

Schulen in der Krise – Fachkräftemangel!

Schon die letzte Schulministerin hatte Vieles unternommen, um dem Lehrkräftemangel in NRW zu begegnen. Doch noch immer gelingt es nicht, ausreichend Lehrkräfte für herausfordernde Standorte zu gewinnen. Besonders viele Grundschulen, Förderschulen, Gesamtschulen und Berufskollegs sind betroffen. Nur bei den Gymnasiallehrkräften gibt es noch einen Überhang. Inzwischen hat sich die Krise so sehr verschärft, dass in ersten Kommunen die Stundenzahl gekürzt wird, oder Klassen wieder 30 und mehr Kindern haben. Woran liegt das und wie ließe sich Abhilfe schaffen?

Die Idee der letzten Regierung bestand darin, den Beruf durch finanzielle Gleichbehandlung aller Lehrkräfte und Familienfreundlichkeit attraktiver zu machen. Doch auch Schulformen mit höherem Einstiegsgehalt haben Schwierigkeiten, alle Stellen zu besetzen. Unterrichtsqualität und Vielfalt der Angebote hängen nicht zwangsläufig mit der Besoldung zusammen.

Aus jüngsten Bekanntmachungen über die hohe Zahl von Teilzeitkräften im Lehrberuf kann man ablesen, dass entsprechende Angebote gerne wahrgenommen werden, sicherlich nicht nur mit Rücksicht auf die Familie, sondern auch wegen einer zunehmend empfundenen Überlastung. Ein höheres Gehalt würde sicherlich nicht zu einem Abflauen des Trends führen, eher im Gegenteil. Doch je mehr verbeamtete Lehrkräfte in Teilzeit gehen, desto mehr verschärft sich auch das Problem, da bei Elternteilzeit aus beamtenrechtlichen Gründen der nicht wahrgenommene Teil der Stelle nicht mit einer anderen Lehrkraft langfristig besetzt werden kann.

Weiter stellt sich die Frage, wie man speziell die Attraktivität benachteiligter Standorte steigern kann. Die Gewerkschaften fordern, dort den Klassenfrequenzrichtwert zu senken und damit kleinere Klassen zu bilden. Die grundsätzliche Wirksamkeit einer solchen Maßnahme beweisen die Erfahrungen der sogenannten Talentschulen. Dafür müssten allerdings noch mehr Stellen an den betroffenen Schulen geschaffen und besetzt werden. Solange die Stellen aber schulscharf ausgeschrieben werden, sorgt die knappe Personaldecke für eine weitere Verschiebung zu Lasten benachteiligter Standorte und herausfordernder Schulformen. Abordnungen lösen sowohl an den abgebenden Schulen als auch bei den betroffenen Lehrkräften oft Frustrationen aus, was der Arbeitsatmosphäre natürlich nicht dienlich ist.

Die mangelnde Attraktivität benachteiligter Standorte hängt aber auch mit maroden Gebäuden und einem viel zu geringen Schulbudget zusammen, dass nicht durch finanziell potente Fördervereine, externe Sponsoren oder besonders liquide Kommunen ausgeglichen werden kann. Fehlt es an personellen Ressourcen, findet auch niemand Zeit, Fördermittel zu beantragen oder wirtschaftliche Förder- oder Kooperationsstrukturen zu schaffen.

Gleichzeitig werden Schulen immer mehr administrative Arbeiten aufgebürdet. Die diversen Schutzmaßnahmen der Corona-Zeit kommen noch dazu. Doch gerade Grund- und Förderschulen sind häufig nur mit einer halben Sekretariatsstelle versehen. So geraten Lehrkräfte an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit. Dies gilt insbesondere auch für Schulleitungen, weshalb die Schwierigkeiten bei der Besetzung der entsprechenden Stellen

nicht verwundern. Das Gelingen von Bildung hängt also ebenso von den Voraussetzungen vor Ort und der Ausstattung der Schulen ab, wie von der weiteren personellen Entlastung durch andere Fachkräfte.

Um in der sich zuspitzenden Bildungskrise Chancengleichheit herzustellen, müssen neue Wege gegangen werden, manche davon vielleicht nur befristet, doch schnellstmöglich:

- Ein vergleichbares Angebot wie zur Behebung des Landarztmangels sollte auch für den Lehrberuf erwogen werden. Gerade das Lehramtsstudium für Grundschulen ist immer noch sehr beliebt, der Zugang aber durch einen NC blockiert. Studierwilligen, die bereit sind, eine befristete Zeit an benachteiligten Standorten zu unterrichten, könnte ein Studienplatz bevorzugt angeboten werden.
- Duale Lehramtsstudiengänge, die das Studium mit (bezahlten) Praktika kombinieren, und Ein-Fach-Studiengänge könnten auch Studierwilligen mit Fachabitur oder mit Berufsabschlüssen den Einstieg ermöglichen. Schaffung von mehr studienplatznahen und ausreichend bezahlten Referendariatsstellen, auch für Quereinsteiger.
- Zu diskutieren ist, ob nicht in einer Krisensituation von Lehrkräften genau wie von Beamten in anderen Berufsgruppen ein höheres Maß an Solidarität eingefordert werden kann. Insbesondere müsste über eine zumindest vorübergehende Aussetzung der schulscharfen Ausschreibung diskutiert werden, damit eine Attraktivitätssteigerung benachteiligter Standorte überhaupt erzielt werden kann.
- Bezuglich der Teilzeitkräfte sollte festgestellt werden, wie viele sich tatsächlich in Elternzeit befinden, wie viele eine kurzfristige Teilzeit beantragt haben oder sich in außerschulischen Abordnungen befinden. Zurückbeorderungen und Zuteilungen von Lehrkräften sollten in Krisenzeiten kein Tabu mehr sein, bevor es z. B. zu Abordnungen von Lehrkräften aus anderen Schulen kommt. Solche Zuteilungen könnten befristet werden mit der Aussicht auf eine Wunschschule/-stelle. Auch ein finanzieller Ausgleich wäre denkbar.
- Erleichterte Einstellungsmöglichkeiten für Lehrkräfte aus dem Ausland.
- Die hohe Zahl an Teilzeitkräften muss aber grundsätzlich auch durch mehr Stellen, nicht nur mehr Köpfe im System ausgeglichen werden.
- Eine ehrliche Ermittlung des tatsächlichen finanziellen Gesamtbedarfs damit Schulen von der Liquidität der Familien oder Kommunen unabhängig werden.
- Entlastungskräfte für administrative Aufgaben an den Schulen, zusätzliche Verwaltungsschulleitungen, Sozialpädagogen, medizinische Fachkräfte, Teilhabeassistenzen, damit Lehrkräfte gerade an herausfordernden Standorten mehr Zeit für Unterricht haben.

Um der Abwärtsspirale insgesamt, aber besonders an den prekären Standorten zu begegnen, braucht es schnellstmöglich einen Diskurs aller Beteiligten!

Der Vorstand der LEK NRW

Dortmund, 22. August 2022