

Pressemitteilung

Was Schulen wirklich benötigen, um neue Lehrkräfte zu gewinnen

Die Arbeits- und Lebenswelt des 21. Jahrhunderts verlangt eine zeitgemäße Neukonturierung des Lehrer:innenberufs – die [Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz \(SWK\) zum Umgang mit dem akuten Lehrermangel](#) verfehlen diese Anforderungen grundlegend. Sie sind rückwärtsgewandt, statt die Gegenwart zu gestalten. Hamburgs Gymnasialschulleitungen fordern hingegen ein grundsätzliches Umdenken, um Bildung und Arbeit der Lehrkräfte in der Schule zukunftsträchtig gestalten zu können.

Die [Trends der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts](#) heißen Vielfalt, Mitarbeiter:innenmotivation und Gesunderhaltung. Hinzu kommen wechselnde Rollen am Arbeitsplatz, Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz, multiprofessionelle Teams und vernetztes sowie hybrides Arbeiten. Darauf müssen und wollen die Hamburger Gymnasien ihre Schüler:innen kompetent vorbereiten. Aber diese Trends müssen auch für die Beschäftigten an den Hamburger Schulen wirksam werden.

[12000 Lehrkräfte fehlen derzeit an Deutschlands Schulen; in den nächsten drei Jahren können es noch bis zu 25000 fehlende Personen im Bildungswesen werden.](#) Die aktuellen Empfehlungen der SWK liefern angesichts dieses gravierenden Fachkräftemangels nicht nur ungeeignete Vorschläge zur Bewältigung der Krise auf dem Personalmarkt im Bildungswesen. Sie sind in ihren Grundannahmen ungeeignet, sinnvolle Vorschläge zur Lösung der drängendsten Probleme zu generieren, da die Kommission offenkundig weder die Probleme in den Schulen noch die aktuelle wissenschaftliche Debatte über die Qualität des Lehrens und Lernens in der Schule zur Kenntnis nimmt. Sie sind einfach aus der Zeit gefallen: Lehrer:innen werden in dem Gutachten weitgehend auf das Erteilen von Unterricht reduziert. Das entspricht nicht der modernen Bildungslandschaft und den Ideen der [Lehrkraft als Mentor:in und Lernbegleiter:in](#). Gute Schule bedarf zudem der gemeinsamen Organisationsentwicklung im ganzen Team – erst dann wird das [Bildungspotential des Lernorts Schule](#) voll ausgeschöpft. Beide Aspekte moderner Schule (Beratung und Schulentwicklung) ignoriert die SWK völlig und vermittelt das Bild einer Gymnasiallehrkraft der 80er Jahre – allein im Klassenzimmer mit eifrigen Schüler:innen einer homogenen Kohorte, ohne Blick auf die Entwicklungsziele der ganzen Schule bzw. der Kultusverwaltung.

Daher ist es kein Wunder, dass bei dieser Unkenntnis der Aufgaben moderner Schule Vorschläge entstehen, die dazu geeignet sind, den Lehrkräftemangel noch zu verschärfen, da sie das Bestandspersonal angesichts der Ignoranz der Vorschläge vor den Kopf stoßen und gleichzeitig alle möglichen interessierten Bewerber:innen für den Beruf einer Lehrkraft aufgrund der zusätzlichen Belastungen abschrecken.

Was empfiehlt hingegen die VLHGS? Nachhaltige Maßnahmen statt billige Lösungen!

Schulleitungen in Hamburg befinden sich zur Zeit in einer Art „Sandwich-Position“ im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel an den Schulen: Sie wollen die Unterrichtsversorgung garantieren, sehen sich aber mit gesellschaftlichen bzw. personalrechtlichen Rahmenbedingungen und individuellen Lebensentwürfen von Beschäftigten (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von möglichst flexiblen Teilzeitregelungen, Elternzeiten von Vätern mitten im Schuljahr, Rückkehrrecht von Müttern an ihre Stammschule oder hohe Mobilität angesichts des fehlenden finanzierbaren Wohnraums selbst für besser verdienende Familien) konfrontiert, die dieses Ziel im Sinne qualitativ hochwertiger Bildung oftmals in weite Ferne rücken. Deshalb braucht es an den Schulen nachhaltige Maßnahmen der Personalgewinnung bzw. -entwicklung und natürlich auch eine entsprechende personelle Ressource, um sowohl den legitimen Erwartungen der Schüler:innen und ihrer Eltern an guten Unterricht als auch den Lebenskonzepten einer neuen Generation von Beschäftigten in einer Großstadt gerecht werden zu können.

Angesichts der besorgniserregenden Situation empfiehlt die SWK an erster Stelle sog. „Personalreserven“ in den Schulen zu erschließen – d.h. zum Beispiel Lehrkräften die Nutzung von „Sabbatjahren“ zu erschweren oder massiv die Sachgründe und Möglichkeiten für Teilzeittätigkeiten zu verringern. Ebenso soll die Frühpensionierung erschwert werden. Rechnerisch ist dies sicherlich eine einfache Lösung zur Verringerung des Mangels; es ist aber auch eine billige Lösung und nimmt die Gründe für die Reduktion der Arbeitszeit und Frühpensionierung von Lehrkräften nicht ernst. Wir schlagen demgegenüber keine billigen, sondern sechs nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung der Personalsituation an den Schulen vor:

1. Stärkung bzw. Bildung multiprofessioneller Teams auch im Gymnasium analog zu anderen Schulformen

„Besonders schwierig ist die Versorgung in regionalen Randlagen in den Flächenstaaten sowie in sozial segregierten Gebieten in Großstädten und Ballungszentren“ schreibt die [SWK](#). Dies entspricht auch der Situation in Hamburg – insbesondere die Arbeit mit Schüler:innen mit umfangreichen Unterstützungsbedarfen ist anspruchsvoll und bedarf multiprofessioneller Teams, damit Lehrer:innen überhaupt wieder mehr unterrichten können. Um also Lehrer:innen zu befähigen, ihrer Kernaufgabe nachzugehen, wäre die erste Maßnahme die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für das Personal anderer Professionen (z.B. Sozialpädagog:innen) auch an Gymnasien. Dazu ist es zwingend notwendig, nicht Unterrichtszeit von Lehrkräften umzuwidmen, sondern zusätzliches Stammpersonal anderer Professionen in die Gymnasien zu integrieren.

2. Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben durch zusätzliche Verwaltungsleitungen in allen Schulen

Derzeit sind Lehrkräfte mit vielfältigen Verwaltungsaufgaben beschäftigt: Bestellwesen für Sammlungsleitungen mit vorsintflutlichen Papierkatalogen, Klassenreisorganisation, Listenführung, Dokumentationsaufgaben usw. Dies schreckt Lehrer:innen ab, in Vollzeit zu arbeiten, da die Erhöhung der Arbeitszeit gerade nicht automatisch mehr Unterricht generiert, sondern proportional mehr Verwaltungstätigkeiten.

In Hamburg müssen Schulen eine Verwaltungsleitung, die diese Verwaltungstätigkeiten beispielsweise übernehmen könnte, bisher weitgehend aus Unterrichtsressourcen mit der Umwidmung von einer halben Lehrerstelle selbst finanzieren – sie müssen also Unterrichtsangebote reduzieren, um bessere Verwaltung zu gewährleisten. Diese Situation muss verändert werden: Verwaltungsleitungen sollten zukünftig nicht aus der Arbeitszeitressource von Lehrkräften finanziert werden, sondern allen Schulen als zusätzliche Personalressource bereitgestellt werden.

3. Team- und Kooperationszeiten für Unterrichtsentwicklung müssen in die Arbeitszeit integriert werden.

Eine moderne Schule arbeitet nicht so, dass einzelne Lehrer:innen hinter verschlossenen Türen ihren individuell gestalteten Unterricht erteilen. Eine moderne Schule entfaltet gute Pädagogik und Bildung im Team. Auch dazu benötigen Lehrer:innen Zeit – Zeit für Unterrichtsentwicklung im Team, die nicht in der Freizeit erfolgen darf. Aufgrund des Lehrerarbeitszeitmodells (LAZ) erteilen in Hamburg viele Lehrkräfte in Vollzeit bereits 26 und mehr Wochenstunden und haben entsprechend der unterrichteten Klassen angesichts der deutlich gestiegenen sozialpsychologischen Beratungsbedarfe ein Vielfaches dessen zu tun, was im Jahr 2003 bei der Einführung als Berechnungsgrundlage für das LAZ diente. Würde das LAZ in seiner Berechnung von Arbeitszeit endlich den aktuellen Realitäten angepasst, würden also etwa die aktuellen Beratungs- und Koordinationstätigkeiten der Lehrer:innen angemessen abgebildet, also auch bezahlte Arbeit werden, würde ihre Bereitschaft zur Übernahme einer größeren Unterrichtsverpflichtung vermutlich steigen. Das LAZ sollte also umgehend überarbeitet und Team- und Kooperationszeiten von Lehrkräften dabei im angemessenen Umfang berücksichtigt werden.

4. Eine gesundheitsfürsorgliche Neuberechnung des LAZ in Hamburg

Es gibt noch einen weiteren Aspekt, der unsere Forderung nach einer Überarbeitung des LAZ unterstreicht: Von der SWK empfohlene Maßnahmen des Achtsamkeitstrainings oder der Gesprächsführung gehören in Hamburg längst zum standardmäßigen Fortbildungsrepertoire der Lehrkräfte. Diese Fortbildungen helfen jedoch nicht gegen die schiere Fülle der Aufgaben in Kommunikation mit und Beratung von Schüler:innen und Eltern im schulischen Alltag. Ein LAZ, das diese umfangreichen Aufgaben von Lehrkräften nicht angemessen berücksichtigt, ist völlig aus der Zeit gefallen und missachtet die Leistungen der Lehrkräfte, grundsätzlich und gerade noch mehr als Folge der Corona-Pandemie den psychosozialen Beratungsbedarf von Kindern, Jugendlichen und Eltern aufzufangen.

5. Rückübertragung von Ressourcen an die Schulen zur Ermöglichung von Unterricht

Die Schulen finanzieren durch die Abgabe von Ressourcen an das Landesinstitut und andere Dienststellen in erheblichem Maße nicht schulbezogene Querschnittsaufgaben, die nicht unterrichtswirksam sind und zudem Ressourcen binden, die dem Unterricht entzogen werden. Diese Ressourcen fehlen den Einzelschulen und damit den Schüler:innen vor Ort. Diese Praxis einer in weiten Teilen intransparenten Querfinanzierung muss so schnell wie möglich beendet werden, damit Schulen mit vollständiger Ressourcenausstattung nicht nur gut für Schüler:innen und Schüler sind, sondern auch aufgrund ihrer Ausstattung attraktive Arbeitsplätze für pädagogisch engagierte Fachkräfte sein können.

6. Programme zur berufsbegleitenden, mindestens dreijährigen Unterstützung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen in den Schulen parallel zu deren geringerer Unterrichtsverpflichtung

Wir benötigen zudem Fachkräfte mit sowohl pädagogisch-didaktischer Ausbildung als auch Fachwissen, die nicht ein reguläres Lehramtsstudium durchlaufen haben. Ein solcher Quer- oder Seiteneinstieg in die Schule muss aber entsprechend gut und längerfristig begleitet werden. Den vielfältigen Anforderungen, aber auch Chancen des Lehrer:innenberufs muss durch ein zeitgemäßes Berufsbild und Qualifizierungsmöglichkeiten Rechnung getragen werden. Hier wäre etwa an das „Schweizer Modell“ eines berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiums zu denken, im Rahmen dessen Beschäftigte 80% finanziell auskömmlich arbeiten und zeitgleich ein Aufbaustudium in verschiedenen Richtungen absolvieren können. So könnte auch der berechtigte Wunsch von Berufseinsteiger:innen, nicht das ganze Berufsleben lang ausschließlich Lehrkraft zu sein, positiv aufgegriffen werden und Neigungsqualifikationen im Bereich von Beratung, Organisationsentwicklung oder Bildungsverwaltung für das System Schule fruchtbar gemacht werden. Der Aufbau solcher Qualifizierungsmöglichkeiten könnte auch der Einstieg in eine zeitgemäße Beförderungs- und Mobilitätskultur sein. Diese Dimension vermissen wir in den Empfehlungen der SWK grundlegend.

Unser Fazit:

Der Lehrberuf muss insgesamt attraktiver werden, damit er auf dem umkämpften Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt!

„Qualifizierte Lehrkräfte sind nach übereinstimmender Befundlage der Bildungsforschung für den Lernerfolg von Schüler:innen unverzichtbar.“ – so steht es in der [Stellungnahme der SWK](#). Wir wollen Menschen für die Schulen gewinnen und konkurrieren am freien Markt mit Wirtschaftszweigen, die oftmals Beschäftigte besser für ihre Arbeitskraft bezahlen und ihnen erhebliche nicht-monetäre Vergünstigungen bieten. Die aktuelle Debatte um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte ist hier mehr als kontraproduktiv, denn sie schreckt interessierte Menschen ab, anstatt sie für den Lehrer:innenberuf zu gewinnen. Wir fordern die politisch Verantwortlichen dazu auf, angesichts des Fachkräftemangels für die Schulen stattdessen nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen, um den Beruf der Lehrerin oder des Lehrers attraktiver zu machen. Mit unseren Vorschlägen wollen wir dazu beitragen.

Hamburg, 23.02.2023

Der Vorstand der Vereinigung der Leitungen Hamburger Gymnasien und Studienseminare
gez.

Dr. Christian Gefert
Marion Dönhoff Gymnasium
1. Vorsitzender

Dr. Kirsten Nicklaus
Gymnasium Rissen
2. Vorsitzende

Arne Wolter
Gymnasium Kaiser-Friedrich-Ufer
Schriftführer