DIE SCHULLEITUNG

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Baden-Württemberg

Information für Schulleitungsteams
Nr. 1-2022

Mangel verwalten – Schule gestalten?

Lehrkräftemangel in Baden-Württemberg

www.gew-bw.de

Inhalt

Steuerbarkeit von Nachfrage und Angebot auf dem Teilarbeitsmarkt Schule 4
Lehrkräftemangel – Stimmen aus der Praxis. 6
Service: "Mehrarbeit im Schulbereich" – Was Schulleitungen wissen müssen 8
Glosse: This is the Länd, my only friend the Länd. 10
Thema Lehrkräftemangel, Fragen an… Holger Philipp 11
Arbeitskreis Funktionsstelleninhaber*innen an beruflichen Schulen 13

Impressum

Die Schulleitung

Herausgegeben von der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft,
Baden-Württemberg,
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

Redaktion:
Ute Kratzmeier
Layout:
2und3d-design, Thomas Holland-Cunz

Bildnachweise:
Titel Adobe Stock,
S 3 (Monika Stein) GEW Baden-Württemberg
S 4 (Grafik) Stat. Bundesamt 2020
S 5 (Klemm) Prof. Dr. Klaus Klemm
S 9 (Mann mit Ordnern) Fotolia_19425382
S 10 (Frank Orthen) GEW Baden-Württemberg
S 14 (PG Schulleitungsmitglieder) GEW Baden-Württemberg

Verlag:
Süddeutscher Pädagogischer Verlag (SPV)
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart,
Tel. 0711 21030-70

Verantwortlich für Anzeigen:
Sabine Ebert, Tel. 0711 21030-771,
sabine.ebert@spv-s.de

Druck: GO Druck Media GmbH & Co.KG,
Einsteinstr. 12-14, 73230 Kirchheim unter Teck

Herausgeber und Redaktion übernehmen keine rechtliche Verantwortung für die Angaben und Empfehlungen in dieser Publikation.

„Die Schulleitung“ wird über die GEW-Vertrauensleute in 2 Exemplaren an die Schule geliefert; beide Exemplare sind für die Schulleitung bestimmt. Die Vertrauensleute erhalten per Mail ein weiteres Exemplar.

Auflage: 10.000 Exemplare

Januar 2022

Liebe Kolleg*innen,

das neue Jahr ist noch jung. Ich hoffe, Sie konnten die Weihnachtspause für Ihre sicher dringend nötige Erholung nutzen.

Seit Monaten klemmt und zwickt es bei Ihnen an den Schulen an allen Ecken und Enden – und zwar nicht nur wegen der Pandemie, die uns leider gerade wieder vor riesige Herausforderungen stellt. Ich spreche vom Fachkräftemangel, der uns alle auch im neuen Jahr umtreibt. Je nachdem, in welcher Schulart und in welcher Region von Baden-Württemberg Sie sich befinden, ist Ihre Schule sehr schlecht oder gerade noch zufriedenstellend mit Personal versorgt.

Die Landesregierung hat leider in den vergangenen Jahren versäumt gegenzusteuern, weswegen wir in einigen Schularten einen immensen Fachkräftemangel beobachten und aushalten müssen. Ihnen und ihren Kolleg*innen bin ich enorm dankbar für alles, was Sie für die Ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen unter den gegebenen Umständen leisten. Ihnen möglichst gute Bildungschancen zu ermöglichen und sie auf dem Weg ins Leben nach der Schule zu begleiten, dafür sind Sie und Ihre Kolleg*innen tagtäglich da.

In den letzten zwanzig Monaten leisten Sie das unter deutlich erschwerten Umständen, wofür ich Ihnen noch einmal von Herzen danken möchte.

Sie können sicher sein, dass die GEW in engem Kontakt mit dem Kultusministerium, aber auch dem Wissenschaftsministerium steht, um für mehr Studienplätze und auch kurzfristige Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels zu kämpfen. Auch an Ministerpräsident Kretschmann sind wir als GEW in den letzten Wochen herangetreten, um ihn für dieses immense Problem zu sensibilisieren und ihn zum Handeln aufzufordern. Wenn die Landesregierung nicht endlich das nötige Geld in die Hand nimmt, um genügend Studienplätze zu schaffen und auch die bereits im System befindlichen nicht ausgebildeten Lehrkräfte weiter zu qualifizieren, wird das Recht auf Bildung in Baden-Württemberg nicht für alle Kinder angemessen gewährleistet werden können.

Trotz allem möchte ich Ihnen nun für das Jahr 2022 eine stabile Gesundheit und viel Kraft für Ihre Aufgaben aber auch genug Raum für Ihr Privatleben wünschen.

Herzliche Grüße Ihre

Monika Stein

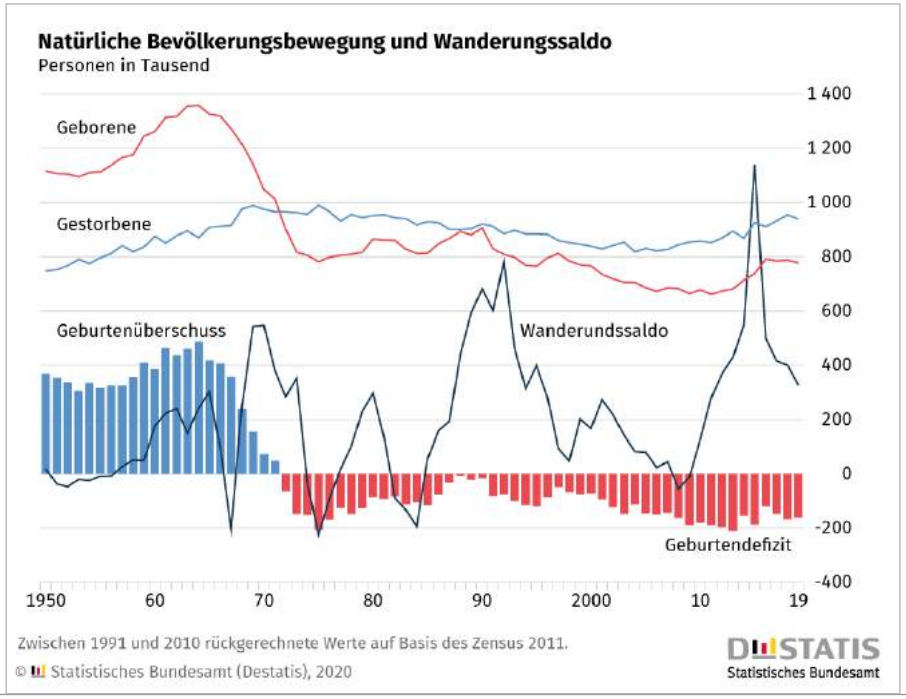
Steuerbarkeit von Nachfrage und Angebot auf dem Teilarbeitsmarkt Schule

Derzeit dominiert das Thema ‚Lehrermangel' bundesweit die Meldungen: Nahezu alle Bundesländer haben Schwierigkeiten damit, ihre freien Stellen mit ausgebildeten Lehrkräften zu besetzen.

Die Kultusministerkonferenz erwartet bis 2025 deutschlandweit einen Lehrkräftemangel in Höhe von etwa 38.000 Lehrkräften. Lediglich im Bereich des gymnasialen Lehramts wird in den Jahren bis dahin mit einem Überangebot von etwa 16.000 Lehrerinnen und Lehrern gerechnet (KMK 2020).

Bei einer Durchsicht der Kommentierung dieses Tatbestandes begegnet man regelmäßig dem erstaunten Hinweis darauf, dass dieser Mangel doch eigentlich hätte vorgesehen werden müssen. Schließlich seien die Zahlen der Erstklässler sechs Jahre vor der Einschulung bekannt, auch die der ausscheidenden Lehrkräfte dürften angesichts der bekannten Altersstruktur der Lehrerkollegien kaum überraschen. Vor dem Hintergrund dieser auf den ersten Blick überzeugenden Hinweise sollen zunächst die drei Variablen, die für die Entwicklung auf dem den Teilarbeitsmarkt Schule besonders bedeutsam sind, benannt und beschrieben werden:

- Dies ist zum einen die **Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler**, mit denen mittel- und langfristig gerechnet werden muss. In den vor uns liegenden Jahren steigt diese Zahl bundesweit deutlich: von 10,7 auf 11,7 Mio. an. In Baden-Württemberg wird ein Anstieg von 1,5 auf 1,6 Mio. erwartet (KMK 2021). Daraus ergibt sich - bei gleichbleibenden Parametern wie Klassenfrequenz, Lehrerarbeitszeit oder Unterrichtsstunden je Klasse - bei den Lehrkräften ein entsprechender ‚Ergänzungsbedarf'. Bei sinkenden Schülerzahlen wäre dieser ‚Ergänzungsbedarf' negativ.
- Hinzu kommt - dies ist die zweite der genannten drei Variablen – der **Ersatzbedarf**, der dadurch entsteht, dass Lehrkräfte aus Altersgründen oder aus übrigen Gründen aus dem Schuldienst ausscheiden und durch Neueinstellungen ersetzt werden müssen. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn die Bedarfsminderung durch sinkende Schülerzahlen größer als die Zahl der ausscheidenden Lehrkräfte ausfällt. In den kommenden Jahren liegt der altersbedingt verursachte Ersatzbedarf in Baden-Württemberg bei etwa 20 Prozent der etwa 115.000 Lehrkräfte, deutschlandweit bei etwa 24 Prozent der etwa 826.000 Lehrkräfte (Statistisches Bundesamt 2021 a und 2021 b).
- Die dritte den Teilarbeitsmarkt Schule beeinflussende Variable stellt schließlich das **Angebot neu ausgebildeter Lehrkräfte** dar. Diese Variable ist besonders schwer zu quantifizieren, da sie von der Zahl der jungen Leute, die ein Lehramtsstudium ergreifen wollen und für die Studienplätze und Plätze im Vorbereitungsdienst erreichbar sind, ebenso abhängt wie vom Erfolg im Studium und im Referendariat.



Bei der Zusammenführung dieser drei Variablen stellt es sich als im besonderen Maße erschwerend dar, dass ein Lehramtsstudium mit den Phasen des BA.- und des MA-Studiums und dem anschließenden Vorbereitungsdienst in der Regel sieben Jahre dauert, so dass die Lehramtsausbildung jeweils sieben Jahre vor der Veränderung der Schülerzahlen auf diese Veränderung reagieren müsste.

Wie schwer es ist, angesichts dieses Zusammenspiels der demographisch bedingten Schülerzahlentwicklung, des altersbedingten Ausscheidens aus dem Schuldienst und der Entscheidungen der studienberechtigten jungen Menschen für ein Lehramtsstudium Lehrkräftebedarf und Lehrangebot zur Deckung zu bringen, kann ein Beispiel aus der Geschichte der Bundesrepublik verdeutlichen: Seit Beginn der fünfziger Jahre sind im Gebiet der damaligen Bundesrepublik die Geburtenzahlen von knapp 0,8 Mio. bis 1965 auf nahezu 1,1 Mio. angestiegen (Statistisches Bundesamt 2016, S. 3). Der damalige niedersächsische Ministerpräsident Georg Diederichs kommentierte diese Entwicklung mit dem aus heutiger Sicht bemerkenswerten Satz: „So etwas kann zur Last werden, wie zum Beispiel in Indien." (Spiegel , 8.5.1967) Offensichtlich hatte er bei der von ihm be-

fürchteten ‚Last' die Studie von Georg Picht im Kopf. Der nämlich hatte kurz zuvor in seiner viel zitierten Arbeit ‚Die deutsche Bildungskatastrophe' auf die Folgen dieses Geburtenanstiegs hingewiesen: „Demnach müßten sämtliche Hochschulabsolventen Lehrer werden, wenn unsere Schulen ausreichend mit Lehrern versorgt sein sollen." (Picht 1964, S. 22)

Bei den jungen Leuten kam diese Botschaft an: Während 1965 lediglich 17.100 Lehramtsprüfungen gezählt wurden, schlossen zehn Jahre später (1975) 40.400 Lehramtsstudierende ihr Studium erfolgreich ab (BMBF 1987, S. 184). Dies geschah genau in dem Jahr, in dem die Geburtenzahlen von den bereits erwähnten 1,1 Mio. in 1964 auf nur noch 0,6 Mio. zurückgegangen waren (Statistisches Bundesamt 2016, S. 3): Bildungsexpansion traf ‚Pillenknick'. Diese Geschichte lässt sich fortschreiben: Auf Grund dieses Geburtenrückgangs zeichneten sich für die achtziger Jahre sinkende Schülerzahlen und damit verbunden ein Lehrkräfteüberschuss ab. Die Länder reagierten darauf schon zu Beginn der achtziger Jahre: 1981 gab es für gut 28.000 Absolventen eines Lehramtsstudiums nur noch gut 20.000 Plätze im Vorbereitungsdienst - mit weiter fallender Tendenz (KMK 2000, S. 9). Dies führte zu einem abrupten Einbruch der Zahl der Anfänger und Anfängerinnen eines Lehramtsstudiums: 1975 wurden noch gut 40.000 gezählt, 1985 dagegen nur noch gut 11.000 (BMBF 1990, S. 152).

Das Typische an dem hier skizzierten Beispiel ist dies: Abschätzungen zum künftigen Lehrkräftebedarf werden in einem demographischen Kontext erstellt. Das Volumen der Lehrkräfteausbildung orientiert sich daran und führt - zeitlich versetzt - zu einem Lehrkräfteangebot, das nur nachfragegerecht ist, wenn sich die demographischen Annahmen als einigermaßen zutreffend erweisen. Wenn sich die demographischen Annahmen jedoch als falsch, z.B. als deutlich überhöht herausstellen, entsteht je nach Ausbildungsdauer von Studium und Vorbereitungsdienst zeitlich versetzt ein Überangebot, das bei ausgebildeten Lehrkräften zu Arbeitslosigkeit führt. Das wiederum veranlasst junge studienberechtigte Schulabsolventen dazu, sich mit Blick auf den aktuellen Arbeitsmarkt prozyklisch zu verhalten und kein Lehramtsstudium aufzunehmen, was dann wiederum zeitlich versetzt zu Mangelsituationen führen kann - usw!

Derzeit erleben wir in Deutschland insgesamt erneut eine Phase, in der nicht vorhergesehene und nicht vorhersehbare demographische Entwicklungen das Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage zunächst im Grundschulbereich und dann auch in den weiterführenden Schule durcheinander bringen: Von 2013 noch 682.000 stieg die Zahl der Geburten in Deutschland in den wenigen Jahren bis 2020 insgesamt um mehr als 90.000 auf etwa 773.000.

In dieser Zeit stiegen die Geburtenzahlen in Baden-Württemberg von etwa 94.000 auf etwa 108.00 an. (Statistisches Bundesamt 2021c). 90.000 Kinder, die zusätzlich in die Grundschule eintreten, brauchen allein in ihrem ersten Schuljahr etwa 5.400 zusätzliche vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer - mit von Jahr zu Jahr aufwachsenden Zahlen. Da die Ausbildung für Grundschullehrkräfte - wie schon erwähnt - inzwischen in der Mehrheit der Bundesländer nahezu sieben Jahre dauert, sind zufriedenstellende Reaktionen auf diese veränderten demographischen Rahmendaten kurzfristig nicht möglich.

Das Zusammentreffen von auch für die Ministerien kaum vorhersagbaren demographischen Entwicklungen und von dann in der Regel zu langsamen administrativen Reaktionen hat dazu beigetragen, dass auf dem Teilarbeitsmarkt Schule einmal mehr Angebot und Nachfrage nicht zueinander passen.

Prof. Dr. Klaus Klemm,
Universität Duisburg-Essen

Literatur/Quellen:

BMBW (1990): Grund- und Strukturdaten 1990/91. Bonn

BMBW (1987): Grund- und Strukturdaten 1987/88. Bonn

KMK (2001): Einstellung von Lehrkräften 2001. Bonn

KMK (2000): Beschäftigung von Lehrern 1980 bis 2000. Bonn

KMK (2020): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2019 - 2030. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin

Statistisches Bundesamt (2021a):Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen - Schuljahr 2020/21. Fachserie 11 - Reihe12. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2021b): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung - Schuljahr 20/21. Fachserie 11 - Reihe 2. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2021 c): Geburten in Deutschland - Statistisches Bundesamt (destatis.de) Abruf vom 13.11.2021

Picht, Georg (1964): Die deutsche Bildungskatastrophe. Freiburg

Statistisches Bundesamt (2016): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 1946 - 2015. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2019): https://www-genesis.destatis.de/genesis/online - Abruf vom 20.3.2019

Lehrkräftemangel – Stimmen aus der Praxis

Wie gut sind Schulen aktuell mit Lehrkräften versorgt? Worauf lässt sich eine gute bzw. schlechte Versorgung zurückführen? Das wollte die GEW im November 2021 von Schulleitungen wissen. 397 Kolleg*innen antworteten auf eine nicht repräsentative Blitzumfrage. Von „sehr gut und ausreichend“ bis „katastrophal“ schwankten die Rückmeldungen.

Personelle Ausstattung überwiegend schlecht

Die Schulleitungen konnten die Versorgung an ihrer Schule mit Lehrkräften mit gut/sehr gut, mittelmäßig oder schlecht/sehr schlecht bewerten.

Verteilung der Bewertung bei den einzelnen Schularten

Bewertung	BS	GMS	GS	GYM	RS	SBBZ	WRS	Gesamt
gut/sehr gut	59%	6%	43%	37%	21%	7%	22%	32%
mittelmäßig	29%	19%	29%	26%	21%	24%	17%	26%
schlecht/sehr schlecht	12%	74%	28%	37%	57%	69%	61%	42%

Der Anteil der positiven Rückmeldungen war mit 59 Prozent aus den beruflichen Schulen – im Vergleich zu der Lage in den anderen Schularten – noch am besten. Sehr schlecht sieht es bei den Gemeinschaftsschulen, den SBBZ, den Realschulen und den Werkrealschulen aus. Grundschulen und Gymnasien rückmelden im Schnitt zu 40 Prozent eine gute Versorgung. Dieser erste Blick zeigt: Eine flächendeckende ausreichende Lehrerversorgung gibt es in keiner Schulart, nicht mal annähernd.

Da die Schulen sehr unterschiedlich sind, (Anzahl der Schüler*innen, Größe der Kollegien, Lage oder zuständiges Schulamt) kann diese Wertung jedoch immer nur eine grobe Annäherung sein.

Gründe für gute Versorgung

Schulen, die mit ihrer personellen Ausstattung zufrieden sind, berichten von einer „guten Zuweisungspolitik des Schulamts“ oder „einer hervorragenden Unterstützung durch das RP“. Auch sinkende Schülerzahlen an der Schule, das gute Klima im Kollegium, der gute Ruf der Schule, eine attraktive Stadt oder Region, die Aufstockung des Deputats von Lehrkräften, ein niedriger Krankenstand zum Zeitpunkt der Befragung, selbst "Glück" oder "Zufall" werden genannt. Mehrmals weisen die Schulleitungen darauf hin, dass der guten Versorgung eine lange Durststrecke vorausging oder dass nur ja niemand krank werden dürfe, damit die Lage nicht kippe. Vor allem an kleinen Schulen könne ein Ausfall einer Vollzeitkraft kaum kompensiert werden.

Positive Stimmen aus den Schulen:

„Unsere Schule ist ausreichend mit Lehrkräften versorgt. Kein fachfremder Unterricht. Auch AG-Angebote möglich.“ (Gymnasium).

„Fast Vollversorgung, die (kleinen) Lücken können so geschlossen werden. Der einzige dringende Wunsch ist ein funktionierender Schwangerschaftsvertretungspool.“ (Berufliche Schule)

„Unserer Ausfälle in den letzten beiden Schuljahren waren so horrend (9 Schwangerschaften!! mit fast keinem Ausgleich), dass das SSA uns wohlwollend versorgt hat. Außerdem spielen persönliche Kontakte der Schulleitung zu „Nichterfüllern“ eine große Rolle, um TVL-Verträge zu bekommen.“ (Realschule)

„Versorgung mit Pflichtstunden sichergestellt, sofern alle gesund sind“ (Grundschule)

„Wir sind ausnahmsweise mit einer ausreichenden Personaldecke gestartet und konnten sogar mit einem 4-Stunden-Plus starten. Bei mehrtägigen Fortbildungen und Krankheiten wird es dennoch eng und wir haben bei geplanten Ausfällen schon Handschlagslehrkräfte angefragt.“ (Grundschule)

„Bislang niemand krank, es kann sich natürlich jeden Moment verändern, da wir ja keine Krankheitsvertretungen erwarten können.“ (Werkrealschule)

„Nähe Freiburg“ (Werkrealschule)

Gründe für schlechte Versorgung

So erfreulich Schwangerschaften sind, die sofortige Freistellung der Kolleg*innen vom Präsenzunterricht ist sehr schwer zu stemmen. Nimmt man noch die, auch jahreszeitlich bedingte, Zunahme der Krankheitsfälle hinzu, kommt die Kompensation dieser Ausfälle der Quadratur des Kreises gleich. Denn der Vertretungspool ist oft schon kurz nach Schuljahresbeginn aufgebraucht.

Viele Schulen sind schon seit Schuljahresanfang unterversorgt, insbesondere wegen Bewerbermangel. Dieser ist besonders ausgeprägt in als unattraktiv empfundenen Gebieten des Landes (keine PH oder Uni in der Nähe, ländlicher Raum). Und natürlich verschärft auch die Corona-Pandemie die Lehrkräftesituation, z. B. durch Quarantäne-Anordnungen und Corona-Erkrankungen im Kollegium.

Folgen der schlechten Versorgung

Um den Schulbetrieb aufrecht erhalten zu können, werden Klassen zusammen gelegt, Unterricht wird gekürzt oder verschoben, ergänzende oder inklusive Angebote und der Ganztag werden gleich ganz gestrichen. Massive Überstunden, Vertretung von Stunden durch die Schulleitung, der Einsatz von „Nichterfüller*innen“, Student*innen, (zeitweise) Aufstockungen des Deputats der Teilzeitkräften und vieles mehr sind der Alltag an vielen Schulen und zum Teil auch seit vielen Jahren.

Drei Folgen lassen sich aus den vielen Berichten herausgreifen, die besonders gravierend sind: Zuerst die große Arbeitsbelastung der Schulleitungen und der Kolleg*innen, die noch an Bord sind. Zweitens die Schwierigkeit, mit oft wechselnden Personen ein gutes und aufeinander eingespieltes Team zu bleiben bzw. zu werden und drittens die Schul- und Unterrichtsqualität unter diesen Gesamtbedingungen aufrecht zu erhalten, von Weiterentwicklung gar nicht zu reden.

2018/2019 führte die GEW eine umfassende Befragung zu den Arbeitsbedingungen an Schulen durch. Dabei wurde die „Kollegialität" von fast allen Befragten als großes Plus genannt, wenn der Schulalltag gut bewältigt werden soll. Dies gilt auch für den Umgang mit dem Lehrkräftemangel. Beispielhaft schildert dies die Schulleitung einer Grundschule: „Wir reden offen miteinander über unsere Schwierigkeiten und auch die damit verbundene Belastung für jede von uns. Wir unterstützen uns gegenseitig so gut es geht, jede ist für jede da und bereit, im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu helfen. Wir alle haben große Sorge, fast Ängste, was passiert, wenn eine Kollegin von uns und/oder deren Kind/er erkrankt und somit ausfällt."

Alarmierende Stimmen aus den Schulen:

„Wir ersetzen aktuell zwei Klassenlehrerinnen! Es ist verheeeerend!!" (Grundschule

„Die Schulleitung bettelt die Teilzeitkolleginnen an, dass sie hin und wieder mehrere Stunden vertreten bzw. ihr Deputat aufstocken. Kinder mit Migrationshintergrund können wir so gut wie nicht unterstützen, da Sprachförderstunden immer zuerst ausfallen. Das hätte aber eigentlich Priorität. Wir sind ALLE total erschöpft!!!" (Grundschule)

„Unterversorgt. Alle Förderstunden, sowie zwei Stunden aus dem Ganztag und eine allgemeine Anrechnungsstunde musste gestrichen werden. Winzige Abordnungen unterschiedlicher Lehrkräfte aus anderen Schulen (2 Std., 6 Std. 7 Std., 4 Std.), so dass tragende Säulen im Kollegium fehlen. Schulleitung ist selbst Klassenlehrerin von Klasse 4 (in Kombi mit Schulleitung nicht leistbar!). Extrem hohe Belastung. Fehlende Springer." (Grundschule)

„Schwierig - zwei Krankheitsbedingte Ausfälle (40 Deputatstunden); auf KV-Stellenausschreibung keine Bewerbung." (Gymnasium)

„Seit Unterrichtsstart 3 Deputatsanpassungen, darunter eine grundlegende Neuverteilung; mindestens genauso viele Stundenplanänderungen, darunter eine völlige Neuplanung. Einstampfung bzw. Reduzierung der mitunter digitalisierungsorientierten Differenzierungsstunden (irgendwoher und irgendwer muss ja Digitalisierung in den Schulen machen), punktueller Ausfall von fachbezogenem Unterricht in mehreren Klassen. - Irgendwie muss der Laden ja laufen.
Klar ist, es geht und es ging wohl auch noch nie wirklich um Bildung oder Bildungsqualität sondern immer nur um Bildungsverwaltung, also die Kunst, vor eine mögliche Ressourcenabschöpfung maximal viele und langwierige Fristen, (Online-)Formulare und ASD-Meldungen, Nachweise, Prognosen oder andere bürokratische Hürden zu schalten, damit ja an keiner einzigen Schule eine mögliche Über- bzw. Vollversorgung stattfindet. Wenn man mit dem Gedanken leben kann, dass es um Bildung nicht geht, sondern (das hat ja auch das Corona-Management gezeigt) vor allem um den Betreuungsaspekt, dann wird vieles erträglicher." (Realschule)

*„Im Direktbereich sind wir zu knapp 90 % versorgt, wenn man die Fehlstunden aus dem Ergänzungsbereich dazu nimmt, sind es ca. 75 %. Bei uns werden die Schüler*innen nur noch 4 Tage die Woche beschult."* (SBBZ)

„Die Versorgung ist schlecht. Die Kontingentstundentafel kann gerade aufrechterhalten werden, das ergänzende Angebot leidet sehr. Bei Krankheitsausfällen gibt es kein wirkliches Backup. Die Lebenslagen unserer Schülerschaft sind mehr als schwierig und erfordern eine deutlich bessere personale (und räumliche) Versorgung an einem SBBZ Lernen." (SBBZ)

*„Es besteht keinerlei Vertretungsreserve, so dass der Unterricht in Hauptstufenklassen, bei einer Vertretungssituation in Klassen 1-4 ausfallen muss. Hintergrund ist die aktuelle Entwicklung der Corona-Inzidenzen. Schüler*innen können bei Ausfall einer Lehrkraft nicht mehr aufgeteilt werden. Das verstärkt die Notlage extrem. Da wir nur drei Klassen in der Hauptstufe haben, muss damit gerechnet werden, dass der Unterricht der nächsten Wochen dort zum großen Teil ausfallen muss."* (SBBZ)

„Katastrophal - keine Änderungen trotz Hinweisen an das SSA - ein Minus im dreistelligen Bereich …" (Gemeinschaftsschule)

*„Im zweiten Jahr bereits sehr schlecht. Es fehlen aktuell ca. 70 Lehrerwochenstunden. Dies wird sich durch geplanten Weggang von Kolleg/innen noch verschlechtern. Folge: Reduzierung von Pflichtunterricht, Riesengruppen im Ganztag-Bereich, ständige Suche nach Nichterfüller*innen."* (Gemeinschaftsschule)

"Zwischen Pfingsten und Sommer mussten wir den Ganztag streichen, weil eine Kollegin schwanger mit Beschäftigungsverbot ausfiel. Dank unseres Schulträgers konnten die Kinder zwar in der Schule bleiben, aber sie hatten de facto weniger Unterricht. Da es nach den Pfingstferien war, bekamen wir keinen Ersatz...! In einem kleinen Kollegium ist so etwas nicht aufzufangen. Normale Vertretungen mache fast grundsätzlich ich - die Schulleitung." (SBBZ)

Ute Kratzmeier

"Mehrarbeit im Schulbereich" – Was Schulleitungen wissen müssen

Obwohl Lehrkräfte immer häufiger mehr „als normal“ arbeiten müssen, gilt im Schulbereich nur über das eigentliche, individuelle Deputat an Unterrichtsstunden hinaus geleistete Arbeit als Mehrarbeit. Abzuleiten ist das aus dem Begriff „MAU“, dem „Mehrarbeitsunterricht“.

Die rechtliche Grundlage für Mehrarbeit im Schulbereich findet sich in § 67 (3) des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit § 65 (4) des Landesbesoldungsgesetzes. Vollbeschäftigte Lehrkräfte müssen demnach pro Kalendermonat drei Unterrichtsstunden unentgeltlich mehr arbeiten, wenn dies zwingende dienstliche Gründe erfordern. Das muss bei jeder einzelnen Stunde durch die Schulleitung geprüft werden.

Muss nun über diese sogenannte Bagatellgrenze hinaus Vertretung geleistet werden, so haben Lehrkräfte einen Anspruch auf Ausgleich – dann für alle MAU-Stunden, also nicht nur für jene, die über die Bagatellgrenze hinaus gehalten wurden.

In erster Linie ist damit Freizeitausgleich gemeint. Da das an der Realität der Schulen sehr häufig vorbeiläuft, wird für Lehrkräfte Mehrarbeitsunterricht in der Regel finanziell ausgeglichen. Vorab unverschuldet entfallener Unterricht gilt nicht als Freizeitausgleich. So starten Grundschullehrkräfte nicht mit einem Minus in das Schuljahr, wenn die erste Klasse am Ende der ersten Schulwoche eingeschult wird. Es werden keine Minuskonten geführt.

Für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis mit einem Teilzeitdeputat verringert sich die Bagatellgrenze entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs. Hierzu zwei Beispiele für Beamte*innen:

- Eine Studienrätin würde bei vollem Lehrauftrag 25 LWh unterrichten. Sie arbeitet in Teilzeit aus familiären Gründen 20 LWh.

  Die Bagatellgrenze berechnet sich nun wie folgt: 20 : 25 x 3 = 2,4 (LWh). Da die Dezimalstellen wegfallen, liegt die Bagatellgrenze der Kollegin bei zwei Unterrichtsstunden. Hat sie nun in einem Kalendermonat drei Stunden zu vertreten, so kann sie diese drei Stunden abrechnen.

- Ein Grundschullehrer unterrichtet 18 LWh. Das volle Deputat beträgt 28 LWh.

  Bagatellgrenze = 18 : 28 x 3 = 1,92… (LWh), also eine Stunde.

Für Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerstatus gibt es keine Bagatellgrenze.

Die immer noch verbreitete Ansicht, Mehrarbeit müsse so auf das Kollegium verteilt werden, dass möglichst niemand über die Bagatellgrenze komme, um dem Land Geld zu sparen, ist schlichter Unsinn. Selbst das Kultusministerium erwartet das nicht.

Wenn schon Mehrarbeitsunterricht notwendig ist, sollte diese so verteilt werden, dass wenigstens ein Anspruch auf Bezahlung entsteht. Natürlich kann und soll eine Lehrkraft zurückmelden, wenn ihr die Stunde zur Überschreitung der Bagatellgrenze zu viel wird und auch eine andere Vertretungsmöglichkeit im Raum steht. Der Mehrarbeitsunterricht bliebe dann jedoch unbezahlt.

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis können am Schuljahresende abrechnen, wohingegen Lehrkräfte im Arbeitnehmerstatus wegen der tarifvertraglichen Ausschlussfrist innerhalb von sechs Monaten abrechnen müssen. Im Rahmen des Programms Rückenwind kann generell früher abgerechnet werden.

Mehrarbeit ist grundsätzlich schriftlich anzuweisen. Es reicht, wenn dies über den Vertretungsplan erfolgt.

Nach dem Organisationserlass (Nummer 1.6) gilt: „Bei Ausfällen von Lehrkräften während des Schuljahres muss vorrangig der Pflichtunterricht erfüllt werden. Erforderlichenfalls sind dazu die über den Pflichtunterricht hinaus gehenden Unterrichtsangebote zu kürzen.

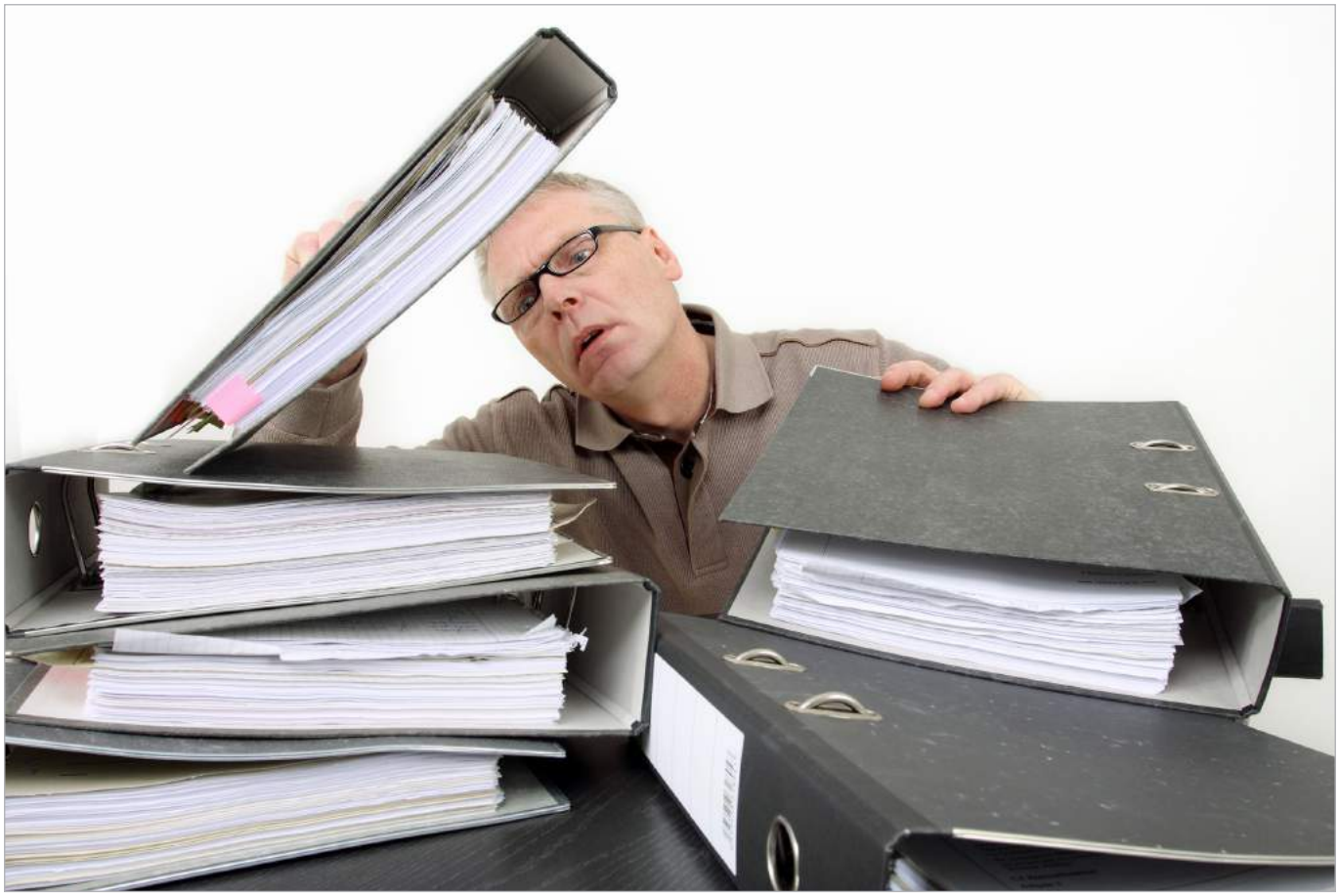
Besondere Verantwortung tragen Schulen für Maßnahmen bei kurzfristigen Ausfällen. Dabei ist vor allem die Einhaltung der Unterrichtszeiten im Rahmen der Verlässlichen Grundschule, der Grundschulstufe der sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren sowie im Rahmen der Ganztagsschule zu berücksichtigen.“

Hier wird u. a. klar:

- Mehrarbeit ist nicht für strukturellen, dauerhaften Lehrkräftemangel vorgesehen.
- Pflichtunterricht geht vor (auch bei Rückenwind).
- Die besondere Verantwortung besteht insbesondere bei kurzfristigem Ausfall.

Gemäß § 2 (1) Nr. 9 der Konferenzordnung hat die GLK auch bezüglich Vertretungen gegenüber der Schulleitung ein Empfehlungsrecht.

Ist Mehrarbeit vorhersehbar, liegt sie also drei Wochen oder noch weiter in der Zukunft oder dauert der Vertretungsbedarf voraussichtlich länger als drei Wochen an, so hat der Örtliche Personalrat nach § 74 des Landespersonalvertretungsgesetzes ein Mitbestimmungsrecht. Das gilt auch für jede Art von Bereitschaftsplänen. Es ist sinnvoll, wenn sich Schulen vorab mit solchen Fragen beschäftigen. An Schulen mit eigenem Personalratsgremium können Dienstvereinbarungen zwischen ÖPR



und Schulleitung getroffen werden, während bei Schulen deren ÖPR am Schulamt angesiedelt ist, Dienstvereinbarungen zwischen dem ÖPR und der Amtsleitung des Schulamtes getroffen werden. Solche Dienstvereinbarungen sind vielerorts auf den Seiten der jeweiligen Schulämter veröffentlicht und können auch Schulen mit eigenem ÖPR Orientierung bieten.

Für längerfristig nötigen Mehrarbeitsunterricht sollte generell geprüft werden, ob nicht Teilzeitdeputate vorübergehend aufgestockt werden können. Bei Vollbeschäftigten ist ein Deputatsübertrag (sogenannte Bugwelle) sinnvoller als Mehrarbeitsunterricht.

Lehramtsanwärter*innen und Referendar*innen dürfen nur freiwillig zur Mehrarbeit herangezogen werden, wenn der Pflichtunterricht anders nicht abgedeckt werden kann, die Prüfungsteile erfolgreich bestanden wurden und durch die Mehrarbeit das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird (GBl 2021, S. 332).

Für schwangere und stillende Lehrerinnen gelten besondere Schutzvorschriften, weswegen sie üblicherweise nicht herangezogen werden. Schwerbehinderte und jenen gleichgestellte Lehrkräfte müssen auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Auch für Lehrkräfte in Wiedereingliederungsmaßnahmen oder solche mit befristeten Verträgen gelten Einschränkungen.

An dieser Stelle kann nur ein kleiner Überblick über die Thematik gegeben werden. Verwiesen sei bei diesem Thema auf das jeweils aktuelle GEW-Jahrbuch, in welchem Mehrarbeit inklusive der zugehörigen Querverweise auf weit über zehn Seiten anschaulich dargestellt wird.

Frank Orthen,
PG Schulleitungsmitglieder

This is the Länd, my only friend the Länd

Aufgabe eines Ministeriums ist es, so könnte man meinen, die Vorgaben der Volksvertreter*innen im Landtag, die zum Wohle aller handeln, in die Praxis umzusetzen. Das funktioniert mal mehr, mal weniger gut. Nahezu perfekt, so haben wir es in der letzten Ausgabe dargestellt, hat dieses bei der Belieferung der Schulen durch das zuständige Kultusministerium mit Kühlpacks funktioniert.

So weit, so gut. Manchmal jedoch wirft das Handeln eines Ministeriums mehr Fragen auf, als es Antworten gibt. Ein Ministerium, verwandelt sich dann auf geradezu mystische Weise in eben ein Mysterium, in unserem Falle das Kultusmysterium. Weitet sich solch „Fragen entwickelndes Verfahren“, auf andere Ministerien aus, so entsteht ein regelrechtes Staatsmysterium. Bürger*innen bleiben dann in einem perfekten Zustand des „Hä-Was-Wieso-Syndroms“ zurück, einem Zustand geistiger Verwirrung, der zwar nicht irreversibel ist, sich jedoch durch wiederholendes politisches Handeln zu verstetigen droht.

Genau dies, Expert*innen haben es befürchtet, ist nun eingetreten.

Was war geschehen? Einige Wochen zuvor hatte die politische Elite festgestellt, dass in Baden-Württemberg, nach eigener Selbstbezeichnung einem Land mit Einwohnern mangelnder Hochdeutschkenntnisse, Fachkräfte fehlten. Oha! Galt dies auch für Lehrkräfte? Wer weiß es? War doch schon zuvor die Unterrichtsversorgung „auf Kante genäht“. Okay, ein Fetzen Stoff war auf einer Kante, von der anderen Seite kam nichts, da dieser Stoff auf eine andere Kante genäht war, führt zu weit, bin verwirrt, Ende.

Jedenfalls fehlten Fachkräfte. Was tun, so fragte sich also die Politelite. Da kam auf mysteriöse Weise die Eingebung: Wir brauchen einen Elitepartner! Dieser war bald gefunden. Und gemeinsam dachte man nach. Alle dachten nach. Alle, ob jung, ob matt. Alle. Intensiv. Es musste besser werden.

Nach geraumer Zeit des Denkens kam es zu dem, was kommen musste. Es kam zu einer Lösung. Schnitt.

Morgennebel. Wald. Fluss. Fachkräfte aus dem befreundeten Ausland, fahren stumpfsinnig aus ihrem heimatlich-hessischen Landeszipfel durch das Neckartal gen Baden-Württemberg. Die Sonne geht auf, als sie just in dem Moment als sie das erste Ortsschild nach der Grenze das, pardon DAS Schild erblicken: **Willkommen in The Länd!**

Sogleich durchfährt die befreundete Auslandsfachkraft ein Gefühl der reinen Wärme, gepaart mit einem Gefühl der klaren Erleuchtung. Was im schulischen Bereich dauerhafte Nichtbezahlung befristet Beschäftigter über die Sommerferien, Referendar*innen und Lehramtsanwärter*innen, was fehlende Paralleltabelle, neue, brillant funktionierende Institute und was Dankesworte und liebe Grüße von Ministerinnen nicht geschafft haben - hier geschieht ein Wunder! Massen an gut ausgebildeten Fachkräften, Scharen an Sonderpädagog*innen, Horden von Grundschullehrer*innen, wahre Unmengen an beruflichen Lehrkräften, pädagogische Fachkräfte aller Art strömen ins Länd, um hier ihr Glück zu suchen und zu finden, werden aufgenommen, bringen Freude, lassen die Sonne und Vorstandsvorsitzende heller strahlen als jemals zuvor.

Alle Neubürger*innen unseres Ländes schwören nunmehr auf die Landesverfassung, müssen jedoch beim Einbürgerungstest die neue baden-württembergische Nationalhymne textsicher vortragen. Ob dabei die jeweils individuelle Grenze von Musikalität zur Körperverletzung überschritten wird, ist dabei vollkommen irrelevant. Die neu eingebürgerte Staatsarbeitsfachkraft trällert „This is the Länd, my only friend the Länd!“, während wir Alteingesessenen, dazu zählen alle, die mindestens eine freitagnachmittägliche, kultusmysteriöse Verlautbarung erleben durften, im „Länd of confusion“ zurückbleiben. Die schlimmsten Befürchtungen haben sich bewahrheitet.

Doch, seien wir ehrlich, vielleicht ist nun doch alles besser. Qualitätsentwicklung durch Nachdenken. Wir werden davon hören. Sicher!

Frank Orthen

Thema Lehrkräftemangel

Drei Fragen an…

Holger Philipp, Leitender Ministerialrat, Stabsstelle Lehrkräftegewinnung, Unterrichtsversorgung, Digitale Bildungsplattform

1. Welche Gründe führen dazu, dass Schulen mit guter Versorgung ins Schuljahr 2021/22 starten konnten?
2. Welche Ursachen tragen dazu bei, dass viele Schulstandorte über eine schlechte Versorgung klagen?

Wenn über die Versorgung von Schulen mit Lehrkräften gesprochen wird, sind viele unterschiedliche Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Im Wesentlichen geht es um ein Dreieck aus zur Verfügung stehenden Ressourcen im Landeshaushalt, bestehenden Bedarfen und vorhandenem Angebot an Lehrkräften und ggf. anderen geeigneten Personen. Auf die genannten drei Eckpunkte möchte ich im Folgenden kurz eingehen:

Ressourcen im Haushalt

Die im Haushalt verankerten Stellen und Mittel werden im Rahmen der Lehrkräfteeinstellung dem Bedarf der einzelnen Schularten entsprechend eingesetzt. Da dieser sich sowohl landesweit als auch regional unterschiedlich entwickeln kann, setzt sich jeweils im Januar die AG Ressourcensteuerung und Unterrichtsversorgung zusammen, bei der die Unterrichtsversorger der Regierungspräsidien wie auch jeweils eines SSA je RP vertreten sind. Ziel der AG ist es, einen Ausgleich zwischen den Regierungspräsidien herzustellen, so dass jedes RP bei Besetzung aller Stellen einen vergleichbaren Versorgungsgrad erzielen kann. Referenziert wird dabei jeweils auf die Zahlen des laufenden Schuljahres.

Zwischen den einzelnen Schularten können die zur Unterrichtsversorgung erforderlichen Stellen entweder auf Basis der zwischen den Haushaltskapiteln bestehenden Deckungsfähigkeiten oder des Instruments des sog. „Spitzenausgleichs“ bedarfsgerecht zugewiesen werden. Soweit die Abweichungen dauerhaften Charakter haben, werden die Stellen dann im Haushalt nachgezogen. Dies ist insbesondere durch das Aufwachsen der Gemeinschaftsschulen immer wieder erforderlich. Im Haushalt 2022 werden dabei erstmals auch Stellen aus dem Kapitel der Gemeinschaftsschulen in andere Kapitel, in denen die Stellen schon mehrere Jahre eingesetzt werden, umgeschichtet. So wird die für eine bedarfsorientierte Stellenzuweisung erforderliche Flexibilität weiter gewährleistet.

Die Landesregierung hat im 3. Nachtrag des Haushalts 2021 pandemiebedingt zusätzlich 125 Stellen sowie Mittel für weitere 100 Stellen zur Verfügung gestellt, um durch den Anstieg von Klassenwiederholungen entstandene zusätzliche Klassen kompensieren und Präsenzunterricht sicherstellen zu können.

Bestehender Bedarf

Bedarfsfaktoren sind im Wesentlichen freiwerdende Stellenanteile und aufgrund sich ändernder Schüler- und Klassenzahlen entstehende Mehr- oder Minderbedarfe.

Bei den freiwerdenden Stellenanteilen, den sog. „Ersatzbedarfen“, spielen nach Abebben der Pensionierungswelle die Bewegungen durch Eintritt und Rückkehr aus Elternzeit und die Teilzeitveränderungen eine große Rolle. Relevant sind dabei für die Lehrereinstellung Stellenanteile, die zum ersten Schultag des Schuljahres bereits frei sind. Eine in Mutterschutz oder im Beschäftigungsverbot befindliche Lehrkraft kann also nicht durch eine Neueinstellung ersetzt werden.

Die Unterrichtsversorger sind dennoch bestrebt, gleich zum ersten Schultag eine Lösung zu finden. Daher ist oftmals die fest installierte Vertretungsreserve bereits am ersten Schultag in großen Teilen gebunden und es werden auch schon im Sommer befristete Vertretungsverträge ausgeschrieben.

Auch wenn es der Schulverwaltung gelingt, zu Beginn des Schuljahres die Schulen arbeitsfähig aufzustellen, entstehen oft schon in den ersten Wochen durch krankheitsbedingte Ausfälle oder in Mutterschutz und Elternzeit eintretende Lehrkräfte kaum zu schließende Lücken.

In diesem Schuljahr wurde dies aufgrund der bundesweit geltenden Maßgabe der Fachgruppe Mutterschutz, dass schwangere Lehrerinnen nicht oder nur sehr eingeschränkt im Präsenzunterricht an Schulen eingesetzt werden dürfen, noch verstärkt. So haben wir über die fest installierte Vertretungsreserve hinaus bis Ende Oktober bereits mehr als 3.500 Personen im Rahmen befristeter Verträge eingesetzt, um nicht besetzte Stellen, erkrankte oder schon in Mutterschutz bzw. Elternzeit befindliche Lehrkräfte und auch pandemiebedingt entstandene Lücken im Präsenzunterricht schließen zu können.

Auch wenn die Landesregierung im 3. Nachtrag des Haushalts 2021 zusätzliche Stellen und Mittel zur Verfügung gestellt hat, sind in vielen Regionen kaum noch geeignete Personen zu finden. Dies war selbst in Regionen, in denen im August noch zahlreiche Bewerberinnen und Bewerber ohne festes Einstellungsangebot waren, bereits Ende September der Fall.

Bestehendes Angebot

Durch den aktuell noch bestehenden Mangel an ausgebildeten Lehrkräften - insbesondere in den Lehrämtern Sonderpädagogik und Grundschule, aber auch im Lehramt für die Sekundarstufe I - kommt es dazu, dass in manchen Regionen von vornherein zu wenig Bewerberinnen und Bewerber Interesse an einer Einstellung bekunden. Durch den gleichzeitig landesweit bestehenden hohen Vertretungsbedarf konnten Bewerberinnen und Bewerber, die kein Einstellungsangebot erhalten haben, oft schon in den ersten beiden Unterrichtswochen des Schuljahres eine befristete Vertretungsstelle in der von Ihnen bevorzugten Region antreten. Diese Option wird von der überwiegenden Zahl der im Sommer nicht eingestellten Lehrkräfte einer festen Einstellung im Beamtenverhältnis in einer von den aus individuellen Gründen gewünschten Einstellungsbezirken weiter entfernten Region vorgezogen.

Auswirkungen auf die Unterrichtsversorgung

Durch die regional unterschiedliche Verteilung der Bewerberinnen und Bewerber und damit auch die unterschiedlich großen Potentiale, die zur Besetzung sowohl der in der Einstellung zur Verfügung stehenden Stellen als auch der befristeten Vertretungsbedarfe zur Verfügung stehen, ergibt sich in der Praxis ein sehr unterschiedliches Bild: Während im Regierungsbezirk Karlsruhe i.d.R. alle zur dauerhaften Besetzung zur Verfügung stehenden Stellen auch besetzt werden können, sind in Teilen der Regierungsbezirke Freiburg, Tübingen und Stuttgart nicht in ausreichender Zahl Bewerberinnen und Bewerber vorhanden. Soweit geeignete Personen zu finden sind, werden befristete Verträge auf Stelle abgeschlossen. Wo das nicht gelingt und auch keine Kompensation beispielsweise durch Erhöhung des Deputats von Lehrkräften oder Teilabordnungen möglich ist, lassen sich Klassen und Gruppen über dem Teiler oft nicht vermeiden, um den Unterricht im Pflichtbereich sicherstellen zu können.

3. Welche Strategien entwickelt das Kultusministerium, um mit dieser unterschiedlichen Versorgungslage umzugehen?

Der Mangel an Lehrkräften stellt uns seit mehreren Jahren vor große Herausforderungen. Dies gilt ganz besonders im Bereich der Grundschulen und der sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren. Dabei stellt sich die Situation regional teilweise sehr unterschiedlich dar. Die Gründe für den aktuell herrschenden Lehrkräftemangel sind vielschichtig. So spielt neben den - vorhersehbaren - Pensionierungszahlen insbesondere die Entwicklung der Schülerzahlen eine Rolle. Die 2011 noch erwarteten starken Rückgänge sind so umfangreich längst nicht eingetreten und nun befinden sich die Schülerzahlen bereits wieder im Steigen. Das

Informationen und Anmeldung:
www.gew-bw.de/schulleitungstag2022

Kultusministerium hat die Modellrechnung zum Lehrkräfteangebot und -bedarf weiterentwickelt und schreibt diese jährlich fort. Wie auch auf Bundesebene werden dabei die Entwicklungen unter Einbeziehung möglicher bildungspolitischer Vorhaben für einen Zeitraum von 10-15 Jahren betrachtet.

Die als Reaktion 2017 in mehreren Schritten wieder deutlich erhöhten Studienkapazitäten im Bereich der Grundschule machen sich aufgrund der Studiendauer erst seit diesem Jahr auch bei den Bewerberzahlen bemerkbar. Daher wurden neben langfristig angelegten Maßnahmen seit 2017 eine Vielzahl von Maßnahmen zur Abfederung des Lehrkräftemangels ergriffen. Dazu zählen neben Anreizen für pensionierte Lehrkräfte und der Ermöglichung unterjähriger Teilzeitänderungen auch die Einstiegsmöglichkeiten für Gymnasiallehrkräfte in das Lehramt Grundschule und der Sekundarstufe I.

Hier konnten in den vergangenen Jahren gut 500 Personen dauerhaft eingestellt werden. Darüber hinaus hat das Kultusministerium im vergangenen Schuljahr ein Programm zur Entfristung von Personen ohne eine anerkannte Lehramtsausbildung gestartet, wenn sie bereits mehrere Jahre erfolgreich in befristeten Verträgen gearbeitet haben. Dieses Angebot der Entfristung wird das Kultusministerium im kommenden Schuljahr fortsetzen und weitere Personen dauerhaft in den Schuldienst einstellen.

Mit Blick auf die Situation im Lehramt Sonderpädagogik prüfen Wissenschafts- und Kultusministerium aktuell die Möglichkeiten für einen Ausbau der Studienplätze.

Mit gezielten Kampagnen werden Studieninteressierte für den Beruf der Lehrerin bzw. des Lehrers geworben. Darüber hinaus wird in Baden-Württemberg wie auch in den anderen Bundesländern an weiteren Maßnahmen gearbeitet, um dem bundesweit bestehenden Mangel an Lehrkräften entgegenzuwirken.

Arbeitskreis Funktionsstelleninhaber*innen an beruflichen Schulen

Corona bedingt traf sich der Arbeitskreis Funktionsstelleninhaber*innen an beruflichen Schulen Anfang Dezember 2021 online zum Austausch über aktuelle Themen der beruflichen Schulen. Neben Schulleitungen und ihren Stellvertreter*innen sind diesem Gremium Abteilungsleiter*innen und Fachberater*innen zugeordnet.

Beim Treffen am 02.12.21 war MDgt Klaus Lorenz, Ministerium für Kultus Jugend und Sport, Abteilungsleiter Abteilung 4 berufliche Schulen eingeladen, der die Teilnehmer*innen über die aktuellen und geplanten Entwicklungen im Bereich der beruflichen Schulen informierte.

Nach einem Überblick über die derzeitige Rahmendaten der beruflichen Schulen folgte ein Blick auf die Auswirkungen von Corona auf die beruflichen Schulen. Im Anschluss lag der Fokus auf den Aufgaben und Zielsetzungen im Koalitionsvertrag, mit einem abschließenden Blick auf die Entwicklungen auf der Bundesebene. Weitere Schwerpunkte des KM in der Abteilung 4 werden in der kommenden Zeit die Erholung/ Stärkung der dualen Berufsausbildung, Digitalisierungsprojekte, die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten sowie die Datengestützte Schul- und Unterrichtsentwicklung an beruflichen Schulen im Rahmen von OES sein.

In der anschließenden Diskussions- und Fragerunde teilten die Teilnehmer*innen die Einschätzung des KM, das die Sicherung der Unterrichtsversorgung und die Minimierung der Unterschiede bei der Lehrkräfteversorgung als Folge eines begrenzten Fachkräftemarktes, regional wie fächerspezifisch die Schulen weiterhin von Schwierigkeiten stellt.

Der AK dankt Herrn Lorenz für den guten Austausch und freut sich dieses bereits seit einigen Jahren bewährte Format zukünftig fortzusetzen.

Ansprechpartner für den AK bei der GEW:

Michael Futterer (michael.futterer@gew-bw.de)

(Vorsitzender Landesfachgruppe Gewerbliche, Haus- und Landwirtschaftliche, Sozialpädagogische und Pflegerische Schulen

Fragen oder Anmerkungen zu dieser Ausgabe der "Schulleitung"?
Unsere GEW-Personengruppe Schulleitungsmitglieder freut sich über Rückmeldungen: frank.orthen@gew-bw.de

Von links: Verena König, Ruth Zacher, Ulrich Bürgy, Kirsten Stengl-Mozer, Elke Imbery, Frank Orthen
(nicht im Bild: Thomas Reck, Johannes Hermann, Phillipp Lochmüller, Roswitha Malewski, Marlies Friesch)

Aus der Praxis. *Für die Praxis.*

Das GEW-Jahrbuch 2022

2022 erscheint das GEW-Jahrbuch zum 41. Mal. Neu ist bei dieser Ausgabe die E-Book Version – CD-ROM wird es ab 2022 keine mehr geben. Bitte beachten Sie: das E-Book ist nur in Verbindung mit der gedruckten Version erhältlich. Es enthält alle wichtigen Gesetze und Verordnungen sowie alle Veränderungen, die während des Jahres in Kraft getreten sind, zum Beispiel alle Neuregelungen im Bereich des Schul- und Beamtenrechts.

So bestellen Sie Ihr aktuelles Jahrbuch

Per Onlineshop unter www.spv-s.de
Dort fi nden Sie auch weitere Informationen zum Bestell-verfahren für GEW-Vertrauensleute und Schulleitungen.

Per Fax oder Post
Wir schicken Bestellformulare an alle Schulen bzw. an alle GEW-Vertrauensleute. Bestellen Sie mit diesen Formularen per Post oder Fax.

Per Bestellformular für Einzelbestellungen
Ein weiteres Bestellformular für Einzelbestellungen finden Sie in in dieser Ausgabe der b&w.

Erscheinungstermin und Auslieferung
Das GEW-Jahrbuch 2022 erscheint am 10. Januar 2022.
Die Auslieferung erfolgt ebenso ab 10. Januar 2022.

Preise und Versandkosten

Der Preis für das Jahrbuch bleibt 2022 stabil: 13 € für GEW-Mitglieder. Der Buchhandelspreis beträgt 25 €.
Der Preis für das Jahrbuch mit E-Book beträgt: 18 € für GEW-Mitglieder. Der Buchhandelspreis 30 €.
(alle Preise inkl. MwSt. zzgl. Versandkostenpauschale).

Ab sofort finden Sie alle Informationen zum GEW-Jahrbuch 2022 auch in unserem neuen Onlineshop unter www.spv-s.de.

süddeutscher pädagogischer verlag spv.

Zu bestellen unter:
Süddeutscher Pädagogischer Verlag
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart

Fax: 0711 21030799
Per Mail: **bestellservice@spv-s.de**
Onlineshop: **www.spv-s.de**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

www.gew-bw.de