

STELLUNGNAHME

Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung am 22. August 2023 zum Antrag „Jetzt umsteuern und Weichen stellen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule“

(DS 18/4131)

I. Ausgangssituation

Zweifelsohne befindet sich das nordrhein-westfälische Bildungswesen in einer der tiefsten Krisen der letzten Jahrzehnte, was ausdrücklich als Ergebnis verfehlter Bildungspolitik in diesem Zeitraum gewertet werden muss. Dabei besteht das Problem aus drei großen Komponenten: der grassierende Fachkräftemangel führt zu enormen Unterrichtsausfall – zuletzt wurde deutlich, dass einige Schulen aufgrund fehlender Lehrkräfte schnell Hunderte Unterrichtsstunden pro Woche streichen müssen – und der Kolleg*innen über ihre Belastungsgrenze hinaus Tag für Tag versuchen, mit dem Mangel umzugehen. Zugleich scheint das Schulsystem unter den derzeitigen Bedingungen nicht mehr in der Lage zu sein, die Mindestkompetenzen in einem adäquaten Maß an die Schüler*innen zu vermitteln. Das liegt auch daran, dass individuelle Förderung und genügend Zeit für pädagogische Arbeit im Schulalltag durch den Fachkräftemangel erschwert, gar verhindert werden. Schließlich (re-)produziert das Schulwesen in unglaublichen Maß soziale Ungleichheiten. Die Schulen müssen beispielsweise über einen echten Sozialindex und entsprechende Ressourcensteuerung in die Lage versetzt werden, die sozialmilieuspezifische und umweltspezifische Benachteiligungen auszugleichen. Ungleiche Ausgangsbedingungen werden in der Schule viel zu häufig nicht ausgeglichen, sondern verstetigt: Wir lassen die Kinder auf ein Mangelsystem treffen, das ihren und auch unseren gesellschaftlichen Ansprüchen in keiner Weise gerecht wird. Jedes Jahr entlassen wir 10.000 Jugendliche ohne einen Schulabschluss und ohne Anschlussmöglichkeiten in die Perspektivlosigkeit. Dabei

ist jeder junge Mensch, der unsere Bildungseinrichtungen ohne Abschluss verlässt, einer zu viel.

An dieser Stelle kommt man mit einer realistischen Einschätzung nicht umher, von einer Krise, ja möglicherweise sogar von einer „Katastrophe“ zu sprechen. Gewiss sehen wir allerdings, dass die Fachkräftekrise die Bildungskrise begünstigt, was langfristig zu einer handfesten Qualifikationskrise führen wird. Als Land in der sozial-ökologischen Transformation muss uns der aktuelle Stand Sorgen bereiten. Schon früh haben Gewerkschaften, Verbände und Wissenschaft gewarnt, dass sowohl der Fachkräftemangel sich zuspitzen wird, als auch dass das Bildungssystem zunehmend seiner eigentlichen Funktion nicht mehr gerecht wird.

Politisch ist die Erwartung der GEW NRW klar: die Landesregierung muss dafür sorgen, dass der Fachkräftemangel mit Nachdruck angegangen wird. Es ist an der Zeit, dass spätestens jetzt politisch gehandelt wird und der verfehlten Bildungspolitik der letzten Jahre mit einer radikalen Kurskorrektur begegnet wird.

II. Maßnahmen der Landesregierung

Mit dem Handlungskonzept Unterrichtsversorgung hat die Landesregierung im Dezember 2022 ein Maßnahmenpaket vorgestellt, mit dem dem Fachkräftemangel begegnet werden soll. Allerdings verfehlt das Handlungskonzept seine Funktion an zentraler Stelle: anstatt die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten, sodass mehr junge Menschen sich für den Beruf entscheiden und weniger Lehrkräfte das System verlassen, verursacht die Landesregierung mit Abordnungen und der Einschränkung der Teilzeitmöglichkeiten eine gegenteilige Tendenz. Denn die dienstrechtlichen Maßnahmen sind weder attraktivitätssteigernd, noch wird damit der immensen Überlastung der im System befindlichen Lehrkräfte Rechnung getragen. Auch im Bereich der Förderung der Gesunderhaltung setzt die Landesregierung weiterhin auf Verhaltensprävention statt Verhältnisprävention. Für die GEW NRW sind die vorgestellten Maßnahmen ungeeignet und keineswegs als nachhaltige Lösung des Problems zu betrachten. Der Mangel darf nicht nur verwaltet und verschoben werden, er muss bekämpft werden! Um dies adäquat zu können, muss deutlich mehr Monitoring und Evaluation betrieben werden: Wieso brechen Menschen nach dem Master of Education die Lehrerbildung ab, wieso verlassen Lehrkräfte die Schule, was reizt junge Menschen am Lehrberuf und was schreckt sie ab? In Zeiten

eines gesamtgesellschaftlichen Fachkräftemangels und des Kampfs um jede gut ausgebildete Person, darf sich die Landesregierung nicht einfach auf eine ‚natürliche‘ Attraktivität des Lehrberufs verlassen. Anstatt aber Werbekampagnen anzustoßen – wie etwa die Vorgängerregierung – muss nun verstanden werden, dass gute Arbeits- und Rahmenbedingungen, die ein sinnstiftendes pädagogisch-didaktisches Arbeiten ermöglichen, die beste Werbung für den Beruf sind!

III. Vorschläge

Unlängst hat die GEW NRW ein eigenes Maßnahmenpaket vorgestellt, um mehr Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen. Diese Maßnahmen, die an diese Stellungnahme angehängt sind, müssen flankiert werden, von einer umfassenden Attraktivierung des Berufsfeldes. Um langfristig und nachhaltig den Fachkräftemangel zu lösen, müssen die Menschen im System auf Arbeitsbedingungen treffen, die sie im Beruf halten und nicht herausdrängen. Dafür erwartet die GEW NRW von der Landesregierung schnellmöglich Entlastungsangebote für Lehrkräfte (etwa durch Schulverwaltungsassistenzen, IT-Support usw.) und eine eingehende Aufgabenkritik der Aufgaben, die von Lehrkräften erledigt werden müssen und denen, die von anderen Professionen und Personengruppen übernommen werden können. Weitere Entlastungen können durch eine Entschlackung der curricularen Vorgaben sowie eine damit verbundene Evaluation der Inhalte herbeigeführt werden. Die von der Ministerin vorgestellte Maßnahme, in den Jahrgangsstufen 7 und 8 die Anzahl der Klassenarbeiten jeweils um eine Klassenarbeit pro Jahr zu reduzieren, begrüßt die GEW NRW grundsätzlich. Allerdings schlägt die GEW NRW im Sinne der Entlastung vor, die Anzahl der Klassenarbeiten um eine Arbeit je Halbjahr zu reduzieren.

Bekämpfung des Lehrkräftemangels durch eine echte Lehrkräfteoffensive

Positionspapier der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW

Die aktuelle Krise meistern

Die aktuelle Situation des Lehrkräftemangels bedeutet für die Kolleg*innen vor Ort eine immense Mehrbelastung. Denn die vorhandene Arbeit sowie die zusätzlichen Aufgaben müssen von (zu) wenigen Schultern getragen werden. Gleichzeitig bedeutet der Lehrkräftemangel für viele Schüler*innen eine Einschränkung ihrer Zukunftschancen: Soziale Ungleichheiten können in Zeiten des Lehrkräftemangels noch weniger ausgeglichen werden, als zuvor. Diese Situation hat gleichermaßen negative Folgen für die Schüler*innen und die Beschäftigten. Deshalb muss es oberstes Ziel der Bildungspolitik sein, nun zusätzliche Lehrkräfte zu gewinnen und die vorhandene Belastung zu reduzieren.

Die unterschiedliche regionale Ausprägung des Lehrkräftemangels führt zu nicht akzeptablen Situationen an Schulen in besonders betroffenen Städten wie Duisburg, Gelsenkirchen, Hagen u.a.

Wo ausgebildete Lehrkräfte (sog. „Erfüller“) fehlen, werden Seiteneinsteiger*innen und befristet beschäftigte „Nichterfüller*innen“

eingestellt, die nur unzureichend qualifiziert werden. Hier entsteht ein verdeckter Mangel, der sich wiederum an den am schlechtesten versorgten Schulstandorten besonders deutlich zeigt. Ebenso werden befristet beschäftigte Vertretungslehrkräfte ohne Lehramt wie auch sozialpädagogische Fachkräfte und anderes pädagogisches Personal für Fachunterricht und Klassenleitung eingesetzt.

Ob Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel wirksam sind, muss daran gemessen werden, ob ihre Umsetzung an den am meisten vom Lehrkräftemangel betroffenen Standorten zu einer Entlastung und besseren Versorgung mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften führen.

Lehrkräfteoffensive starten!

1. Kurzfristige Ansätze (bis 12 Monate)

a) Dringend ist **Entlastung zu schaffen**, damit Lehrkräfte sich auf die pädagogischen Aufgaben konzentrieren können. Eine bedarfsorientierte Einstellung von Verwaltungsassistenten ohne Anrechnung auf das Stundendeputat ist dafür wesentlich, genauso wie die Einstellung von Systemadministrator*innen, Sozialarbeiter*innen und weiteren Professionen. Das Vergabeverfahren der Schulverwaltungsassistenten-Stellen muss dringend optimiert und klarer strukturiert werden, damit die Schulen auch wirklich Stellen ausschreiben können.

b) Auf freiwilliger Basis und unter Anerkennung ihrer Berufserfahrung ist die Beschäftigung von **Pensionär*innen / Rentner*innen** temporär aufgrund der aktuellen Notlage ein möglicher Ansatz. Zusätzliche Anreize sollten geschaffen werden.

c) Die **Zuteilung von Lehramtsanwärter*innen (LAAs)** an Standorte sollte den Lebensrealitäten der Menschen in einem deutlich stärkeren Rahmen gerecht werden. Gleichzeitig müssen die Regionen, die unterversorgt sind, durch stärkere Steuerung in den Blick genommen werden. Jedoch gilt es die individuellen Belange im Einzelfall zu berücksichtigen. Bevor Menschen das Referendariat nicht antreten, sollten Alternativen gefunden werden.

d) Wichtig ist, eine **Erleichterung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Zugang zu Nachqualifizierungsmöglichkeiten** zu schaffen. Dauerstellen für Lehrkräfte, die am Programm ILF und Lehrkräfte Plus teilgenommen haben, müssen möglich sein. Projekte wie Lehrkräfte Plus sind auszuweiten. Die Anerkennung von Lehramtsbefähigungen aus anderen Staaten muss vereinfacht werden; ggf. ist ein entlasteter berufsbegleitender Erwerb weiterer Befähigungen (bei nur einem vorliegenden Unterrichtsfach) zu ermöglichen.

Berufsbegleitende Lösungen für Nachqualifizierungen sind wesentlich: Da im Ausland Einfach-Lehrer*innen Standard sind, müssen einfachere, berufsbegleitende Lösungen gefunden werden (kein Nachstudium). Dies könnte z. B. ein berufsbegleitender Besuch eines Zertifikatskurses für ein 2. Fach sein. Die Festeinstellung ist dann an das erfolgreiche Bestehen des Zertifikatskurses geknüpft. Allerdings muss C1 – nicht wie bisher C2 – als Sprachniveau als Mindestanforderung angesehen werden, wenn gleichzeitig berufsbegleitend eine Qualifizierung stattfindet. Eine großzügige Anerkennung von förderlichen Zeiten sollte selbstverständlich sein.

e) Für **HSU-Lehrkräfte** sollte die Möglichkeit des Seiteneinstiegs eröffnet und Qualifizierungsmaßnahme angeboten werden.

2. Mittelfristige Ansätze (1 bis 5 Jahre)

Bei allen Seiteneinstiegsoptionen gilt: Attraktive Bezahlung während der Ausbildung und danach durch Anerkennung von Berufserfahrung als förderliche Zeiten (Angestellte) und auf die Erfahrungszeiten (bei Verbeamtung) ist der Dreh- und Angelpunkt.

a) Seiteneinstieg an Grundschulen verantwortungsvoll gestalten

1) Aktuellen Seiteneinstieg für die Fächer Englisch, Musik, Kunst und Sport mit PE als weitere Möglichkeit erhalten z. B. für Kolleg*innen mit Bachelor.

2.) Diesen Seiteneinsteiger*innen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, sich über Z-Kurse für weitere Fächer zu qualifizieren.

3) Die Möglichkeit eines dualen Studiums muss geprüft werden. Als Maßnahme könnte dies zunächst für 10 Jahre befristet werden. Weiterbildungsmöglichkeiten mit verbindlicher Aufstiegsperspektive müssen geschaffen werden. Coaching- und Mentoringstrukturen müssen dringend aufgebaut werden.

4) Der Seiteneinstieg muss dringend besser betreut werden. Bedarfserhöhende Stellenanteile für Lehrer*innen in Ausbildung (LIA) müssen an die Schulen gegeben, damit Schulen nicht 6 Stunden weniger pro LIA zur Verfügung haben. Anrechnungsstunden für Betreuungslehrkräfte müssen erhöht und Beurteilungsbeiträge entschlackt werden. LIAs müssen, angelehnt an die grundständige Lehramtsausbildung, die Möglichkeit haben im Unterricht

anderer Lehrkräfte zu hospitieren und Ausbildungsunterricht erhalten.

b) OBAS und Seiteneinstieg für Sekundarstufe I und II

1.) OBAS-Bedingungen verbessern: OBAS muss – sowohl für die angehenden Lehrkräfte wie auch für die Schulen – attraktiver gemacht werden. In den Stunden müssen auch Hospitationen enthalten sein: Und die Stunden, die die OBASler*innen in die Ausbildung ableisten müssen (an Zentren für schulpraktische Lehrer*innenausbildung (ZfsL), ggf. dann eben auch Hospitationen), dürfen nicht durch die Schulen aufgebracht werden, sondern müssen aus einem Extratopf des Landes stammen. Die Anrechnungsstunden für Ausbildung in Schule und die Entlastungsstunden in der OVP Anlage 3 müssen erhöht werden. Generell gilt: Deutlich mehr Zeit für Ausbildung in allen Bereichen ist nötig.

2.) Steigerung der finanziellen Attraktivität der Ausbildung, sprich: eine Anpassung an die Laufbahnen.

3.) OBAS sollte für Menschen mit Lehramtsabschluss und längerer Berufserfahrung eingerichtet werden: Die Zielgruppe dafür wären Menschen mit 1. Staatsexamen, die sich erstmal gegen das Lehramt entschieden haben, jetzt damit liebäugeln, sich aber nicht die starken finanziellen Einbußen in einem

Referendariat leisten können. Dieses Konzept gab es bereits vor ca. 15 Jahren.

4.) Bei extremen Mangelfächern sollten 1-Fach-Lehrkräfte mit vollwertigen Lehramt verbunden mit pädagogischer Qualifizierung ermöglicht werden. Die Maßnahme sollte befristet für 5 Jahre eingeführt werden.

5.) Es braucht mehr Flexibilität bei der Ausschreibung und Öffnung von Stellen in Abhängigkeit von den Bedarfen der Schule.

6.) Der Quereinstieg, d. h. der direkte Einstieg ins reguläre Referendariat für Bewerber*innen mit wissenschaftlichem Hochschulstudium, muss für alle Schulformen im Sekundarbereich wieder ermöglicht werden.

7.) Die Lehramtszugänge müssen nach außen geöffnet werden, durch vereinfachte Anerkennung ausländischer Abschlüsse (auch für „Einfächer“).

c) **Sonderpädagogische Förderung**

1.) OBAS für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung: Ein vollwertiges Lehramt muss erreicht werden können, wenn das Studienfach in einem Fach ist, das unmittelbar Inhalte der sonderpädagogischen Förderung umfasst (etwa Heilpädagogik, klinische Pädagogik, inklusive Pädagogik), eine staatliche Anerkennung und die Befähigung zu AOSF-Verfahren vorliegen. Die Frage der Bezahlung im OBAS-Verfahren ist zu klären.

2.) Fachlehrer*innen mit entsprechenden Voraussetzungen muss die Möglichkeit zu OBAS

gegeben und somit die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung geboten werden.

3.) Die Zahl der Ausbildungsplätze für Fachlehrer*innen muss erhöht werden.

4.) Beschäftigten ohne Lehramt muss die Möglichkeit der Qualifizierung/Fortbildung eingeräumt werden.

5.) Ein Ausbau der VOBASOF-Stellen mit angemessener Entlastung ist wichtig.

6.) Es muss die Möglichkeit an allen ZfsLs (Zentren für schulpraktische Lehrer*innenausbildung) und für LAAs (Lehramtsanwärter*innen) geschaffen werden, das Referendariat gesplittet an Schulen des Gemeinsamen Lernens und an Förderschulen zu absolvieren.

d) **Wechsel ermöglichen – Durchlässigkeit fördern**

1.) Der Wechsel zwischen den Schulformen muss attraktiver gestaltet und entbürokratisiert (insbesondere Sek I und II) und die Frage nach Anreizen für den Wechsel diskutiert werden. Weiterqualifikation für die Ziel-Lehrämter müssen angeboten werden. Befristet muss es die Ermöglichung eines Wechsels zwischen den Lehrämtern nach dem Bachelor bzw. nach dem Master in der 2. Ausbildungsphase ggf. mit Brückenangebot geben.

2.) Laufbahnunterschiede müssen beendet und einheitliche Laufbahn für alle Lehrämter geschaffen werden: Laufbahngruppe 2.2. für alle.

3.) Es braucht eine Erweiterung der Möglichkeiten des dualen Studiums beim Master of Education. Die Erfahrungen im Rahmen der Gewinnung von Lehrkräften für den gewerblich-technischen Bereich an Berufskollegs (sog. „FH-Erlass“) können auf andere Fächergruppen und Schulformen übertragen werden.

3. Langfristige Ansätze

a) Eine **bessere Betreuung im Studium und beim Übergang Studium und Beruf** zu implementieren ist unumgänglich, um die Abbrecherquote in Lehramtsstudiengängen zu verringern. Dafür müssen die Betreuungsrelationen an den Hochschulen deutlich verbessert werden. Studierende brauchen ausreichend wissenschaftliche Betreuung durch qualifizierte Menschen, die nicht dauernd ankommen oder sich verabschieden. Ohne Verbesserungen in diesem Bereich werden wir weiterhin hohe Abbruchquoten in Lehramtsstudiengängen haben.

b) **Bessere Koordination vom Übergang Hochschule in den Vorbereitungsdienst**: Nach dem Auslaufen der alten Staatsexamensstudiengänge auch in den Abschlüssen ist eine Anpassung der Daten des Vorbereitungsdiensts an die Kalender der Masterstudiengänge überfällig (und in anderen Bundesländern bereits erfolgt). Aktuell stehen die Studierenden vor dem Problem entweder eine gehetzte Masterarbeit mehrere Wochen zu früh einzureichen oder ein

halbes Jahr zwischen Masterabschluss und Beginn des Vorbereitungsdienstes überbrücken zu müssen. Es gibt keinen legitimen Grund mehr für diese Strukturen. Als Denkansatz wäre auch eine Übergangsfinanzierung für Absolvent*innen mit dem Ziel des Vorbereitungsdienstes möglich.

c) **Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) sind als Orte der Lehrkräftebildung zu stärken**. Die bestehenden Kooperationen zwischen HAWen und Universitäten sollten flächendeckend ausgebaut werden. Studierende sollten grundsätzlich am Standort der HAW studieren können. Die Studiengänge sind als Joint-Degree-Programme auszugestalten. Insbesondere für das Lehramt Berufskolleg könnte eine stärkere Lehrkräfteausbildung an den HAWs zusätzliche Studienkapazitäten bedeuten.

d) Der **Ausbau von Studienplätzen** in Lehramtsstudiengängen muss vorangetrieben werden, um dadurch den Numerus Clausus auf Lehramtsstudiengänge lockern oder abschaffen zu können. Gezielter Kapazitätsausbau sowie eine langfristige Sicherung der Lehrkräftebildung und ihrer fachlichen Vielfalt gehen Hand in Hand. Gezielte Förderung der für die Lehrkräftebildung strategisch wichtigen Bereiche (Fachdidaktik, Bildungsforschung, kleine Fächer) ist nötig. Grundsätzlich müssen mehr Möglichkeiten des Lehramtsstudiums geschaffen werden: Es ist zu klären, ob nicht jede Universität jedes Lehramt anbieten können sollte.

Perspektivische ist auf die Implementierung eines Zuschnitts der Lehrer*innenbildung zu zielen, der sich aus dem Lebensalter der Schüler*innen ableitet. Ein sinnvoller Zuschnitt wäre dann: Schüler*innenjahrgänge 1-6, Schüler*innenjahrgänge 6-13, Sonderpädagogische Förderung, Berufskolleg.

Gute Arbeitsbedingungen sind die beste Werbung!

Um ausgebildete Lehrkräfte an den Schulen zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte verbessert und damit attraktiver werden. Dazu ist keine Werbekampagne erforderlich, sondern Maßnahmen, die die Lehrkräfte vor Ort entlasten. Denn die beste Werbekampagne findet in den Schulen statt, wenn Lehrkräfte ihren Schüler*innen positiv den Beruf vorleben und über attraktive Rahmenbedingungen diesen vermitteln: Es lohnt sich, Lehrkraft zu werden!

