

08.06.2021

Antrag

der Fraktion der SPD

NRW braucht eine Personaloffensive für mehr Bildungsgerechtigkeit

I. Ausgangslage

Die Landesregierung ist mit dem Versprechen angetreten, den LehrerInnenmangel in NRW zu bekämpfen und zu überwinden. Wie bei vielen anderen Versprechen auch, ist dieses nicht eingelöst worden. Der LehrerInnenmangel ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen der nordrhein-westfälischen Schulen, welche durch die Corona-Pandemie nochmals verstärkt wurde. Nicht stattgefundene Unterrichtszeit und in der Pandemiezeit entstandene Lernlücken der SchülerInnen erfordern kurzfristig sogar zusätzlichen Unterricht und eine gezielte Verstärkung der LehrerInnenversorgung – in allen Schulstufen und im Besonderen in den Grundschulen – dem Fundament jeder Bildungsbiografie. Neben den Defiziten bei der formalen Schulbildung sind aus der Perspektive der SchülerInnen weitere kritische Folgen der Pandemie wie fehlende soziale Kontakte, Versagensängste, Prüfungsdruck sowie besonders herausfordernde familiäre Situationen im Elternhaus entstanden. Nach über einem Jahr Pandemie hat dies besonders bei Kindern und Jugendlichen psychische Spuren hinterlassen, welche höchstwahrscheinlich langfristige Folgen mit sich bringen werden.

Die Lehrkräfteversorgung muss deshalb endlich mit allen zur Verfügung stehenden Maßnahmen angegangen werden. Die bisherigen Maßnahmen der Landesregierung haben sich in Anbetracht der nach wie vor fehlenden Lehrkräfte und einer unzureichenden Steuerung der zur Verfügung stehenden Lehrkräfte als nicht wirksam erwiesen.

Auch das Versprechen der Unterrichtsgarantie bleibt die Landesregierung weiterhin allen Betroffenen im Schulsystem schuldig, da sie nicht alle Möglichkeiten des Systems ausschöpft und nicht in der Lage ist neue Lösungswege zu beschreiten. Durch die unbesetzten LehrerInnenstellen im Jahre 2019 sind 226,6 Millionen Euro zurück in den Finanzhaushalt geflossen. Im Jahre 2020 waren es sogar 266,3 Millionen Euro. Diese Ressourcen werden den Schulen vorenthalten.

Allein für das Schuljahr 2021/2022 wird seitens der Landesregierung derzeit ein Lehrkräftebedarf von ca. 164.425 Stellen prognostiziert.¹ Die Folgen eines LehrerInnenmangels sind voraussichtlich größere Klassen, struktureller Unterrichtsausfall, mehr Aufgaben für die vorhandenen Lehrkräfte und eine verschärfte Wettbewerbssituation auf dem Lehrkräftenarbeitsmarkt, die verstärkt dazu führen wird, dass Stellen in besonders herausfordernden Stadtteilen noch schwerer zu besetzen sein werden. Jedoch brauchen genau diese Schulen, die in hohem Maße von der Nichtbesetzung von Stellen betroffen sind, stärkere Unterstützung. Diesen

¹ Vgl. <http://landtag/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-13575.pdf>

Schulen nützen unter diesen Bedingungen auch nicht auf dem Papier zusätzlich zugewiesene LehrerInnenstellen, wenn es keine Chance gibt, diese mit den entsprechenden Menschen zu besetzen. Die schon bestehende Bildungsungerechtigkeit in NRW droht sich weiter zu verschärfen.

Die Zahl der SchülerInnen in NRW weist inzwischen einen starken Anstieg auf. Dementsprechend steigt auch der Bedarf an Lehrkräften an unseren Schulen.² Laut Prof. Dr. Klaus Klemm wird unser Schulsystem bis zum Jahre 2030 einen Zuwachs von circa 320.000 SchülerInnen erreichen. Bis zum Jahre 2025 werden mindestens 26.300 AbsolventInnen alleine für das Grundschullehramt fehlen.³ Neben der Grundschule ist das Berufskolleg die Schulform, welche am stärksten vom Lehrkräftemangel betroffen ist. In seiner Studie wird des Weiteren davon ausgegangen, dass bis zum Jahre 2030 zwei Drittel der erforderlichen MINT-Lehrkräfte nicht zur Verfügung stehen werden. Der Einstellungsbedarf bei allen MINT-Fächern wird im Durchschnitt nur zu 33,9 Prozent gedeckt werden können. 25.900 der bis 2030/31 zu besetzenden MINT-Stellen bleiben dabei unbesetzt.⁴

In Kenntnis dieser Berechnungen müssen umgehend neue Wege der Personalgewinnung beschritten werden, damit kurz- und mittelfristig dem Personalmangel entgegengewirkt wird.

Die Maßnahmen der Landesregierung zur Rekrutierung des Personals an Förderschulen und der Einsatz von nicht für den Unterricht qualifiziertem Personal für Gemeinsames Lernen an Grundschulen ist nicht zielführend, da diese mit einer Deprofessionalisierung einhergehen. Das Ministerium für Schule und Bildung sieht für den Einsatz der „weiteren pädagogischen Berufsgruppen“ im Unterricht nicht einmal eine Fortbildung vor, und schon gar nicht deren fachliche Weiterbildung für eine Unterrichtstätigkeit. Dies kann so nicht akzeptiert werden. Wir brauchen hier praxisorientierte Aus- und Fortbildungen, damit auch diese SchülerInnen eine Chance auf Bildung und nicht nur auf Betreuung haben. Die defizitären Maßnahmen der Landesregierung zur Personalgewinnung dürfen nicht zu Lasten gerade dieser SchülerInnen gehen.

Viele angehende Studierende für den Lehrberuf bevorzugen das Lehramt für die Schulform, die die beste Besoldung und eine geringere Unterrichtsstundenverpflichtung bietet. Die unterschiedliche Besoldung von Lehrkräften stärkt damit den spezifischen Lehrkräftemangel an den Schulformen der Grund-, Förder-, Haupt- und Realschulen. Eine gleichmäßige Lehrkräfteversorgung über alle Schulformen hinweg wird nur über eine gleiche Besoldung gesteuert werden können. Die Voraussetzungen hierfür liegen auch schon in den gleich langen Studiengängen mit ihren schulformspezifischen Profilen begründet. Dieser Mechanismus der Anhebung der Besoldung für die Schulform der Grundschule ist in anderen Bundesländern wie Brandenburg und Berlin zu beobachten. Hier wurde die Besoldung der Grundschullehrkräfte ab dem Jahre 2019 auf A13 angehoben.

Eine weitere Chance, die die Landesregierung bei ihren Korrekturen an der derzeitigen NRW-LehrerInnenausbildung nicht genutzt hat, um zusätzliche Lehrkräfte für die stark nachgefragten Lehrämter zu gewinnen, ist die bessere Nutzung der BA/MA-Stufung im Lehramtsstudium. Ein stärker fachwissenschaftlich orientierter Bachelor würde einen flexibleren Übergang in verschiedene Masterstudiengänge für Lehrämter ermöglichen – so könnten Studierende sich im Studium noch für die von den Schulen nachgefragten Lehrämter entscheiden. Zusätzlich

² https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Demographische_Rendite_ade___final.pdf

³ https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/BST-19-024_Policy_Brief_Schu__lerzahlen-Impulse_die_Schule_machen__6__002_.pdf

⁴ <https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/mint-lehrkraeftebedarf-2020-ergebnisbericht.pdf>

könnten sich Studierende im polyvalenten Bachelor, die zu Beginn des Studiums nicht ins Lehramt wollten, entscheiden, ob sie doch einem Lehramtsstudium im Master nachgehen wollen.

Um dem gravierenden Mangel an Berufskolleglehrkräften zu begegnen, der das deutsche Erfolgsmodell der dualen Berufsbildung und damit den qualifizierten Nachwuchs für die Wirtschaft gefährdet, hätte längst die Chance ergriffen werden müssen, im Lehramtsstudium für das Berufskolleg ein Einfachlehramt für die beruflichen Fachrichtungen zuzulassen, um damit AbsolventInnen eines fachwissenschaftlichen Bachelors (z.B. von Ingenieursstudiengängen) der Universitäten und der Fachhochschulen einen Einstieg in einen Master of Education für das Berufskolleg zu ermöglichen.

Um den Schulen, insbesondere den Berufsschulen, mehr Ressourcen zur Verfügung zu stellen, muss die Ausschreibungspraxis der Lebenswelt angepasst werden und die Stellen auch außerhalb der behördlichen Seiten einem öffentlichen Markt zugeführt werden. Die Öffnung der Ausschreibungspraxis bietet insbesondere für die berufsbildenden Schulen eine Chance der Personalgewinnung.

Im Rahmen der Mangelfächer muss die Attraktivität besonders gesteigert werden. Hierzu ist die Anhebung der Verbeamtungsgrenze auf das 45. Lebensjahr ein ergebnisorientiertes Instrument. Die Anhebung der Verbeamtungsgrenze begünstigt die Personalgewinnung aus dem Seiteneinstieg.

Die Programme für SeiteneinsteigerInnen müssen über das Programm der OBAS hinaus erweitert werden. An den Lehrerausbildenden Universitäten in NRW sollten Studiengänge für den Seiteneinstieg angeboten und vom Land finanziert werden. Beispielsweise bietet die Universität Bonn Strukturmodelle für das Lehramt an Gymnasien, Gesamtschule und für das Berufskolleg sowie für SeiteneinsteigerInnen.⁵

Denn Fakt ist: SeiteneinsteigerInnen und den sie ausbildenden Schulen fehlen weiterhin attraktive Angebote. Diesen Schulen muss bei der Sollstellenberechnung die verkürzte Unterrichtsverpflichtung der SeiteneinsteigerInnen gutgeschrieben werden.

Ferner ist es angesichts des schulformspezifischen Lehrkräftemangels dringend notwendig, den Wechsel zwischen Schulformen zu flexibilisieren, um anpassungsfähiger auf den Lehrkräftemangel reagieren zu können. Insbesondere im Bereich der Sekundarstufe II Lehrkräfte (Lehramt für Gymnasien und Gesamtschule) gibt es im Schuljahr 2022/2023 ein Überangebot von 13.000 grundständig ausgebildeten Lehrkräften ohne Festeinstellung⁶ gegenüber den zur Verfügung stehenden Stellen im Bereich der Gymnasien und Gesamtschulen. Das ist nicht nur eine Beeinträchtigung des Berufsstarts dieser jungen Menschen, sondern auch eine große volkswirtschaftliche Verschwendung von Kompetenzen und Potentialen. Diese Lehrkräfte müssen flexibel den Schulen der Sekundarstufe I (Hauptschulen, Realschulen, Sekundarschulen, Sekundarstufe I der Gesamtschulen) zugeführt werden, indem diesen Schulformen statt Sekundarstufen I-Stellen Stellen der Sekundarstufe II zugewiesen werden. Das würde sowohl den betroffenen arbeitslosen Lehrkräften Beschäftigungschancen eröffnen als auch den Unterrichtsausfall und den fachfremden Unterricht an diesen Schulformen bekämpfen – und damit die Bildungschancen der dortigen SchülerInnen erhöhen. Insbesondere Schulen in besonders herausfordernden Stadtteilen brauchen einen Sozialindex und mehr Stellen – und sie brauchen ganz praktisch die fachliche und menschliche Unterstützung dieser LehrerInnen. Unterbreitet man diesen Lehrkräften der Sekundarstufe II keine attraktiven Stellen im

⁵ <https://www.bzl.uni-bonn.de/studium/studiengaenge/studiengaenge>

⁶ Vgl. <https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/Prognosen.pdf>

Schulwesen, so werden sie mittelfristig andere Berufswege einschlagen und unserem Bildungswesen verloren gehen.

Des Weiteren haben die Aufgaben der LehrerInnen in den letzten Jahrzehnten durch unterschiedliche Faktoren kontinuierlich zugenommen. Um die Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben zu entlasten, brauchen wir Verwaltungsassistenten an unseren Schulen. Somit können die Lehrkräfte gezielter ihr Kerngeschäft betreiben und sich mehr den SchülerInnen widmen.

Die Stellenvergabe und die Stellenzuweisung von LehramtsabsolventInnen ist in Zeiten des Lehrkräftemangels der Wirklichkeit anzupassen. Das Listenverfahren ist ein geeigneteres Steuerungselement, um den Bedarfen der Schulen in herausfordernden Stadtteilen gerecht zu werden und muss in Zeiten der Krise wieder zum Einsatz kommen. Grundschulen, Förderschulen und Schulen in benachteiligten Regionen müssen die vorhandenen Lehrkräfte bevorzugt zugewiesen werden. Lehrkräften, die sich für eine längere Zeit zu einem Einsatz in Schulen in herausfordernden Stadtteilen verpflichten, muss auch eine deutlich höhere Zulage gezahlt werden als zurzeit.

Aber es geht nicht nur darum, mehr Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen, sondern auch die bestehenden Lehrkräfte im System zu halten und ihnen mehr Fürsorge entgegenzubringen. Die körperliche und geistige LehrerInnengesundheit muss mit dem Berufseinstieg konsequent in den Blick genommen werden. Hierzu müssen den Lehrkräften Unterstützungs- und Hilfsangebote unterbreitet werden.

Die Mehrheit der angehenden Lehrkräfte begegnet besonders in der Berufseinstiegsphase großen Herausforderungen. MentorInnen und besondere Fortbildungsangebote könnten Lehrkräfte in ihrer prägenden Berufseinstiegsphase mit ihrer Expertise und Berufserfahrung unterstützen und so einen besseren Berufseinstieg sicherstellen. Eine Institutionalisierung solcher MentorInnenkonzepte und BerufseinsteigerInnenfortbildungen würden BerufsanfängerInnen eine Anlaufstelle eröffnen, um in einem vertrauensvollen Rahmen über Herausforderungen und Belastungen sowie Lösungsmöglichkeiten zu sprechen. Auch das Instrument der personenorientierten Beratung, das bereits in der zweiten Phase der LehrerInnenausbildung erfolgreich genutzt wird, muss für interessierte Lehrkräfte an Schulen institutionalisiert – auch unter Inanspruchnahme von qualifizierten Beratungskräften von außerhalb des Schulsystems - werden. Die LehrerInnengesundheit muss ganzheitlich in den Blick genommen werden, damit unsere Lehrkräfte eine Chance auf Regeneration und Stärkung haben.

Zu Steigerung der Attraktivität des LehrerInnenberufs im aktiven Dienst ist ein Langzeitarbeitskonto (LAK) ein funktionales Instrument. Dieses Instrument würde den Lehrkräften eine Motivation und Flexibilität im Rahmen der Arbeitszeit und Lebensplanung bieten sowie einen kurzfristig wirksamen Beitrag zur Behebung von LehrerInnenmangel leisten. Lehrkräfte hätten somit die Option, sich die Mehrarbeit in Zeiten des LehrerInnenmangels nicht auszahlen zu lassen, sondern die geleisteten Stunden anzusparen – und nach Möglichkeit auch zu verzinsen - und sich dann in Zeiten des überwundenen LehrerInnenmangels vom Unterricht in Form von Sabbaticals oder früherer Pensionierung freistellen zu lassen.

II. Der Landtag stellt fest:

- Bis zum Jahre 2030/2031 werden ca. 25.900 Stellen für MINT-Lehrkräfte an den Berufskollegs unbesetzt bleiben.
- Bis zum Jahre 2025 werden mindestens 26.300 AbsolventInnen für das Grundschullehramt fehlen.

- An Grund- und Förderschulen wird nicht für den Unterricht qualifiziertes Personal eingesetzt.
- An den Schulen der Sekundarstufe I findet zahlreich fachfremder Unterricht statt.
- Der LehrerInnenberuf ist nicht für alle Lehrämter gleichermaßen attraktiv.
- Die Attraktivität des LehrerInnenberufs für LehramtsabsolventInnen variiert u.a. durch die ungleiche Besoldung und eine ungleiche Unterrichtsstundenverpflichtung in den verschiedenen Lehrämtern.
- Nicht alle Schulen werden unabhängig von ihrer Lage mit Lehrkräften versorgt. Insbesondere Brennpunktschulen werden nicht flächendeckend mit dem ihnen jetzt schon zustehenden und schon gar nicht mit dem notwendigen zusätzlichen Personal ausgestattet.
- Die für die LehrerInnenversorgung zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel werden im Kampf gegen den Lehrkräftemangel nicht ausreichend verausgabt.
- Die Landesregierung verfügt über kein systematisches und ausreichendes Gesamtkonzept für die aktuelle und zukünftige LehrerInnenversorgung und gefährdet damit die Bildungsmöglichkeiten der aktuellen und zukünftigen SchülerInnen.
- Durch die Folgen der Pandemie ist der Bedarf an SchulpsychologInnen und SchulsozialarbeiterInnen gestiegen.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf:

- Das Lehramtsstudium für zukünftige LehramtsabsolventInnen durch eine bessere Nutzung der BA/MA Stufung der Studiengänge flexibler und attraktiver zu gestalten.
- Den Studienabbruch von Lehramtsstudierenden in den MINT-Fächern an den Universitäten durch spezifische Studienangebote für das Lehramt, fachspezifische Beratung und Fördermaßnahmen der Fachbereiche und durch freiwillige Zielvereinbarungen des Landes mit den Universitäten gezielt mit Hilfe von Anreizsystemen und finanzielle Fördermaßnahmen zu senken.
- Die Anzahl der Studienplätze für die Lehrämter der Grundschule und für Sonderpädagogik noch deutlicher zu erhöhen.
- Die Besoldung aller Lehrkräfte unabhängig von der Schulform auf A13 anzupassen und schrittweise allen Lehrkräften gleiche Aufstiegsmöglichkeiten zu ermöglichen.
- Den Einsatz des deutlichen Überhangs von Sekundarstufe II Lehrkräften in den Schulformen der Sekundarstufe I durch die Umwandlung von Sekundarstufe I Stellen in Sekundarstufe II Stellen an diesen Schulformen zu ermöglichen.
- Den Einsatz von multiprofessionellen Teams durch gezielte Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote für weiteres – nicht für das Lehramt ausgebildetes – pädagogisches Personal zu stärken.
- Einfachstudiengänge für die beruflichen Fachrichtungen des Lehramts an Berufskollegs und für die MINT-Fächer zuzulassen und dafür polyvalente Bachelorstudiengänge an den Universitäten und den Fachhochschulen in Kombination mit einem universitären Master of Education zu nutzen.
- Im Rahmen des Mangelfacherlasses die Verbeamtung für eine bestimmte Zeit auf das 45. Lebensjahr hochzusetzen.
- Das Modell eines attraktiven Langzeitarbeitskontos für Lehrkräfte (LAK) einzuführen.
- Auch unter Inanspruchnahme von qualifizierten Beratungskräften außerhalb des Schulsystems und von Berufseinstiegsfortbildungen BerufseinsteigerInnen zu unterstützen.
- Die Gewinnung von Lehrkräften für Schulen in herausfordernden Stadtteilen durch den zusätzlichen Einsatz eines Listenverfahrens und durch deutlich erhöhte Zulagen zu stärken.
- Einen vereinfachten Einstieg von SeiteneinsteigerInnen durch Einfachlehrämter für die beruflichen Fachrichtungen des Berufskollegs und für Lehrämter mit MINT-Fachrichtungen zu ermöglichen.

- Den Schulen nicht genutzte Haushaltsmittel für unbesetzte Lehrerstellen für die Einstellung weiteren pädagogischen Personals, aber auch für weitere Unterrichtsangebote durch anderes Personal und die Umsetzung der Digitalisierung zur Verfügung zu stellen.
- Den Schulen schrittweise – beginnend mit den Grundschulen – eine Verwaltungsassistenz zur Verfügung zu stellen, um die Lehrkräfte für ihre Unterrichtstätigkeit zu entlasten.
- Die Zahl der schulpsychologischen Beratungsstellen in NRW deutlich zu erhöhen.
- Den Ausbau der Schulsozialarbeit zu stärken und an allen Schulen unter Festlegung eines festzulegenden Schlüssels des Landes Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter einzustellen.
- Durch dieses Maßnahmenpaket das Recht auf Bildung für alle SchülerInnen durch qualifiziertes Personal zu sichern.

Thomas Kutschaty
Sarah Philipp
Eva-Maria Voigt-Küppers
Jochen Ott

und Fraktion