

Positionspapier des Deutschen Philologenverbandes zum Lehrkräftemangel

Präambel: Der zunehmende Lehrkräftemangel macht es notwendig, dass sich der Deutsche Philologenverband intensiv damit beschäftigt, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um dem Entstehen oder der Ausweitung des Lehrkräftemangels an Gymnasien entgegenwirken zu können. Dabei sind Maßnahmen, die kurzfristig eine Lösung bringen können, von denen zu unterscheiden, die langfristige Perspektiven bieten. Im Kontext des generellen Fachkräftemangels muss Schule, vergleichbar zur Wirtschaft, eine „Sortimentsbereinigung“ vornehmen und die Erfüllung nicht notwendiger außerunterrichtlicher Aufgaben kritisch auf den Prüfstand stellen.

Diskussion möglicher Lösungen: In den Medien werden vielfach Maßnahmen diskutiert, die geeignet erscheinen, den Lehrkräftemangel kurzfristig zu überbrücken. Dabei geht es insbesondere um den Wegfall von Anrechnungsstunden, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder Einschränkungen von Teilzeit, solange sie nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. In einigen Bundesländern sollen bereits weniger qualifizierte Personen in den Schuldienst eingestellt und sogar lebenszeitverbeamtet werden. Alle diese Maßnahmen werden nach Auffassung des Deutschen Philologenverbandes nicht dazu führen, dass der Lehrkräftemangel an den Schulen abnehmen wird. Vielmehr werden diese Einschränkungen zu einer drastischen Erhöhung der Krankheitsfälle in den ohnehin schon stark belasteten Kollegien führen. Eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit hat ausschließlich eine Absenkung der Pensionsbezüge zur Folge, da auch jetzt schon ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen das Pensionsalter nicht erreicht. Hinzu kommt, dass diese Maßnahmen auch langfristig den Lehrerberuf unattraktiv machen und somit auch in absehbarer Zeit nicht dazu führen werden, dass sich junge Menschen für diesen Beruf entscheiden.

Lösungsvorschläge: Aus Sicht des Deutschen Philologenverbandes ergeben sich folgende Lösungsvorschläge:

Kurzfristig durch Erhalt der vollständigen Dienstfähigkeit der Bestandslehrerschaft:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Altersgruppen
 - Belastungen bei Älteren spürbar senken
 - Attraktive Teilzeitmodelle, um sie länger gesund im Dienst zu halten
 - verlässliche Planbarkeit des kommenden Schuljahres: Klassen-/Zeitverteilung
 - Schulkitas
 - generell flexiblere Betreuungszeiten in Kitas
- Anerkennung älterer Kolleginnen und Kollegen erhöhen, z.B. durch Beförderung
- Arbeitsbedingungen
 - Sortimentsbereinigung – Rückkehr zum Kerngeschäft Unterrichten
 - Fachwissen wieder in den Vordergrund stellen
 - Rückkehr zur Verantwortung und Erziehungspflicht des Elternhauses
 - Einstellung von entsprechendem Personal zur Übernahme von Organisationsaufgaben
 - Schaffung der notwendigen Ausbildungsgänge
 - professionsgerechter Einsatz
- bessere Ausstattung der Schule – Schule als Arbeitsort
 - Umsetzung der gültigen Arbeitsschutzrichtlinien

- Erholungsbereiche im Arbeitsraum "Schule"
- leistungshomogenere Lerngruppen
 - verbindliches Grundschulgutachten
- Deputatssenkung
- Reduktion schriftlicher Bewertungen
- Fortbildung outsourcen

Mittelfristig durch „neues Personal“:

- Erhöhung der Besoldung im Referendariat
- verpflichtende Qualifizierungsprogramme zur vollständigen Nachqualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern

Langfristig:

- Lehrerbild in der Gesellschaft
 - Der Lehrer ist der Experte für Bildung und Unterricht.
 - Der Lehrer ist der FACHexperte.
- professionelle Werbeteams in den Schulen ähnlich Polizei
- Schaffung von Studienplätzen
 - ggf. Einführung von Stipendien für Lehramtsstudierende
- Anhebung der Verbeamtungsgrenze
- Deputatssenkung

Berlin, 6. Mai 2023