau einer

³ Handlungskonzept Unterrichtsversorgung, S.6

⁴ Handlungskonzept Unterrichtsversorgung, S.8

⁵ https://www.qua-lis.nrw.de/cms/upload/PDF/230731_Broschuere_Vertretungslehrkraft_NRW.pdf

Unterrichtsstunde zu verweisen. Videosequenzen mit Unterrichtsmitschnitten ergänzen das Handlungsfeld.

Das Ziel des vorliegenden Unterstützungsmaterials liegt in der Begleitung und Unterstützung der Unterrichtsgestaltung und Umsetzung durch fachlich fundierte Unterrichtsinhalte.

Flexibilisierung in der Arbeitszeit

Laut vieler Umfragen fühlt sich der Großteil der deutschen Lehrkräfte überlastet und überfordert. Da LehrerInnen keinen festen Arbeitsplatz mit einer vorgegebenen festen Arbeitszeit besitzen, werden nur die gehaltenen Unterrichtsstunden berechnet, die sogenannten Deputatsstunden. Dabei gibt es neben dem zu erteilenden Unterricht noch weitere Aufgaben, so dass diese Stunden nur ein Drittel der tatsächlichen Arbeitszeit ausmachen. Für andere Aufgaben wie Netzwerkarbeit, Kooperationen, Vor- und Nachbereitungen von Unterricht sowie Termine im Schulalltag sind keine Zeitfenster festgelegt.

Daher gilt es, alternative Zeitmodelle, Raum für Teamzeiten sowie personelle Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen.

Folgende Umsetzungsmöglichkeiten sind gewinnbringend:

- Gemeinsame Terminierungen für das gesamte Schuljahr, um einen Überblick zu verschaffen
- Terminierungen von gemeinsamen Fachkonferenzen
- Terminierungen von parallelem Arbeitsgruppentreffen, um Ressourcen optimal einzusetzen
- Ansprechende Aufenthaltsräume und Arbeitszimmer an den Schulen
- Angebote zur Lehrgesundheit durch den BAD oder den schulpsychologischen Dienst wahrnehmen
- Durch den Einsatz von AlltagshelferInnen⁶ werden Unterstützungsalternativen angeboten, um Alltagsaufgaben im Klassenzimmer zu übernehmen (Vorbereitung des Klassenzimmers, Vor- und Nachbereiten von Unterrichtsmaterialien, Beaufsichtigung oder auch die Unterstützung einzelner SchülerInnen). Sie sollen als Entlastung für Lehrkräfte dienen.

⁶ <https://www.schulministerium.nrw/alltagshelferinnen-und-alltagshelfer>

Umsetzung in der Geschwister-Scholl-Grundschule

Die Forderungen nach der Etablierung von doppelten Leitungen und somit einer effizienteren und professionelleren Arbeitsteilung mag durchaus sinnvoll klingen. Auf gleicher Ebene wird im Antrag die Forderung nach einer pädagogischen Leitung im Zusammenwirken mit allen Lehrkräften, um den jeweiligen Schulentwicklungsprozess gemeinsam voranzutreiben, deutlich.

Die Vernetzung von Professionsbereichen innerhalb des Kollegiums auf vertikaler und horizontaler Ebene bringt auf unterschiedlichste Art und Weise Schwung in das Kollegium. Zum einen wird das Ziel verfolgt, die Professionsentwicklung von Lehrkräften und weiterem pädagogischen Personal zu optimieren. Dieses Mehr an Kohärenz soll zwischen den unterschiedlichen Bereichen des professionellen Lehrerhandelns positive Wechselwirkungen entfalten und eine stärkere Wirksamkeit der Lehrkräfte im Unterricht erreichen. Aus diesem Grund haben wir uns in unserem Kollegium für diese Verfahrensweise entschieden, um den Schulentwicklungsprozess in vorher inhaltlich festgelegten Gruppenprozessen zu starten.

Zum anderen bedeutet es auch eine Verteilung der Gesamtarbeit auf mehrere Schultern und fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl. Das Etablieren einer doppelten Leitung, auch wenn an der Schule keine Konrektorin vorhanden ist, kann durchaus auf Schulleitungsebene umgesetzt werden, indem die Verteilung der vom Ministerium vorgegebenen Verwaltungsstunden an eine/n VertreterIn übertragen wird und man gemeinsam im Tandem arbeitet.

An der Geschwister-Scholl-Grundschule wurden neben den üblichen Aufgabenbereichen (wie Sicherheitsbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte, Ausbildungskoordinatorin für LehramtsanwärterInnen, Fachkonferenzvorsitzende, Medien-, Bücher-, Sport-, Inklusions-, Umwelt, Fortbildungsbeauftragte etc.) zusätzliche Gruppen initiiert, die die Gesamtentwicklung der Schule aus verschiedenen Perspektiven in den Blick nehmen.

Folgende Steuergruppen wurden an der Geschwister-Scholl-Grundschule im Laufe der Jahre entwickelt:

<p>Steuergruppe - Treffen 2-3mal pro Schuljahr Ziele: Terminplanungen, Terminpläne, Fortbildungskoordination</p>	<p>Mitglied Schulleitungsteam, LK LK Fortbildungsbeauftragter</p>
<p>Steuergruppe Schulentwicklung: Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planungen von pädagogischen Ganztagen - Terminierungen • Ermittlung des Schulentwicklungsstandes • Rückblick auf vorangegangene Schulentwicklungsthemen: Wo stehen wir/Wo wollen wir hin? • Arbeitsgruppeneinteilung für die Durchführung am pädagogischen Ganztage (Einladung zum Ganztage, Einteilung der Arbeitsgruppen, Formulierung des Arbeitsauftrages, Buchen und Einladen von Referenten) • Ergebnissicherung aus den pädagogischen Ganztagen, • Treffen mit Schulentwicklungsberatern/beraterinnen • Besprechen von Schulentwicklungsthemen • Abfragen im Kollegium nach gewünschten Schulentwicklungsthemen 	<p>Mitglied Schulleitungsteam, LK LK LK</p>
<p>GL-Gruppe (vertikal und horizontal) (regelmäßige Inklusionstreffen auf Schul- und Schulumtsebene)</p>	<p>Mitglied Schulleitungsteam SonderpädagogInnen KlassenlehrerInnen</p>
<p>Etat-Konferenz – 2-3 Mal im Jahr: Planung der Verwendung der Haushaltsmittel</p>	<p>Mitglied Schulleitungsteam, LK</p>

<p>OGS-Steuerungsgruppe: <u>Ziele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besonderheiten im Alltag der inklusiven OGS und SE-Entwicklung • Vermittlung von Schwierigkeiten in der OGS und Hausaufgaben-Förderung 	<p>Mitglied Schulleitungsteam, pädagogische OGS-Leitung stellvertr. pädagog. Leitung, LK Schulsozialarbeiterin für Übergang Kita/Schule (Projekt ProVier)</p>
<p>Pro-Vier-Gruppe auf Stadtteilebene <u>Ziele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsvertrag + Terminplan • Gemeinsamer Fortbildungsnachmittag • Kostenplanung • Einreichen von Pro-Vier-Rechnungen 	<p>Mitglied Schulleitungsteam, LK Schulsozialarbeiterin für Übergang Kita/Schule (Projekt ProVier) Sonderpädagoge LeiterInnen der vier umliegenden Kindergärten</p>
<p>Orga / Planungsgruppe / Feste/Schulfest/Laternenausstellung/St. Martin Planungen der anstehend Feste Kooperation mit außerschulischen Kooperationspartnern und Festlegung der zeitlichen Abfolge und Zeit-und Raumpläne</p>	<p>LK LK LK 2 Sonderpädagogen/innen Sozialpädagog. Fachkraft Schuleingangsphase (SEP)</p>

Fazit

Auftretende Erscheinungssymptome können sich aus einer hohen Belastungssituation ergeben. Dabei kann man drei Kategorien unterscheiden:

1. Die **Lehrertätigkeit**: Neben der inhaltlichen Vermittlung von lehrplanbezogenen schulinternen Arbeitsplänen müssen die Lehrkräfte auf individuelle Bedürfnisse der heterogenen Klasse eingehen (Inklusion, Migration, Jugendamtsgeschichte, persönliche Befindlichkeiten des Schülers/der Schülerin etc.).
2. **Arbeitsbedingungen**: Lehrkräfte haben keinen festen Arbeitsplatz. Dieser ist geteilt und findet im Vormittag im Klassenraum und im Nachmittag zuhause oder im Lehrersprechzimmer statt.
3. **Persönliche Voraussetzungen**: Das Arbeitspensum von Lehrkräften ist nie gleich und ist phasenabhängig mit teilweise hohen Zeitspitzen, bspw. Zeugnisse, Korrekturphasen, zusätzliche Aufgaben und Ämter. Verwaltungsaufgaben und Dokumentationspflichten sind an Schulen in den letzten Jahren immer weiter gestiegen. Außerdem ist die Trennung des Arbeits- und Privatlebens beim Arbeiten zu Hause schwierig.

Folgende **Umsetzungsmöglichkeiten**, um hoher Belastung entgegenzuwirken, können hilfreich sein:

- Klassenfrequenzrichtwerte festsetzen, um an anspruchsvolleren Standorten kleinere Klassen zu erhalten.
- Mehr Einbindung der Stellungnahme von Schulleitern/innen bei Prüfungen, Prüfungsverfahren bei Konrektoren verschlanken, um mehr Personal auf Leitungsebene zu erhalten.
- Einsatz von Alltagshelfern/Alltagshelferinnen als verstärkende Alternative gegen den Personalmangel.
- Angebote der Bezirksregierung zur Lehrgesundheit wahrnehmen, Angebote der BZR für inhaltlichen Input für den Berufseinstieg bei Seiteneinsteigern annehmen.⁷
- Angebote des schulpsychologischen Dienstes oder des BAD⁸ annehmen.

⁷ Angebot der BZR Düsseldorf für die Seiteneinsteiger: „Von A wie Aufsichtspflicht bis Z wie Zeugnisse - Professionalisierung im Handlungsfeld Schule“

⁸ <https://www.bad-gmbh.de/standorte/location-detail/gesundheitszentrum-duesseldorf-57/>

- Initiierung von verschiedenen Steuerungsgruppen für Schulentwicklungsprozesse, um alle einzubinden und gemeinsam für Transparenz zu sorgen. Die Arbeit wird auch auf verschiedenen Schultern verteilt.
- Mitverantwortlichkeit von Schulen bei Abordnungen und Teilzeitanträgen nach Anhörung der Lehrkraft.⁹
- Einschränkungen bei Teilzeitstunden und/oder vorzeitiger Ruhestand sollen stärker überprüft werden, um dem Personalmangel mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften entgegenzuwirken.
- Einsatz einer speziellen IT-Kraft, um eine flächendeckende IT-Infrastruktur für ein Lernen und Lehren in der digitalen Welt an Schulen zu schaffen.

⁹ Bei Abordnungen und Teilzeitanträgen wurden bisher in der Grundschule immer das Votum der Schulleitung und des jeweiligen Lehrers/der jeweiligen Lehrerin eingeholt.