

Versorgung der Schulen mit notwendigem Personal – wer ist verantwortlich?

Schulen ohne Lobby

Spätestens seit dem Brandbrief von 78 Duisburger Schulleitern ist die katastrophale Personalsituation an vielen Schulen öffentliches Thema. Fatal ist hierbei, dass die Schulen, deren Schüler*innen die besten und meisten Lehrer*innen benötigten, die schlechteste Lehrer*innenversorgung haben.



Behrend Heeren
Vorsitzender der
GGG NRW

BEHREND HEEREN

Wie in allen gesellschaftlichen Bereichen haben auch im Bereich Schule die Schwachen die schwächste Lobby. Wo sind Ursachen der ungleichen und unzureichenden Lehrerversorgung zu finden?

Schon vor Jahren haben Bildungsforscher wie Prof. Klaus Klemm detailliert belegt, dass nicht nur in NRW, sondern bundesweit ein erheblicher Lehrer*innenbedarf zu erwarten sei. Deutlich wurde darauf hingewiesen, dass dringend staatliche Maßnahmen notwendig seien, um das absehbare Problem zu lösen. Aber weder die KMK auf Bundesebene noch die verantwortlichen Landesregierungen sind hinreichend und frühzeitig genug aktiv geworden. Das betrifft die jetzige Landesregierung ebenso wie ihre Vorgängerregierungen.

Lehrereinstellungsverfahren

Jahrzehntelang wurden die Lehrer*innen in NRW entsprechend dem auf der Grundlage der Schülerzahlen errechnetem Bedarf auf die Schulen verteilt. Die einzustellenden Lehrer*innen konnten entsprechend ihres Lehramtes mehrere Ortswünsche in einer Rangfolge angeben und wurden dann einer Schule zugewiesen. Der Vorteil war eine relativ gerechte und gleichwertige landesweite Verteilung der Lehrer*innen. Der Nachteil war, dass viele Lehrer*innen ihre Ortswünsche nicht realisieren konnten. Dies wurde auch durch das bürokratische Verfahren zusätzlich erschwert.

Das zentrale Listenverfahren wurde durch das sogenannte schulscharfe Verfahren abgelöst. Entsprechend ihrem von der Schulaufsicht errechnetem Bedarf schreibt die Einzelschule Stellen

aus. Und die Lehrer*innen bewerben sich bei Interesse (oder auch nicht), die Schule wählt die aus ihrer Sicht am besten geeigneten Bewerber aus. Die Vorteile schießen auf der Hand zu liegen. Die Schulen bekamen nur die Lehrer, die sie wollten, die Lehrer kamen nur an die Orte/Schulen, die sie wollten. Zusätzlich wurde scheinbar der bürokratische Verwaltungsaufwand reduziert. Letzteres traf allenfalls für die Ebenen der Schulaufsicht zu. Addiert man den Personalaufwand der unzähligen Einstellungsverfahren der Einzelschulen zusammen, wurde der Aufwand erheblich größer.

Schulscharf: Der Markt regelt die Verteilung

Solange auf dem Lehrer*innenmarkt ein Lehrer*innenüberangebot herrschte, waren zumindest die meisten Schulen mit diesem Verfahren zufrieden. Dies scheint auch heute noch so zu sein. Obwohl dieses Verfahren die Schulen bzw. die Schüler*innen höchst ungleich versorgt. Von Beginn des neuen Verfahrens an gab es klare Präferenzen der Lehrer*innen für Schulformen, konkrete Schulen und Regionen oder Städte. Im Trend meiden die jungen Lehrer*innen die ländlichen Regionen und bevorzugen Uni-Städte wie Münster, Bonn, Köln. Sie bevorzugen Gymnasien, Halbtagsschulen

und meiden Schulen an sozial schwierigen Standorten. Lehrer*innen verhalten sich bei ihrer Arbeitsplatzsuche wie alle Arbeitnehmer. Entscheidungskriterien sind die Bezahlung, der konkrete Ort, die erwartete Arbeitsbelastung, Familienverträglichkeit etc. Obwohl die Einzelschule die wichtigsten Kriterien nicht beeinflussen kann, wurden und werden bislang keine diese Nachteile ausgleichenden Maßnahmen ergriffen. Mittlerweile wird deutlich, dass das unregelmäßige schulscharfe Lehrereinstellungsverfahren selbst eine der Ursachen für qualitativ und quantitativ ungleiche Versorgung der Schulen mit Lehrpersonal ist. Nicht die Schule sucht die für sie geeigneten Lehrer*innen aus, sondern die Lehrer*innen suchen sich die ihnen genehmen Schulen aus.

Ungleiche Besoldung bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeitsbelastung

Nach dem jetzt gültigen Lehrausbildungsgesetz in NRW sind die Ausbildungen für die unterschiedlichen Schulformen qualitativ und quantitativ gleich. Die Besoldung dagegen ist antiquarisch ungleich geblieben. Entsprechend orientieren sich die zukünftigen Lehrer*innen. Betrachtet man die Zahl der Absolventen*innen des Vorbereitungsdienstes Ende 2018 für den gehobenen Dienst H RS GE (§ I) mit

der Besoldung A 12 und die Zahl für den höheren Dienst GY GE (S II) mit der Besoldung A 13 Z, dann waren das ca. 700 für H RS GE (SI) und ca. 2100 für GY GE (S II). Wenn man diese Zahlen kennt, ist es unverantwortlich, diese Ungleichheit begünstigende Besoldung beizubehalten. Schulstrukturell kann es neben den vielen Verlierern (GS, HS, RS, GE) hier nur einen Gewinner geben, das Gymnasium. Und dann ist das Unverantwortliche vermutlich gewollt oder gerne toleriert.

Situation für die integrierten Schulen

Auch hier sind die Schulen in den Uni-Städten Köln, Münster; Bonn etc. im Vorteil. Daneben gibt es eine Reihe von Schulen mit schwierigen Standortbedingungen. Diese Schulen sehen sich zunehmend gezwungen, nicht nach dem tatsächlichen Fachbedarf Stellen auszuschreiben, sondern sich nach den Erfolgschancen auf dem Lehrerarbeitsmarkt zu richten und Fächer auszuschreiben, an denen eigentlich kein Bedarf besteht. So besteht zumindest die Chance, die Stelle mit einem ausgebildeten Pädagogen besetzen zu können. Zunehmend müssen diese Schulen Seiteneinsteiger einstellen oder die zugewiesenen Stellen können nicht besetzt werden.

Insbesondere gegenüber den Gymnasien sind alle integrierten Schulen benachteiligt, da der Stellenanteil des höheren Dienstes in der SI lediglich 47 % beträgt. Dies wirkt sich nach dem Wirksamwerden des neuen Lehrerausbildungsgesetzes noch negativer aus als bisher. Auch wenn die neue Landesregierung den Stellenanteil von 44 % auf 47 % erhöht hat. Notwendig im Interesse aller Schulen neben dem Gymnasium wäre eine gleiche Eingangsbesoldung nach A 13 Z.

Da das schulscharfe Einstellungsverfahren die Ungleichheiten zwischen den Schulen nachweisbar verstärkt, muss es ersetzt oder durch flankierende Maßnahmen ergänzt werden. Hier sind neben administrativen Maßnahmen wie Versetzungen, Abordnungen eine Reihe verschiedener Möglichkeiten auf der Anreizebene nicht nur denkbar, sondern dringend notwendig. Das können spürbare Zulagen sein, eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, eine Erhöhung der Beförderungsstellen, zusätzliche Stellen für Sozialpädagogen und andere Maßnahmen mehr.

Es ist verantwortungslos, dass das Land um diese Misere der Schulen und der eklatanten Ungleichbehandlung der Schüler*innen dieser Schulen weiß und keine hinreichenden Maßnahmen ergreift.