

An den Vorsitzenden des Bildungsausschusses
Herrn Martin Habersaat
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Kiel, 12.04.2023

Stellungnahme zum Handlungsplan Lehrkräftegewinnung Umdruck 20/970

Sehr geehrter Herr Habersaat,

der VLBS bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Handlungsplan Lehrkräftegewinnung abzugeben.

Erlauben Sie uns zunächst dazu einige allgemeine Vorbemerkungen:

Die Gewinnung von Nachwuchskräften ist bereits seit vielen Jahren oder sogar bereits seit Jahrzehnten eine bekannte Problematik, mit der öffentliche und private Arbeitgeber zu kämpfen haben. Bei allen Versuchen, diese Problemlage zu lösen, ist immer deutlich geworden, dass es sich um eine strukturelle Aufgabe handelt, die nicht mit punktuellen Maßnahmen bearbeitet werden kann.

In allen Jahren, in denen Arbeitgeber versucht haben, sich auf den Mangel an Arbeitskräften einzustellen, sind immer diejenigen erfolgreich gewesen, denen es gelungen ist, sich auf die veränderten Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am besten einzustellen. Insbesondere die Arbeitsbedingungen sowie die Entlohnung, sind die wichtigsten Aspekte bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Auf einem Arbeitnehmer-Arbeitsmarkt reicht der übliche Verweis auf Beamtenstatus und Ferienzeiten nicht aus. Berufseinsteiger suchen nach einer guten Arbeitsplatzausstattung (leistungsfähiger IT-Support, Diensttelefon, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung uvm.), nach Zusatzleistungen (AG-Zuschuss zum Fahrrad- und Kfz-Leasing, Vermögenswirksamen Leistungen, Betriebskindergärten uvm.) oder einer perspektivischen Personalentwicklung bzw. serviceorientierten Personalverwaltung (Beratung bei Fragen der Folgen nach Teilzeit-, Pflege- oder Elternzeiten etc.).

Leider haben es die verschiedenen Landesregierungen immer wieder versäumt, wirksame strukturelle Anpassungen und Verbesserungen vorzunehmen. Lehrkräfte werden immer noch nicht als

hochqualifiziertes Fachpersonal wahrgenommen, sondern als überteuerte Kostenstellen und Potential für Haushaltseinsparungen. So ist es nicht verwunderlich, dass die öffentlichen Arbeitgeber massive Nachwuchsprobleme haben.

Abschreckend auf die Berufswahlentscheidung von jungen Menschen wirkt auch, dass es keine klar begrenzte Stellenbeschreibung für Lehrkräfte gibt. Immer noch sehen Politik, Bildungsverwaltung und Öffentlichkeit Lehrkräfte als kostenloses Instrument zur Bearbeitung von gesellschaftlichen Problemen, denen immer neue Aufgaben auferlegt werden können. Sollten Lehrkräfte weiterhin auch als gesellschaftliche Feuerwehr eingesetzt werden, dann muss dieser Aspekt endlich auch in der Arbeitszeit erfasst werden.

Wir begrüßen es, dass der Handlungsplan verschiedene Phasen des Berufslebens in den Blick nimmt. Leider bleibt es bei Maßnahmen, deren Wirksamkeit unklar oder sogar kontraproduktiv ist. Zudem können wir nicht nachvollziehen, dass dem Bereich der beruflichen Bildung mit seinen besonderen Problemlagen, nicht besondere Beachtung geschenkt wird.

Im berufsbildenden Bereich steht das Land Schleswig-Holstein bereits seit vielen Jahren in großer Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern, da die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren meistens nicht nur über ein Lehramtsstudium verfügen, sondern auch über eine duale Berufsausbildung oder einen anderen Studienabschluss, sowie Praxiserfahrung in verschiedenen Bereichen.

Dies führt dazu, dass auch Lehramtsstudierende sich nach dem Studium für eine Tätigkeit außerhalb des Schuldienstes entscheiden, weil sich dort erheblich bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsbedingungen, aber auch im Hinblick auf Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten.

Der Handlungsplan berücksichtigt diese Realität nicht.

Wir hätten uns gewünscht, dass ein Handlungsplan zur Lehrkräftegewinnung die vielfältigen Problemlagen berücksichtigt, mit denen sich Lehrkräfte heute an berufsbildenden Schulen auseinandersetzen müssen.

Leider finden sich im Maßnahmenpaket für Lehrkräfte im Schuldienst entweder Vorschläge, die auf Freiwilligkeit setzen, wie zum Beispiel der Appell, die Teilzeitkontingente zu erhöhen und der Aufruf, später in Pension zu gehen, oder aber Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie die Einschränkung der Sabbatjahr-Möglichkeiten.

Die Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten viele finanzielle und strukturelle Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen. Die geplanten Maßnahmen müssen Lehrkräfte in ihrer Einschätzung bestätigen, dass wieder einmal lange bekannte Probleme zu Lasten der Beschäftigten gelöst werden.

Wir hätten uns klare Signale gewünscht, mit denen deutlich wird, dass die Landesregierung wirksame Maßnahmen ergreifen will, um die Attraktivität des Lehrerberufs deutlich zu steigern.

Die veränderte Schülerschaft, die Zunahme von psychischen Belastungen sowie insgesamt die Zunahme von Aufgaben und Zuständigkeiten, hat zu einem Anstieg der Belastungen geführt. Deshalb

muss, neben der Zahlung einer amtsangemessenen Besoldung, endlich auch die Arbeitsbelastung von Lehrkräften gesenkt werden.

Folgende Maßnahmen wären aus unserer Sicht dafür sinnvoll:

- Erhöhung der Planstellenzuweisung, damit kurz und mittelfristige Personalausfälle ausgeglichen werden können und tatsächlich dauerhaft 100 % Unterricht bei den Schülerinnen und Schülern ankommt.
- Für die berufsbildenden Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren hat es sich bewährt, einen festgelegten Prozentsatz der Planstellenzuweisung in eigener Verantwortung der Schulen für den Ausgleich von besonderen Belastungen bzw. für besondere Aufgaben zu vergeben. Dieser Prozentsatz muss unverzüglich an die Realität in Schule angepasst und somit deutlich erhöht werden.
- Aufstockung der zusätzlichen Fachkräfte in Schule, ergänzt um weitere Entlastungsstunden für Koordination und Abstimmung. Weiterhin Ressourcen für Doppelbesetzungen in herausfordernden Klassen.
- Reduzierung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung um 1 Stunde.
- Zudem müssen Personalressourcen bereitgestellt werden, um die Lehrkräfte, die sich jetzt im Vorbereitungsdienst befinden, im Schuldienst in Schleswig-Holstein zu halten. Die eigenen Statistiken des MBWFK gehen von einem dauerhaften Anstieg der Schülerzahlen im berufsbildenden Bereich ab 2027 aus, der zeitlich mit dem Ruhestand vieler Lehrkräfte zusammenfällt. Dadurch wird sich der Nachwuchskräftemangel noch einmal erheblich verschärfen. Wir erkennen leider noch keine Strategie, wie die Landesregierung auf diese vorhersehbare Entwicklung reagieren will.

Wie bereits erwähnt, steht das Land Schleswig-Holstein bei den Berufsschullehrkräften in großer Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern, die häufig unter finanziellen Aspekten und bei den Arbeitsbedingungen bessere Konditionen bieten.

Es drohen deutliche Beeinträchtigungen der Lebens- und Integrationschancen von jungen Menschen, wenn nicht endlich sinnvolle und wirksame Maßnahmen zur Sicherung des Lehrkräftenachwuchses im berufsbildenden Bereich getroffen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Gesa Marsch
Landesvorsitzende

Stephan Cosmus
Landesvorsitzender