

## *Berufspolitisches Positionspapier*

für die HVS in München 2022

### **Lehrermangel aktiv und konstruktiv entgegnetreten**

Bereits jetzt zeichnet sich an allen Schularten aufgrund steigenden Bedarfs und geringer Referendarszahlen ein Lehrermangel ab. Das Aufwachsen des neunjährigen Gymnasiums, das 2025/26 seinen Vollausbau mit der Jahrgangsstufe 13 erreicht haben wird, das notwendige Schließen von Wissenslücken bei den Schülerinnen und Schülern aufgrund der Schulschließungen in der Pandemiezeit, der höhere Bedarf an Beratungslehrkräften und Schulpsychologen, der zusätzliche Personalbedarf für die Beschulung von Flüchtlingskindern und viele weitere Belastungsfaktoren, beispielsweise in der täglichen Schulorganisation oder IT-Administration, generieren einen Lehrerberauf an allen bayerischen Gymnasien, der mit dem aktuellen Angebot nicht mehr gedeckt werden kann - zumal die Studierenden - und Studienreferendarszahlen für das Lehramt an Gymnasien seit Jahren rückläufig sind. Dadurch ist an den Gymnasien ein massiver Lehrermangel absehbar, der über das Schuljahr 2025/2026 fortauern und neben dem längst bestehenden Lehrermangel an den beruflichen Oberschulen sowie den anderen Schularten zu weiteren negativen Folgen führen wird. Durch vorausschauendes Handeln und einen umfassenden Maßnahmenkatalog könnten negative Auswirkungen auf das schulische Leben und die Schulgemeinschaft weitgehend vermieden werden.

Vorangestellt muss in diesem Zusammenhang auf eine langjährige und häufig vorgetragene bpv-Forderung verwiesen werden, die helfen würde, den Lehrermangel effektiv zu beheben: Die 1000 eingefrorenen Planstellen für 2025/26 im aktuellen Haushaltsplan 2022 müssen bereits heute sukzessive freigegeben werden. Hier muss die Politik schnell handeln. Zusätzlich gilt es, mehr Menschen für das gymnasiale Lehramt zu begeistern und zu überlegen, wie sich mit den vorhandenen Kolleginnen und Kollegen an den Schulen der höhere Bedarf abdecken ließe.

Es gilt jetzt Lösungen zu finden, ohne die Belastungen für die Kolleginnen und Kollegen, die bereits jetzt sehr hoch sind, weiter zu steigern. Es hat sich gezeigt, dass zahlreiche, aufgrund des Lehrermangels an den Grund- und Mittelschulen vor einigen Jahren eingeführte Maßnahmen nicht den gewünschten Effekt erzielen und dem Mangel zu wenig entgegensetzen: So hält das Arbeitszeitkonto nicht, was es verspricht, Kolleginnen und Kollegen mit Kindern unter 18 Jahren reduzieren als Folge



oftmals nur ihr Teilzeitmaß und einer Aussetzung der Möglichkeit des Antragsruhestands wird häufig mit Krankschreibungen begegnet.

Der bpv schlägt der Politik deshalb folgenden Maßnahmenkatalog vor:

- Akt der Solidarität: Werbung unter Teilzeitkräften zur freiwilligen Erhöhung der Stundenzahl, ohne in irgendeiner Form Druck auszuüben
- Zurückholen der Lehrkräfte, die in den letzten Jahren in andere Bundesländer abgewandert sind: Im Lehrertauschverfahren zeigt sich, dass die Nachfrage nach einem Wechsel nach Bayern deutlich höher ist als die Wechselwünsche aus Bayern heraus. Analog: Zurückholen der Lehrkräfte, die in andere Berufe gegangen sind
- Entfristung von Lehrkräften, die aus anderen Bundesländern kommen oder keinen Vorbereitungsdienst absolviert haben und daher nicht die (volle) Lehrbefähigung in Bayern haben, wenn sie sich im Schuldienst bewährt haben (mit Einverständnis von Schulleitung und Örtlichem Personalrat)
- Schaffung von Anreizen für pensionsnahe Lehrkräfte, den Ruhestand hinauszuschieben (z.B. durch befristete Erhöhung der Altersermäßigung) und für pensionierte Lehrkräfte, auszuhelfen (z.B. durch eine befristete Erhöhung der Zuverdienstgrenzen)
- Nutzung des freiwilligen Arbeitszeitkontos mit einer Laufzeit von zehn Jahren
- Kampagne an den Universitäten für einen Wechsel von Diplom/Bachelor/Master-Studiengängen auf einen Lehramtsstudiengang
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes, u. a. durch Ballungsraumzulage, Angebote von Staatsbedienstetenwohnungen, besonders für München und Umgebung. Dort ist der Bedarf sehr hoch, aber auch die Lebenshaltungskosten sind höher als in anderen Regionen Bayerns.
- Grundsätzlich müssen die Arbeitsbedingungen attraktiver werden, auch damit Lehrkräfte bereit sind, ihre Teilzeit aufzustocken oder ganz auf sie zu verzichten:
  - Konzentration auf das Kerngeschäft „Unterrichten“
  - Entgegenkommen beim Erfüllen von Stundenplanwünschen (z.B. unterrichtsfreie Tage)
  - Verringerung verzichtbarer Verwaltungsaufgaben
  - Zusätzliches Fachpersonal (Laboranten, EDV-Techniker, Sozialpädagogen...)
  - Aufstockung der Verwaltungskräfte
  - Entgegenwirken der „Entgrenzung der Arbeit“ durch dauernde Erreichbarkeit
  - Entlastung der Kernfachlehrer durch externe Akteure (bspw. Schulbuchverlage und ISB) mittels digitaler Bereitstellung von Materialien

- Überarbeitung der Prüfungskultur (mündliche Schulaufgaben, Prüfungsmodi...), um Erleichterung bei Korrekturen und den Vorgaben für die Prüfer bei Erstellung und Abnahme von Prüfungen zu erreichen
- Lieferung von zentralen Abituraufgaben für den Nachtermin durch das ISB in allen Fächern, um Lehrkräfte von dieser umfangreichen Aufgabe zu entlasten.
- Einstellungen über Bedarf (analog „Vorgriffsstellen“ in NRW) am Gymnasium bis 2025/26 mit vollen Planstellen mit der Maßgabe, überhäufig am Gymnasium tätig zu sein und unterhältig an eine Schulart abgeordnet zu sein, in der ein akuter Lehrermangel (z. B. insbesondere berufliche Oberschulen oder auch Realschulen) herrscht. Auch eine Vollabordnung könnte freiwillig möglich sein.

Für die Umsetzung des vorgeschlagenen Maßnahmenkatalogs ist ein schnelles Umdenken und der Wille zu effektivem, gemeinsamen Handeln von Politik und gymnasialer Schulfamilie nötig! Deshalb tritt der bpv vehement und geschlossen für die Umsetzung des vorgeschlagenen Maßnahmenkatalogs ein.