

Mehr Wertschätzung für Lehrkräfte: Anreize und Entlastungen schaffen

Deutschland fehlen Lehrkräfte. Der Lehrermangel bestimmt prominent die mediale Öffentlichkeit, die politischen Lösungen konzentrieren sich auf die Einstellung von Quereinsteigern, die monetäre Besserstellung von Grund- und Mittelschullehrern und (fragwürdige) Imagekampagnen für den Lehrberuf. Spätestens 2025 wird der Lehrermangel auch die bayerischen Gymnasien erreichen – jedes Gymnasium hat dann einen weiteren Jahrgang, der Lehrpersonal benötigt. Viele Kolleginnen und Kollegen sind bereits jetzt an der Belastungsgrenze und müssen entlastet werden. Deshalb gilt: Wer den Mangel an Lehrkräften wirklich beheben will, muss die Ursachen hierfür klar benennen und die richtigen Schlüsse ziehen.

Im Nachfolgenden werden Maßnahmen benannt, die Anreize und Entlastungen für Lehrkräfte schaffen und so helfen, die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten und den Lehrerberuf attraktiver zu machen. Denn nur wenn der Lehrerberuf mehr Wertschätzung von politischer Seite erfährt, ergreifen mehr junge Menschen den Lehrerberuf und stocken mehr aktive Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit arbeiten, freiwillig auf. So kann dem Lehrermangel wirklich sinnvoll entgegengetreten werden.

Der bpv schlägt der Politik exemplarisch folgenden Maßnahmenkatalog vor:

Entlastungen schaffen durch:

- Zusätzliche Verwaltungsangestellte (je nach Bedarf an der jeweiligen Schule, bspw. zur Organisationsplanung für anstehende Veranstaltungen und Schulfahrten)
- Schaffung der Möglichkeit zu „Rahmenverträgen“ für ein Schuljahr, z.B. mit Pensionisten (Stoßrichtung: Bürokratieabbau)
- Teamlehrkräfte zur Unterstützung (insbes. Weiterbeschäftigung bewährter TeamLK)
- Überarbeitung der Vertretungskonzepte (schulintern und KM) und den bevorzugten Einsatz von Unterstützungskräften in Vertretungen
- Zusätzliche Laborassistenten für MINT-Fächer
- IT-Techniker für alle Schulen („digitale Hausmeister“)
- Unterstützung durch weiteres pädagog. Fachpersonal (z.B. Erzieher, Sozialpädagogen => „multiprofessionelle Teams“) und mehr Zeitkapazitäten für Beratungs- und Verbindungslehrer, Schulpsychologen sowie Klassenleitungen und Stufenbetreuer: Die psychologischen Probleme bei Schülerinnen und Schülern haben nachweislich zugenommen. Wir Lehrer helfen gerne, brauchen hierfür aber unbedingt weitere Kapazitäten.
- Öffnung des Programms „Jugendsozialarbeit an Schulen“ auch für Gymnasien
- Zentrale Einführungskurse für Seiteneinsteiger, u.a. zu schulrechtlichen Grundlagen
- Zeitkontingente für erfahrene Lehrkräfte zur Einarbeitung von Praktikanten und Unterstützungskräften
- Entfristungsprogramme für bewährte Aushilfslehrkräfte

Anreize schaffen durch:

- Schaffung verlässlicher unterrichtsfreier Halbtage für Vollzeitlehrkräfte
- Monetäre Verbesserungen:
 - Erleichterung und Verbesserung im Bereich der Mehrarbeitsabrechnung und -vergütung
 - Ausweitung der Regionalprämie
 - Bessere Bezahlung von Referendaren, vor allem im Unterrichtseinsatz
 - Umzugskostenvergütung bei Einstellungen
 - Erhöhung der Wegstreckenentschädigung bei offizieller Fortbildung oder verpflichtender Dienstbesprechung
 - Einmalzahlung von 3000 €: In der freien Wirtschaft werden Arbeitnehmern aktuell bis zu 3000 € Inflationsausgleich vom Arbeitgeber gewährt. Der Staat als Arbeitgeber sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen und diesen Ausgleich, unabhängig von der nächsten Tarifrunde, auch für seine Beschäftigten zahlen.
 - Prozentuale Gehaltsanpassungen
 - Steuerbefreiung für das Weihnachtsgeld
 - Deutliche Erhöhung der Strukturzulage A13Z.
- Stellenhebungen:
 - Schaffung von mehr A14-Stellen
 - „A13 für alle“ darf nicht auf Kosten anderer Schularten umgesetzt werden. Aktuell fehlen Stellenhebungen in anderen Schularten, doch diese stehen ebenfalls vor großen Herausforderungen und dürfen nicht „in die Röhre“ schauen. Es ist zu befürchten, dass andere Schularten auch 2024 (und danach) leer ausgehen, wenn „A13 für alle“ die zur Verfügung stehenden Mittel auffrisst.

Grundsätzlich gilt:

- Fokussierung auf Unterrichten: In Zeiten von Lehrermangel muss die Erfüllung des Lehrplans im Vordergrund stehen. Zusatzaufgaben für Lehrkräfte, die durch Aktionen wie eine „Woche der Alltagskompetenzen“ oder den „Tag des Handwerks“ entstehen, sind von den Kolleginnen und Kollegen mit dem aktuellen Arbeitspensum kaum mehr leistbar. Schule kann sich nicht um alle gesellschaftlichen Defizite und politischen Wünsche kümmern.
- Für neue Aufgabenfelder und Tätigkeiten müssen jeweils auch Zeitressourcen zur Verfügung gestellt werden. Aufgabenfelder müssen grundsätzlich auf ihre Notwendigkeit geprüft, ggf. auch wieder verworfen werden. (Was ist nötig, was kann weg?)
- Teilzeit-Möglichkeiten: Diese müssen bestehen bleiben und dürfen nicht eingeschränkt werden. Sie sind einer der Gründe, die dem Beruf in einer zunehmend flexibler werdenden Arbeitswelt einen Teil seiner Attraktivität geben.

Würzburg, den 07.07.2023