



In zehn Jahren sind 270.000 Lehrkräfte zu ersetzen

Auf dem Arbeitsmarkt wird es immer enger

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts für Lehrerinnen und Lehrer wird mittelfristig wesentlich von folgenden Parametern bestimmt sein:

- Ausscheiden einer großen Anzahl von Lehrkräften, die in den 60er und 70er Jahren in den Schuldienst eingetreten sind, aus dem aktiven Dienst. Bundesweit sind das innerhalb der nächsten zehn Jahre ca. 270.000 Lehrerinnen und Lehrer.
- Eine fortdauernde, möglicherweise zunehmend angespannte Haushaltslage in den Bundesländern und Kommunen mit daraus resultierenden „Einsparzwängen“ und einer entsprechend restriktiven Einstellungspraxis.

Parameter für den Arbeitsmarkt

- Wegen der Unterschiede in der Altersstruktur der Lehrerschaft deutlich voneinander verschiedene Ausbildungs-, Arbeits- und Einstellungsbedingungen in den östlichen und westlichen Bundesländern;
- zunehmende Konkurrenz um Lehrkräfte mit bestimmten Qualifikationsprofilen zwischen den Bundesländern. In den westlichen Bundesländern dürfte es zu massiven (Ab-) Werbekampagnen um Absolventinnen und Absolventen aus dem Vorbereitungsdienst kommen;
- weitere Öffnung für Bewerberinnen und Bewerber aus EU-Staaten;
- weitere Öffnung für Bewerberinnen und Bewerber ohne Lehramtsausbildung („Seiteneinsteiger“);

- Versuche, die Tarif- und Besoldungsbedingungen für Lehrkräfte zu flexibilisieren. Denkbar sind länderspezifische, lehramtspezifische oder fachspezifische Regelungen, die sich womöglich an der Haushaltssituation des Landes oder am Lehrerberaum oder am Profil einer Schule sowie an deren Abschneiden bei einem „Qualitätsranking“ orientieren.
- zurückgehende Schülerzahlen;
- qualitatives Fehl in allen Schulformen: Es wird erhebliche Engpässe im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren und zunehmend „Mangelfächer“ geben.

Schon jetzt Engpässe und zunehmend Mangelfächer

Der Trend: Auf dem Lehrerarbeitsmarkt wird es – beginnend in den „alten“ Bundesländern – eng und enger. Je nach Lehramt, Unterrichtsfächern und Fächerkombinationen fällt es den Einstellungsbehörden zunehmend schwer, qualifizierte Lehrkräfte zu finden und in den Schuldienst aufzunehmen. In allen Bundesländern, auch und insbesondere in Niedersachsen, gibt es bereits Mangelfächer und nicht (qualifiziert) besetzbare Stellen im Schuldienst.

Zwischen den Bundesländern wächst die Konkurrenz um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Während Niedersachsen nach wie vor an den Regeleinstellungsterminen 1. August und 1. Februar festhält, sind andere Bundesländer, z.B. Hessen und Schleswig-Holstein, zu einer variablen bzw. flexiblen Einstellungspraxis übergegangen.

Dort werden Lehrerinnen und Lehrer bereits zu beliebigen Terminen „mitten im Schulhalbjahr“ fest eingestellt, also nicht etwa „nur“ als Feuerwehr- oder Vertretungslehrkräfte. In Tageszeitungen fanden sich bereits erste Anzeigenkampagnen, mittels derer gezielt Lehramtsabsolventen aus anderen Bundesländern angesprochen wurden.

Ein nicht unerheblicher Anteil der in Niedersachsen ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen des Vorbereitungsdienstes gelangt auf Grund des hierzulande starren und schwerfälligen Einstellungsverfahrens nicht in den niedersächsischen Schuldienst. Von anderen Bundesländern „abgefischt“ werden insbesondere Lehrkräfte mit „Mangelfächern“ und – unabhängig von den Fächern – Leute mit besseren und besten Prüfungsergebnissen bzw. Noten.

Wachsende Konkurrenz zwischen den Bundesländern

Schmerzlich für die niedersächsischen Schüler, Eltern, Schulen und Schulkollegien: Viele der Absolventen mit guten und besten Noten und viele der wegen ihrer Fächer besonders Begehrten wandern ab. Sie gehen dem Land Niedersachsen – in der Regel auf Dauer – verloren.

Konzepte für das Steuern gegen einen sich abzeichnenden Mangel an Lehrkräften in Niedersachsen sind derzeit nicht zu erkennen. Offenbar gilt für die niedersächsische Schulpolitik das Prinzip „Hoffnung“: Man hofft möglicherweise,

- dass es vielleicht doch nicht so (schlimm) wird, wie es die Prognosen über den Teilarbeitsmarkt „Schule“ aktuell ausweisen;
- dass die Landesregierung und die Kultusbehörden nach Verabschiedung der Schulgesetznovelle und der Einführung der „eigenverantwortlichen Schule“ nicht mehr für einen qualitativen und möglicherweise auch nicht mehr für einen quantitativen Mangel an Lehrkräften zur Verantwortung gezogen werden;
- dass Öffentlichkeit und Elternschaft primär an Versorgungssicherheit und Verlässlichkeit im Schulbereich und erst in zweiter Linie an der Fächerausstattung und der Qualifikation des dort tätigen Personals interessiert sind.

Die Landesregierungen sowie die Kultus- und Schulbehörden müssen in jedem Fall nach Möglichkeiten suchen, ihre knappen Etatmittel für die Sicherung der Unterrichtsversorgung und des Unterrichtsangebots sowie der Unterrichtsqualität unter Nutzung aller nur möglichen Einsparmöglichkeiten, insbesondere im Personalbereich, zu verwenden.

Eine Chance, Bewegung in den Teilarbeitsmarkt Schule zu bringen, sehen die Kultus- und Einstellungsbehörden möglicherweise in den aktuell anstehenden Veränderungen der Studienstrukturen. Im Zuge der neuen gestuften – konsekutiven – Studiengänge erwerben auch Lehramtsstudierende mit der Bachelor-Qualifikation „einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss“.

Vertreterinnen und Vertreter von Kultusbehörden erklärten bislang nahezu einhellig, es sei nicht beabsichtigt, Lehramtsbachelor als Lehrkräfte in den Schuldienst einzustellen. Wer allerdings argumentiert, dass es für Lehramtsbachelor wegen des Einstellungsmonopols staatlicher Behörden kaum Arbeitsmöglichkeiten und erst recht keinen Arbeitsmarkt im Bereich Schule/Lehren/Unterricht gebe, bekommt schon mal zu hören, dass man dann eben einen solchen schaffen müsse.

Es lässt sich leicht ausmalen, wie ein solcher Arbeitsmarkt aussehen könnte. Bevor die Unterrichtsversorgung landesweit oder in einer Region, einer Kommune oder einer einzelnen Schule in die Knie geht, entscheidet man sich für die Einstellung von Personal, das zwar nicht den Nachweis einer Lehramtsqualifikation durch eine Zweite Staatsprüfung besitzt, aber – ausgewiesen durch den akademischen Abschluss Bachelor – im Schulbereich tätig werden und den „richtigen“ Lehrkräften zurarbeiten kann.

Versuche mit Quer- bzw. Seiteneinsteigern, Vertretungs- und Betreuungslehrkräften in sehr unterschiedlichen Vertragsverhältnissen mit sehr unterschiedlicher Bezahlung sind bereits in vollem Gang.

Entscheidend für den weiteren Fortgang dieser Entwicklung wird sein, in welchen Be-

reichen das Schulpersonal ohne Lehramtsqualifikation künftig eingesetzt und ob dieser Einsatz bei der Ermittlung der Unterrichtsversorgung verrechnet werden kann. Beispielsweise ließe sich für diesen Personenkreis ein „unterrichtsnaher“ Einsatz definieren, bei dem sich leicht die Grenzen zum „richtigen“ Unterricht – z.B. bei Ausfall einer Lehrkraft oder bei Unterversorgung in einzelnen Fächern – verwischen könnten. Berufsbegleitende Qualifikations- bzw. Fortbildungsangebote und die Möglichkeit eines „Bewährungsaufstiegs“ können dann ohne Weiteres dazu führen, dass dieser „eigentlich“ nicht für Unterrichtsaufgaben vorgesehene Personenkreis schließlich doch vollgültig dem Lehrpersonal einer Schule zugerechnet (und mitgezählt) wird.

Was wird aus „Bachelor“-Kräften?

Ein dienstrechtliches Konstrukt, das den unterrichtlichen Einsatz von Personen ohne Lehramtsqualifikation regelt, ließe sich schaffen. Ein mögliches Konstrukt wäre „Unterrichten unter Aufsicht“. Formal läge die Verantwortung für die unterrichtliche Tätigkeit von Personen ohne Lehramtsqualifikation bei der Schulleitung oder einer von ihr beauftragten Lehrkraft.

Jemand, der ursprünglich für erzieherische und sozialpädagogische Aufgaben als Betreu-

ungs- und Aufsichtsperson, Übungsgruppen- und Hausaufgabenhelfer oder als Konfliktlotsen eingestellt wurde, könnte auf Dauer so in den Schulbetrieb „hineinwachsen“, dass es Sinn macht, ihn/sie zunehmend mit Unterrichtsaufgaben zu betrauen. Dadurch ergäben sich neue zusätzliche Möglichkeiten der Personalbewirtschaftung für den Schulbereich.

Es könnten – zum Beispiel wegen Mangels an qualifizierteren Bewerberinnen und Bewerbern oder wegen eines eng bemessenen Budgets – verstärkt Personen ohne Zweite Staatsprüfung eingestellt und zur Unterrichtstätigkeit herangezogen werden. Für die Gestaltung der Dienst- oder Vertragsbedingungen gäbe es erhebliche Spielräume. Für alle, die Schule und Unterricht billig(er) vorhalten möchten, eröffnen sich äußerst interessante Perspektiven.

Damit ist ein Szenario skizziert, das die Personalentwicklung im Schulbereich mit den von finanziellen Zwängen und gewissen personellen bzw. qualitativen Engpässen geprägten Rahmenbedingungen verbindet. Noch ist offen, ob die Entwicklung wirklich in diese Richtung geht. Die Signale dafür, dass es so ist, sind allerdings nicht zu übersehen.

ROLF HEIDENREICH

Vorbereitungsdienst unterbrechen oder abbrechen?

Wenn zu einem „dienstlichen Gespräch“ eingeladen wird

Für Referendarinnen und Referendare (Lehrämter GY und BBS) besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf eine 24-monatige, für Anwärterinnen und Anwärter (Lehrämter GHRS und Sonderpädagogik) auf eine 18-monatige Ausbildung im Vorbereitungsdienst. Gemäß PVO-Lehr II kann eine erneute Zulassung erfolgen, wenn jemand (auf eigenen Wunsch) ausgeschieden ist und weniger als die Hälfte der Dauer des Vorbereitungsdienstes verstrichen ist. Bei einer erneuten Zulassung steht dann die noch verbleibende „Restzeit“ für eine Fortsetzung und Beendigung der Ausbildung zur Verfügung.

Sich eine lange „Restlaufzeit“ sichern

Unter bestimmten Bedingungen empfiehlt sich die Erwägung oder Entscheidung, in einem frühen Stadium der zweiten Phase der Lehramtsausbildung die Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst zu beantragen, um sich für den Fall des Wiedereintritts eine möglichst lange „Restlaufzeit“ zu sichern.

Empfehlungen von Seminarleiterinnen und -leitern, einen (vorübergehenden) Abbruch der Ausbildung in Betracht zu ziehen, werden oft als Bedrohung der eigentlichen Berufswahlentscheidung angesehen. Sie können aber ebenso als Ausdruck einer Fürsorge im oben genannten Sinn verstanden werden: Wer in einem frühen Stadium des Vorbereitungsdienstes seine Ausbildung unterbricht, um sich zwischenzeitlich zu stabi-

lisieren und neu zu organisieren, kann selbst bestimmen, wann „der richtige Zeitpunkt für den Wiedereintritt“ ist und sichert sich zudem einen hinreichend langen Zeitraum für den weiteren Qualifikationsprozess und die Vorbereitungen auf die zweite Staatsprüfung.

Die Befürchtung, bei einer erneuten Bewerbung um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst nicht wieder zugelassen zu werden, ist unbegründet, weil die Einstellungsbehörden nach wie vor einen Rechtsanspruch auf Fortsetzung und Beendigung der Ausbildung anerkennen.

Hinweise darauf, ob ein Abbruch oder eine Unterbrechung des Vorbereitungsdienstes in Betracht zu ziehen ist, sind erhebliche Diskrepanzen zwischen den eigenen Erwartungen und den tatsächlichen Gegebenheiten in der Schule und im Studienseminar. Folgende Indikatoren können Hinweise auf eine dramatische oder krisenhafte Entwicklung in der Lehramtsausbildung einer Referendarin oder eines Referendars, einer Anwärterin oder eines Anwärters sein:

Ein Ausdruck der Fürsorge

- wiederholte Vorhaltungen, er/sie reagiere nicht auf Ausbildungshinweise, Impulse, Empfehlungen oder Vorgaben der Ausbilderinnen oder Ausbilder

- die Schulleitung teilt dem Studienseminar mit, dass sie die Auszubildende/den Auszubildenden (noch) nicht – obwohl nach PVO vor-

gesehen – eigenverantwortlich unterrichten lassen kann oder will.

- die Einladung der Seminarleitung zu einem „dienstlichen Gespräch“ oder einem (zusätzlichen) „Gespräch zum Ausbildungsstand“, an dem dann auch alle oder fast alle Ausbilder teilnehmen. Wer zu einem solchen „dienstlichen Gespräch“ eingeladen wird, sollte erwägen, eine Vertrauensperson einzubeziehen und gegebenenfalls darauf bestehen, dass diese an dem Gespräch teilnimmt.

Beratung in Anspruch nehmen

Vor der Entscheidung über Abbruch oder Unterbrechung des Vorbereitungsdienstes empfiehlt es sich, Beratung in Anspruch zu nehmen. Mögliche Ansprechpartner sind in jedem Fall Mitglieder des Personalrats sowie wie die Ausbilderinnen und Ausbilder und die Seminarleitung.

Bereits in den ersten Wochen und Monaten des Vorbereitungsdienstes kommt es zu entscheidenden Weichenstellungen. Wer in der Anfangsphase Schwierigkeiten und Hinweise auf mögliche Probleme in der Hoffnung, es werde schon irgendwie gut gehen, ignoriert und erst nach mehr als der Hälfte der Dauer des Vorbereitungsdienstes feststellt, dass er „eigentlich“ ab- oder unterbrechen muss, verliert den Anspruch auf erneute Zulassung. Ihm verbleiben nur noch die Alternativen, endgültig aufzuhören oder eine riskante „Augen-zu-und-durch“-Strategie zu verfolgen.

ROLF HEIDENREICH