

Maßnahmen gegen den Lehrermangel

Januar 2023

Der derzeit akute und in dieser Form noch nie da gewesene Lehrermangel erfordert dringend wirkungsvolle Maßnahmen um wieder genügend Lehrkräfte zur Sicherung der Unterrichtsversorgung zu gewinnen.

Zu unterscheiden sind hier kurzfristig wirksame Maßnahmen, die helfen die akute Mangelsituation aufzufangen und auf der anderen Seite mittel- und langfristige Konzepte, um den Lehrerberuf wieder zu einer attraktiven Berufswahlmöglichkeit für junge Menschen zu machen und für die Zukunft die Lehrerversorgung wieder sicher zu stellen.

Besonders betroffen von der aktuellen Situation sind die Grund- und Mittelschulen. Während sich im Bereich der Grundschulen aufgrund der gestiegenen Studienanfängerzahlen ab 2026 eine deutliche Entspannung abzeichnet, bleibt die Situation an den Mittelschulen auf im Moment unabsehbare Zeit katastrophal.

Der BLLV schlägt verschiedene kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen vor, die helfen sollen den Lehrermangel zu entschärfen.

Kurzfristige Maßnahmen:

- **Keine weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen und Rückführung der schon getroffenen dienstrechtlichen Maßnahmen**
 - ⇒ *Dienstrechtliche Maßnahmen führen zu Frustration und Demotivierung des bestehenden Personals – Krankheit, begrenzte Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit sind die Folge und die Attraktivität des Berufs bei der Berufswahl wird extrem eingeschränkt*
- **Einsatz von externem und lehramtsfremden Personal ist grundsätzlich möglich – es ist aber auf Qualität, Qualifikation, die bestehenden Strukturen an den Schulen und Erhalt einer professionellen grundständigen Lehramtsausbildung zu achten**
 - ⇒ *Externes Personal muss für die Aufgaben an den Schulen qualifiziert werden – unsere Schulen brauchen Qualität! Eine nachträgliche berufsbegleitende Qualifizierung kann eine hochwertige grundständige Lehrerausbildung nicht ersetzen. Die hohe Qualität und Wertigkeit einer grundständig pädagogischen Lehrerausbildung muss sich auch in den Gehaltsstrukturen innerhalb des Lehrerzimmers zeigen. Maßnahmen zur Entfristung von externem Personal dürfen nicht zu einer „Lehrerbildung light“ führen. Grundständig ausgebildete Lehrkräfte müssen ihre höhere Wertigkeit behalten, was sich auch in der Gehaltsstruktur zeigen muss.*
- **Entlastung durch externes Personal in außerunterrichtlichen Bereichen**
 - ⇒ *Arbeitsbereiche außerhalb des Unterrichts, wie Digitalisierung, Systembetreuung, Datenschutz oder Verwaltungsaufgaben können durch externes Personal abgedeckt werden. Lehrerinnen und Lehrer haben so Zeit für das „Kerngeschäft“ Unterricht. Verwaltungspersonal sowohl an Schulen, aber auch im Bereich der Schulverwaltung, muss deutlich aufgestockt werden.*

- **Flexibilisierung bei Teilzeiteinsätzen**
 - ⇒ *Einschränkungen im Bereich der Teilzeitmöglichkeiten führen zu Frustration und Demotivierung. Dagegen zeigen die Erfahrungen aus der Praxis, dass durch ein Entgegenkommen bei den Einsatzbedingungen viele Teilzeitkräfte bereit sind, durch eine „echte Familienfreundlichkeit“ ihr Stundenmaß sogar zu erhöhen.*
- **Flexibilisierung der Stundentafeln**
 - ⇒ *In besonderen Mangelsituationen muss es möglich sein, durch eine Flexibilisierung der Stundentafeln fehlende Kapazitäten auszugleichen.*
- **Einsatz von kirchlichem Personal**
 - ⇒ *Nicht unerhebliche Kapazitäten des staatlichen Personals werden durch den Einsatz im Religionsunterricht gebunden. Religionsunterricht sollte vermehrt durch kirchliches Personal auch in Form konfessionsübergreifenden Unterrichts abgedeckt werden.*
- **Mehrarbeit abrechnen und angemessen bezahlen**
 - ⇒ *Der finanzielle Ausgleich für Unterrichtsvertretungen durch das vorhandene Personal muss grundsätzlich ermöglicht werden. Die Stundensätze für diese Mehrarbeit müssen auf ein angemessenes Maß gehoben werden.*

Mittel- und langfristige Maßnahmen

- **Gleichwertigkeit der Lehrämter**
 - ⇒ *Ab der Mitte der Dekade werden alle Schularten vom Lehrermangel betroffen sein. Das bedeutet, dass auch alle Schularten um die vorhandenen Bewerber für ein Lehramt konkurrieren werden. In dieser Konkurrenzsituation darf die Bezahlung der Lehrkräfte kein Entscheidungskriterium sein. Die Gleichwertigkeit verhindert, dass Schularten mit geringerer Besoldung zum Verlierer im Ringen um Lehrkräfte werden. Der Lehrermangel und das Ringen um Bewerber hat schon begonnen – die Gleichwertigkeit muss schnellst möglich umgesetzt werden!*
- **Flexibilisierung der Lehrerbildung**
 - ⇒ *Der BLLV hat ein Konzept zur flexiblen Lehrerbildung entwickelt. Durch eine gemeinsame Lehrerausbildung mit späterer Spezialisierung auf ein Lehramt wird nicht der Einheitslehrer ausgebildet, sondern Lehrkräfte, die durch eine gemeinsame pädagogische Ausbildung flexibler einsetzbar sind.*
- **Entlastung der Schulleitungen**
 - ⇒ *Schulleitungen sind für die Schulen und deren Bild nach außen von besonderer Bedeutung. Um den immer weiter gewachsenen Anforderungen vor allem auch im Zuge des immer weiter gestiegenen Lehrermangels gerecht werden zu können, müssen die Schulleitungen durch eine Verringerung der Unterrichtsverpflichtung und bessere Ausstattung mit Verwaltungsangestellten entlastet werden.*
- **Ausbildungskapazitäten für Fach- und Förderlehrkräfte steigern**
 - ⇒ *Lehrermangel bedeutet auch Mangel an Fach- und Förderlehrkräften. Immer mehr muss Fachunterricht und Förderung von Grund- und Mittelschullehrkräften geleistet werden, da Fach- und Förderlehrkräfte fehlen. Durch eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten für diese Lehrergruppen können Grund- und Mittelschullehrkräfte entlastet werden und wieder in ihren Kernaufgaben beschäftigt werden.*