

LEHREREINSTELLUNG 2020

Viele Lehrkräfte gesucht

*Für Lehramtsbewerber*innen sind die Voraussetzungen gut, 2020 eine Stelle im Schuldienst zu erhalten. Doch neben der Schulart ist vor allem die Wunschregion ausschlaggebend dafür, wie die Chancen im Einzelnen tatsächlich aussehen. Für die Schulen ist die Lage nicht so rosig. Vor allem Grundschulen und SBBZ starten das neue Schuljahr mit fehlendem Personal.*

Seit einigen Jahren ist die Einstellungssituation im Land stark abhängig von der studierten Schulart und der gewünschten Region der Bewerber*innen. Dies wurde auch in der Einstellungsrunde 2020 deutlich. Für das Kultusministerium ist die Talsohle bei der lückenhaften Unterrichtsversorgung zwar durchschritten. Aber der teilweise eklatante Mangel an Bewerber*innen führt zu einer weiteren Verschlechterung der Unterrichtsversorgung in vielen Regionen von Baden-Württemberg.

Grundschulen:

Lehrermangel weiter akut

In Grundschulen erhielten in den sogenannten vorgezogenen Verfahren (z. B. schulscharfe Stellenausschreibungen) frühzeitig viele Lehrkräfte ein Einstellungsangebot. Dies ändert jedoch nichts daran, dass es zu wenig Bewerber*innen auf zu viele freie Stellen gab. Landesweit hätten insgesamt rund 1.250 Stellen vergeben werden können. Demgegenüber standen allerdings nur rund 1.020 Lehrkräfte, die an einer Grundschule beschäftigt werden wollten.

Während es weiterhin eine starke Ballung an Bewerbungen für die Rheinschiene (Großräume Freiburg und Karlsruhe, Rhein-Neckar-Region) gibt, sind große Teile von Südbaden (z. B. Schulamt Donaueschingen, Landkreis Waldshut) und Nordwürttemberg (Großraum Stuttgart) leer ausgegangen. Dort ist bereits

im abgelaufenen Schuljahr vielerorts ein Unterricht nur mit erhöhtem Klassenteiler und ausfallendem Pflichtunterricht möglich. Diese Situation wird sich weiter verschärfen.

Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen: Große Sorgen im Großraum Stuttgart

Vor allem rund um Stuttgart können in den Schularten der Sekundarstufe 1 kaum alle freien Stellen besetzt werden. Rückmeldungen der Bewerber*innen zeigen deutlich, dass die früher sehr attraktiven Regionen vielen schlicht zu

*„Die Unterrichtsversorgung in den Grundschulen und bei den Sonderpädagog*innen ist besonders dramatisch.“*

teuer sind. Die Landesregierung muss dringend ein Konzept für Anreize entwickeln, um die Region rund um die Landeshauptstadt ausreichend mit Lehrkräften zu versorgen. Neben der Region Stuttgart betrifft das verstärkt auch einige Regionen in Südbaden.

In den Schulen der Sekundarstufe 1 gab es rund 1.300 Stellen, demgegenüber

standen ca. 1.500 Bewerbungen. Doch wie in allen Schularten bewerben sich viele Lehrkräfte regional sehr eng und verzichten lieber auf eine feste Einstellung, um in der Wunschregion bleiben zu können.

Musisch-technische Fachlehrkräfte: Viele Stellen unbesetzt

Auch für die Fachlehrkräfte gab es wie in den letzten Jahren ein sehr großes und regional breites Angebot an Stellen. Viele Personen konnten in ihrer Wunschregion ein Angebot erhalten. Die Zahl der Bewerbungen war mit 90 Personen allerdings viel zu gering, um die rund 260 freien Stellen zu besetzen. Hier ruht die Hoffnung auf den nächsten Jahren, in denen mit mehr Ausbildungsabsolvent*innen zu rechnen ist.

Lehrkräfte für Sonderpädagogik und sonderpädagogische Fachlehrkräfte: Private SBBZ immer beliebter

Fast im ganzen Land fehlen Sonderpädagog*innen. Ausnahmen sind seit vielen Jahren die Regionen in der Rheinschiene. Dort könnten die wenigen freien Stellen oft mehrfach besetzt werden. In den anderen Regionen des Landes sieht es sehr schlecht aus. Es konnten zahlreiche Stellen an den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) nicht besetzt werden. Auf rund 430 wissenschaftliche Stellen kamen 350 Bewerbungen, bei den Fachlehrkräften war die

Relation mit 155 freien Stellen und rund 100 Bewerbungen ähnlich schlecht. Auffällig war die hohe Zahl an Lehrkräften, die in diesem Jahr eine Einstellung an einem privaten SBBZ dem Staatsdienst vorgezogen haben. Bei der Einstellung über die Bewerberliste konnten für über 200 freie Stellen nicht einmal 30 Angebote an staatliche SBBZ verteilt werden. Offensichtlich machen die Privatschulen interessantere Angebote als das Land Baden-Württemberg. So konnte an den SBBZ auch nur ein Bruchteil der Stellen für Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte besetzt werden. Eine Unterrichtsversorgung von 100 Prozent an den SBBZ oder ausreichend viele sonderpädagogische Lehrkräfte in der Inklusion wird noch lange ein unerfüllter Traum bleiben.

Berufliche Schulen:

Bewerberlage weiter schwierig

Die Einstellungsrunde 2020 an den beruflichen Schulen steht unter dem Vorzeichen großer Unsicherheiten, weil noch unklar ist, wie sich die Zahl der Schüler*innen entwickelt. Bereits Ende 2019 zeichnete

sich aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung ab, dass die Zahl der Ausbildungsverhältnisse zurückgeht. Das führt dazu, dass sich die Schülerströme von den Teilzeitschularten (durchschnittlich 13 Schülerwochenstunden) in die Vollzeitschularten (mindestens 30 Schülerwochenstunden) verlagern. Die Entwicklung hat sich mit der Corona-Krise noch verstärkt.

Das Kultusministerium hat deshalb den beruflichen Schulen zunächst 100 zusätzliche Stellen zugewiesen, die aus anderen Schulbereichen umgeschichtet werden. Zusätzlich wurden 200 Stellen beantragt, über die erst in einem Nachtragshaushalt entschieden wird. Die GEW fordert, dass diese Stellen in jedem Fall geschaffen werden, um die Unterrichtsversorgung zu verbessern und Reserven für Krankheitsfälle zu haben. Insgesamt werden 1.049 Deputate frei (915 wissenschaftliche Lehrkräfte und 134 Technische Lehrkräfte). Dazu kommen die zusätzlichen 100 Deputate zu Sicherung der Unterrichtsversorgung, 24,5 Deputate für den Ausbau der Erzieher*innenausbildung und

15 Deputate für Inklusion. Insgesamt stehen 1.188,5 Deputate für Neueinstellungen zur Verfügung.

Bei den Technischen Lehrkräften (TL) konnten bislang 60 Lehrkräfte gewonnen werden, davon 51 im gewerblichen Bereich. Die Bewerberlage im wissenschaftlichen Bereich bleibt unverändert schwierig. Die Zahl der Neubewerber*innen ist mit 340 unverändert niedrig (Vorjahr: 338), dazu kommen 105 Altbewerber*innen (Vorjahr: 130). Problematisch ist, dass die Bewerber*innen für berufsbezogene Fächer im gewerblichen Bereich auf 63 abgesunken sind (Vorjahr: 73). Insgesamt konnten 304 Neu- und 42 Altbewerber*innen gewonnen werden. Aufgrund des Teilzeitfaktors konnten damit 273 der 1.049 Deputate besetzt werden. Es sind noch Deputatsaufstockungen möglich.

Etwas erfreulicher hat sich die Situation beim Direkteinstieg entwickelt. Hier konnten bislang 156 Personen gewonnen werden (Vorjahr: 130). Vor allem im Gewerbe gibt es eine Steigerung von 84 auf 118 Personen. Allerdings ist dies nach wie vor viel zu wenig, um den

Einstellungen und Bewerbungen						
	EINSTELLUNGEN				BEWERBUNGEN	
	2020			2019	2020	2019
Lehrkräfte	Stellen insgesamt	Angebote über Einstellungsliste	vorab eingestellte Personen	Stellen		
Grundschulen	1.247	581	666	1.532	ca. 1.020	ca. 1.080
Haupt-/Werkrealschulen sowie Realschulen	1.343	530	813	1.502	ca. 1.400	ca. 1.500
Sonderpädagogik	434	217	217	316	ca. 350	ca. 370
Musisch-technische Fachlehrkräfte	266	229	37	180	ca. 90	ca. 120
Fach-/technische Lehrkräfte Sonderpädagogik	150	76	74	146	105	117
Gymnasien	1.150 + 260 GMS	600	567	750 + 250 GMS	2.400	3.130
Berufliche Schulen	1.054,5 + 134 TL	51	588 + 60 TL	1.010,3 + 84,5 TL	445 Laufbahnbewerber*innen	468 Laufbahnbewerber*innen

tatsächlichen Bedarf zu decken. Sehr schwierig ist die Lage nach wie vor in den Fachrichtungen Pädagogik/Sozialpädagogik und Pflege. Darüber hinaus konnten 134 Gymnasiallehrkräfte und 3 Sonderschullehrkräfte gewonnen werden. Insgesamt konnten damit im wissenschaftlichen Lehramt 639 Personen (549 Stellen) ein Angebot bekommen. Die restlichen Stellen werden jetzt ausgeschrieben und müssen im Nachrückverfahren bis in den September

hinein besetzt werden. Es können sich Laufbahnbewerber*innen und Direkt-einsteiger*innen bewerben. Auch Bewerber*innen aus dem gymnasialen Bereich können noch an beruflichen Schulen eingestellt werden.

Das Kultusministerium geht davon aus, dass weiterhin circa 250 Stellen mit befristet beschäftigten Personen besetzt werden. Die GEW hat immer wieder gefordert, dass für diese sogenannten „Nichterfüller“ ein Einstellungskorri-

dor geschaffen wird. Hier hat sich das Kultusministerium etwas bewegt. Im Sommer werden im beruflichen Bereich circa 10 Arbeitsverträge entfristet (über alle Schularten circa 80).

Die Einstellungsquote bei den Neubewerber*innen liegt derzeit bei knapp 90 Prozent. Ein Problem ist die mangelnde regionale Flexibilität der Bewerber*innen, sprich der Wunsch, ausschließlich in Regionen eingesetzt zu werden, die begehrt und gut versorgt sind.

Kommentar Die Unterrichtsversorgung wird teilweise schlechter

*Unter erschwerten Bedingungen, aber immerhin: Die Referendar*innen des ersten Corona-Jahrgangs konnten ihre Prüfungen ablegen. Das war Voraussetzung dafür, dass die Kolleg*innen in das Lehrer-einstellungsverfahren einbezogen werden konnten. An den Schulen werden sie dringend gebraucht. Die Unterrichtsversorgung wird sich in einigen Schularten zum Schuljahresbeginn weiter verschlechtern. Das liegt im Wesentlichen daran, dass in beträchtlichem Umfang Bewerber*innen für die vorhandenen Stellen fehlen.*

*Rund 350 Neustellen stehen zur Verfügung. Sie gehen auf Entscheidungen der vergangenen Jahre zurück und sind zweckgebunden für Inklusion, Poolstunden für Realschulen, Ausbau der Ganztagschulen, Informatik und Ethik in der Sekundarstufe 1, den Schulversuch G9 und an beruflichen Schulen für die Erzieher*innenausbildung. Mit 115 Stellen wird die Vertretungsreserve weiter ausgebaut.*

*An den beruflichen Schulen wirkt es sich massiv aus, dass es weniger Verträge in der dualen Ausbildung gibt. Deshalb gehen mehr Schüler*innen in Vollzeitbildungsgänge. Sie brauchen mehr als doppelt so viele Stunden wie in den Teilzeitbildungsgängen. Deshalb wurden 100 Stellen aus den allgemeinbildenden Schulen umgeschichtet.*

*Verschärft hat sich der Mangel an Grundschullehrkräften, in der Sekundarstufe 1 und bei den Sonderpädagog*innen.*

*Mehr als 3.400 freie Stellen standen zur Verfügung. Im Juli gab es für 30 Prozent der Stellen keine Bewerber*innen. Die Zahl der unbesetzten Stellen war zeitweise noch deutlich höher, weil ein beträchtlicher Teil der Bewerber*innen Einstellungsangebote in Regionen nicht annimmt, obwohl sie sich ausdrücklich dorthin beworben haben.*

*Die Situation bei den Grundschulen und den Sonderpädagog*innen ist wieder besonders dramatisch. Es gibt deutlich weniger Bewerber*innen als Stellen. Wenn bis zum Schuljahresbeginn weitere Kolleg*innen eingestellt werden, sind das in der Regel keine Lehrkräfte mit der entsprechenden Lehramtsausbildung. Sie erhalten nur befristete Beschäftigungen und keine berufsbegleitende Qualifizierung.*

*Diese Zahlen sind alarmierend und machen auch wütend. Denn der Mangel ist seit vielen Jahren bekannt. Klaus Klemm hat im Auftrag der GEW den Bedarf berechnet und im Bereich der Sonderpädagog*innen auf die hohe Zahl bevorstehender Pensionierungen hingewiesen. Der Mangel an Grundschullehrkräften wird bundesweit immer größer. Das Lehramt ist mit der Besoldung in A12 nicht attraktiv. In beiden Bereichen reichen die bisherigen Bemühungen des Kultusministeriums nicht aus. Dass es der GEW und den Personalvertretungen nach jahrelangem Druck gelungen ist, aus mehr als 70 jahrelangen Befristungen*

*Dauerstellen zu machen, ist ein mühsam erkämpfter Erfolg für die Kolleg*innen.*

*Ganz anders stellt sich die Situation im gymnasialen Lehramt dar. Weit mehr als die Hälfte der Referendar*innen und Altbewerber*innen erhält kein Einstellungsangebot. Die GEW hat deshalb den Ausbau der Vertretungsreserve gefordert. Auch die coronabedingten Schulschließungen und die Herausforderungen des neuen Schuljahres sind für das Kultusministerium kein Anlass, Wege zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung zu finden. Geld für zusätzliches Personal ist in der Corona-Krise überhaupt nicht vorgesehen – weder vom Kultusministerium noch von den Schulträgern. Voraussichtlich werden sechs Prozent der Lehrkräfte nicht im Präsenzunterricht sein. Fernunterricht ist in der Grundschule, an den SBBZ und in der Inklusion deutlich schwerer umsetzbar als an anderen Schularten. Mit zusätzlichem Personal könnten kleinere Gruppen gebildet und der Präsenzunterricht besser aufrechterhalten werden. Lehramtsstudierende könnten Lehrkräfte im Klassenzimmer unterstützen und mit Einzelnen oder kleinen Gruppen arbeiten. Zusätzliche Schulsozialarbeiter*innen könnten Kontakt halten und Angebote machen. Gute Bildung braucht mehr qualifiziertes Personal.*

Doro Moritz
GEW-Landesvorsitzende



„Geld für zusätzliches Personal ist in der Corona-Krise nicht vorgesehen.“

Gymnasien:

Fächerabhängige Einstellungschancen

Zum Schuljahr 2020/2021 bewarben sich rund 2.400 Gymnasiallehrkräfte (Neu- und Altbewerber*innen) für den Schuldienst. Insgesamt stehen in diesem Jahr 1.150 Stellen bei den verschiedenen Verfahren für Gymnasiallehrkräfte zur Verfügung.

Dies sind 790 Stellen für Beamt*innen und 117 für Tarifbeschäftigte mit Übernahmegarantie ins Beamtenverhältnis zum Schuljahr 2021/22 an Gymnasien und erneut 260 Stellen für Beamt*innen an Gemeinschaftsschulen. Da wahrscheinlich nicht alle Dienstanfänger*innen mit einem vollen Deputat beginnen, liegt die Einstellungszahl – also die Zahl der Personen, die eine Stelle erhalten – etwas höher.

Von diesen Stellen sind max. 20 für die Härtefallregelung und das Schwerbehindertenverfahren vorgesehen. Darüber hinaus werden auch 134 Einstellungen für Gymnasiallehrkräfte an beruflichen Schulen angeboten.

Die Einstellungschancen in den vier Regierungspräsidien (RP) sind wie in den letzten Jahren sehr unterschiedlich. Im RP Stuttgart sieht es mit 268 Stellen im Listenverfahren am besten aus. Im RP Karlsruhe können 145, im RP Freiburg 61 und im RP Tübingen 26 Stellen vergeben werden.

Auch fachspezifisch gibt es große Unterschiede. Die Fächer Mathematik und Deutsch haben dieselben Stundentafeln und damit einen identischen Bedarf. Allerdings haben fast 700 angehende Lehrkräfte die Lehrbefähigung für Deutsch, nur etwa 200 für Mathematik. Vornehmlich im Fach Bildende Kunst bleiben sogar Stellen unbesetzt.

Neben einer guten Leistungsziffer ist die räumliche Flexibilität der Bewerber*innen eine meist notwendige Voraussetzung für ein Einstellungsangebot. Die Chancen steigen deutlich für diejenigen, die bereit sind, an einer anderen Schulart eingesetzt zu werden. So sind noch etwa 100 Stellen vor allem an GMS für gymnasiale Lehrkräfte zu besetzen.

Um dem akuten Mangel im Grundschulbereich, aber auch in der Sekundarstufe I anderer Schularten entgegenzuwirken, machte das Ministerium auch in diesem Jahr zwei Angebote: Zum einen kann eine zusätzliche Laufbahnbefähigung als Grundschullehrkraft erworben werden. Nach Bestehen der Qualifikation im Arbeitnehmerverhältnis und einem insgesamt vierjährigen Verbleib im Grundschulbereich, erhalten die Lehrkräfte eine Übernahmegarantie für das gymnasiale Lehramt. Zum anderen kann eine zusätzliche Laufbahnbefähigung für das Sek-I-Lehramt an Hauptschulen, Werkrealschulen, Realschulen und Gemeinschaftsschulen erworben werden. Hier gibt es keine Übernahmegarantie ins gymnasiale Lehramt.

Im Listenverfahren hätten rund 260 Gymnasiallehrkräfte an Gemeinschaftsschulen eingestellt werden können. Es wurden die Bewerbungen einbezogen, die sich neben

der Bewerbung für das Gymnasium auch für die Gemeinschaftsschulen beworben haben. Rund 10 Prozent der Stellen konnten nicht besetzt werden, weil es vor allem für Mathematik und in den MINT-Fächern nicht genug Bewerbungen gibt. Viele Bewerber*innen bewerben sich nur sehr eingeschränkt regional. In einigen Fächern wie z. B. Bildender Kunst decken sich die regionalen Bewerbungen nicht mit dem Bedarf. Erfreulicherweise konnten etwa 15 jahrelang befristet beschäftigte Nichterfüller/innen entfristet werden, d. h. sie bekommen die Sommerferien bezahlt. Die Möglichkeit zur Entfristung soll es auch in den kommenden Jahren geben. Auch für das nächste Schuljahr ist mit einer großen Anzahl an Verträgen für befristete Beschäftigungen zu rechnen. ▀

Stefan Bauer

Hauptpersonalrat GHWGRS

Michael Futterer

Hauptpersonalrat berufliche Schulen

Farina Semler

Hauptpersonalrat Gymnasien

UMFRAGEN DER JUNGEN GEW

Vorbereitungsdienst und Dienstanfang sind sehr belastend

Neue Umgebung, neuer Arbeitsplatz, neues Kollegium, Anforderungen von Schule und Seminar, zahlreiche Prüfungen und Beurteilungen und vielfältige neue Aufgaben: Die Belastungen im Vorbereitungsdienst und zum Dienstanfang sind zu hoch. Das belegen die Ergebnisse von zwei GEW-Umfragen. Wie sich die anstrengende Arbeit verbessern ließe, liefern die Resultate gleich mit.

Befragung der Dienstanfänger*innen

461 Dienstanfänger*innen haben an der Umfrage teilgenommen. Ungefähr die Hälfte war im Schuljahr 2019/20 noch im ersten Dienstjahr. Sowohl beim Familienstand als auch bei der Anzahl der Kinder gibt es keine großen Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Umfrageteilnehmenden. Überraschend ist, dass die Dienstanfängerinnen im Schnitt deutlich jünger sind, als ihre Kollegen.

Die gute Nachricht zuerst: Dienstanfänger*innen sehen sich größtenteils als qualifiziert und kompetent für ihre Arbeit an. Gleichzeitig tritt Überforderung bei fast allen Befragten auf. Lediglich 10 Prozent geben an, dass sie in ihrem Arbeitsalltag als Dienstanfänger*in gar nicht überfordert sind.

Dieses Ergebnis lässt aufhorchen, übersteigt es sogar die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2019, in dem 19 Prozent angeben, von quantitativer Überforderung nie betroffen zu sein.

Liegt es daran, dass sie das Kollegium nicht ausreichend unterstützt? Ein klares Nein, denn über 81 Prozent der Teilgenommenen bescheinigen ihren Kolleg*innen, äußerst hilfsbereit zu sein. Auch im Lehrerzimmer sei es friedlich, denn dort gebe es laut 84 Prozent der Befragten so gut wie keine Konflikte.

Woher rührt nun die wahrgenommene Überforderung? Diese hat wohl nichts mit der eigenen Qualifikation zu tun, sondern ist viel mehr der hohen Arbeitsanforderungen geschuldet: Über die Hälfte der Dienstanfänger*innen geben an, dass sie mindestens eine zusätzliche Funktion an ihrer Schule wahrnehmen: Mentor*innen, Fachschafts- oder Fachbereichsleitungen, IT- und Datenschutzbeauftragte*r fallen

unter die häufig genannten Funktionen, die wohl gerne an die neuen Kolleg*innen übertragen werden.

Zwei Drittel der Teilnehmenden bestätigen demnach klar die Forderung der Jungen GEW:

▷ **Einjährige Sperre für Zusatzaufgaben für Dienstanfänger*innen**

Ferner verursachen Zeit- und Termindruck hohe Belastungen: Über 77 Prozent der Befragten nehmen das so wahr, über 44 Prozent leiden darunter. Dies geht sogar so weit, dass einzelne junge Kolleg*innen über einen Berufswechsel nachdenken.

„Um ehrlich zu sein, sehe ich mich grade aus meinem sicheren Hafen ‚auf Probe verarbeitet‘ nach einer beruflichen Alternative um.“ (Zitat aus Umfrage)

Stress und die damit einhergehende Einschränkung des Privatlebens erleben so gut wie alle Dienstanfänger*innen (vgl. Abb. 1). Weibliche und diverse Personen geben dies öfter an, als die männlichen Befragten. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sich Männer laut ihren Angaben eher unterstützt fühlen, die Bemühungen der Schulleitungen eher wahrnehmen und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf höher einschätzen. Ein Schritt, Überforderungen entgegenzuwirken, wäre:

▷ **Ansprechpartner*innen an Schulen, die gerade im ersten Dienstjahr den neuen Kolleg*innen zur Seite stehen.**

Dies sehen auch 77 Prozent der Befragten so, die sich eine konkret benannte Person für die kleinen und großen Alltagsschwierigkeiten vor Ort wünschen. Bisher kommen erst einige wenige in die glückliche Lage, eine solche vor Ort zu haben. Dieser Wunsch ist bei den jungen

Lehrerinnen nochmals stärker ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Drei Viertel der Dienstanfänger*innen wollen von mehr als einer Person (und somit nicht ausschließlich von der Schulleitung) bewertet werden. Der Wunsch nach mehr objektiver Bewertung und nach weniger direkter Abhängigkeit von der Schulleitung ist somit klar formuliert.

Transparenz ist die zweite große Forderung, die aus der Umfrage abzulesen ist. So sind sich die Dienstanfänger*innen einig (mit 93 Prozent), dass sie vor der Notenabgabe die Bewertungsbögen und Gutachten einsehen wollen – was sich auch mit den Forderungen der Referendar*innen deckt:

▷ **Einsicht in die Bewertungsbögen und Gutachten vor Einreichung der Noten**

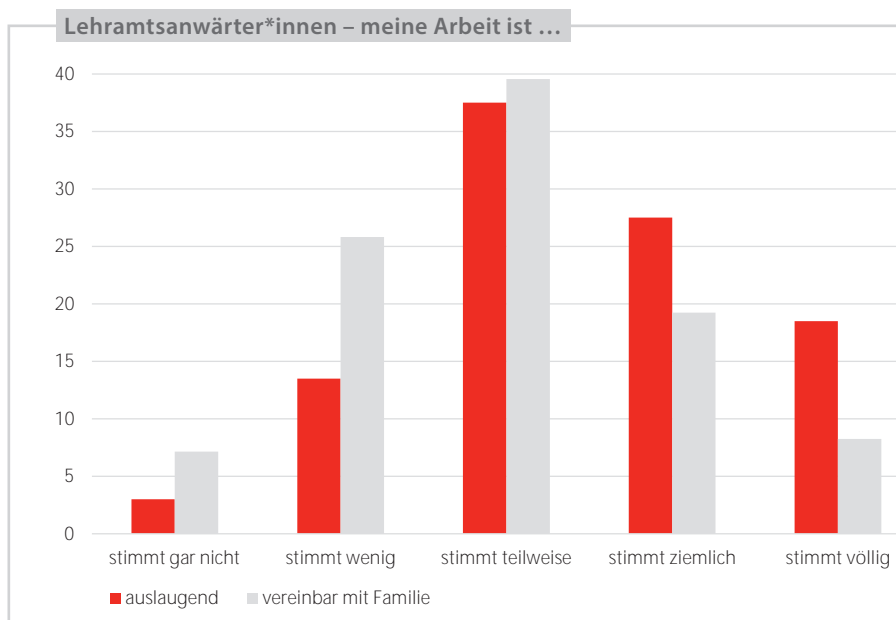
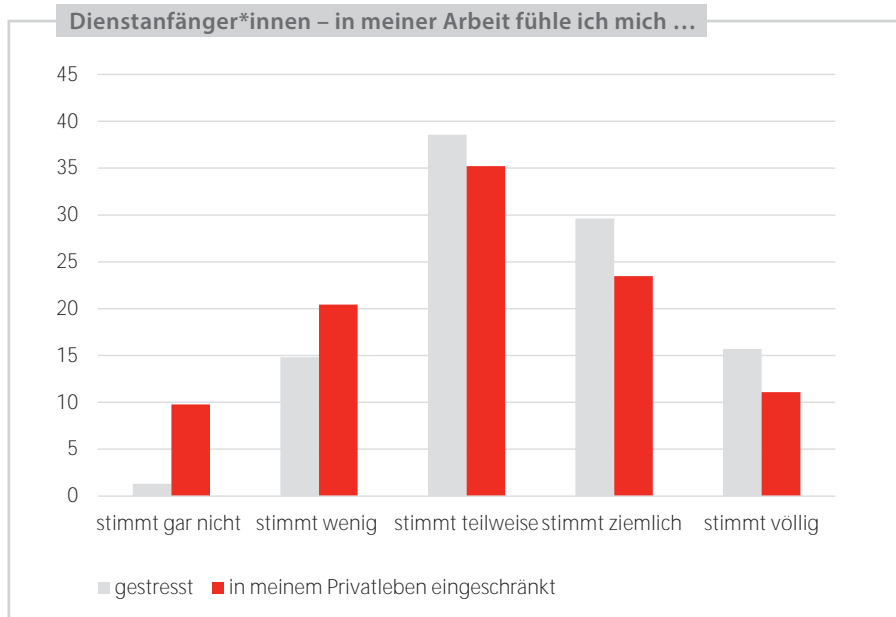
Befragung der Lehramtsanwärter*innen

An der zweiten Online-Umfrage der Jungen GEW haben 202 Lehramtsanwärter*innen (LAs) teilgenommen. Der Großteil der Befragten war zwischen 25 und 30 Jahren alt, ledig und kinderlos. Alle Schularten und Schulgrößen waren bei der Umfrage vertreten.

Über 90 Prozent geben an, dass sie Bedingungen bei der Arbeit ausgesetzt sind, die sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken. Stress empfindet sogar ein noch größerer Teil. Betrachtet man die Rückmeldungen auf die Frage, ob die eigene Arbeit als auslaugend empfunden wird, wird dies klar bestätigt (vgl. Abb. 2).

Auch die Vereinbarkeit mit Familie erhält keine guten Noten von den LAs: Nur 8 Prozent bestätigt die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie vorbehaltlos.

Wiederum über 90 Prozent der jungen Kolleg*innen fordern, dass fachliche



Anforderungen in allen Disziplinen gleich und transparent sein sollten. Aus den individuellen Rückmeldungen geht deutlich hervor, dass gegenwärtig Bewertungen im Vorbereitungsdienst oftmals nicht transparent und nachvollziehbar erscheinen. Ferner erwarten die LAs, dass sie vor der Notenabgabe ihre Bewertungsbögen und Gutachten einsehen können (93 Prozent) sowie dass Fachleiter*innen ihre Gutachten für die Dokumentation der Unterrichtseinheit (DUE) an die LAs

aushändigen und mit ihnen besprechen (95 Prozent). Die DUE wird zudem häufig auf die Frage genannt, was im Vorbereitungsdienst am meisten belastet hat. Vor allem der Zeitraum zur Anfertigung wird kritisiert.

Die Forderungen lauten folglich:

▷ **gleiche fachliche Anforderungen in allen Disziplinen**

▷ **Transparenz im Rahmen der Bewertung und Einsicht in die Beurteilung vor Abgabe**

„Das Referendariat hat in keiner Weise den Charakter einer Ausbildung, sondern den eines Prüfungsmarathons (wobei Marathon falsch ist, der dauert schließlich nur ein paar Stunden, statt 18 Monaten).“

Sollte der Vorbereitungsdienst wieder auf 24 Monate verlängert werden? Wenn es nach den LAs geht: Nein! Nahezu zwei Drittel der Teilnehmenden spricht sich klar gegen eine Verlängerung des Referendariates aus. Die Antwort variiert auch nicht, wenn man einen genaueren Blick in die Auswertung wirft: LAs mit und ohne Kinder, verheiratet oder ledig, über 30 Jahre oder erst 25: Die Antwort ist deutlich: Nein zu einer zeitlichen Aufstockung des Referendariates.

▷ **Das Referendariat soll weiterhin 18 Monate dauern**

Vereinzelt hört man aber auch andere Stimmen: „Die Forderungen müssten [...] grundlegender im ganzen Charakter des Referendariats begründet liegen. Wenn sich das nicht ändert, dann bedeutet die an sich sinnvolle Verlängerung der Ausbildungszeit vor allem eine Verlängerung des Grauens.“ (Zitat aus der Umfrage)

Weitermachen wie bisher?

Die Verbesserung des Vorbereitungsdienstes ist uns als Junge GEW ein zentrales Anliegen. Dass dies bereits teilweise gelungen ist, zeigt unter anderem die Einführung des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit. Das ist maßgeblich dem Einsatz der GEW zu verdanken. Die ernüchternden Ergebnisse der Umfrage zeigen allerdings, dass noch vieles verbesserungswürdig ist. Aus der erfolgreichen Einführung der Teilzeitmöglichkeit nehmen wir aber mit: Wenn wir uns gemeinsam für etwas einsetzen, wird dies auch gehört. Zumal unsere Vorstellungen, die auslaugenden Jahre zu mildern, mit relativ wenig Aufwand und viel Gutwill leicht umgesetzt werden können. //

Miriam Hannig

GEW-UMFRAGE

Corona und Schule: Bleibt alles anders?

4.150 Lehrkräfte, darunter 450 Schulleitungsmitglieder, pädagogische Assistent*innen und Schulsozialarbeiter*innen beteiligten sich an der Umfrage der GEW zum Thema „Schule und Corona“. Die GEW wollte erfahren, was den Kolleg*innen zu Schuljahrsbeginn besonders wichtig ist und wie sie die letzten Monate erlebt haben

Knapp drei Viertel der Befragten gehören nach eigenen Angaben nicht der Risikogruppe nach RKI-Definition an (Alter, Vorerkrankungen, Kontakt zu Personen mit erhöhtem Risiko). Das RKI sieht bei Schwangerschaft kein erhöhtes Risiko. In der Befragung haben wir diese Kategorie aufgrund umfassender Beschäftigungsverbote dennoch aufgenommen.

Persönliche Situation der Lehrkräfte

Für viele Eltern war die Schließung der Kitas und Schulen mit Stress verbunden. Dabei wird oft nicht gesehen, dass sich auch Lehrkräfte um die Betreuung ihrer eigenen Kinder kümmern müssen. Bei der GEW-Umfrage traf dies auf die Hälfte der Kolleg*innen zu. Von diesen gut 2.000 befragten Kolleg*innen hatten 60 Prozent keinen Anspruch auf eine Notbetreuung, nur knapp 8 Prozent haben eine Notbetreuung in Anspruch genommen. Die inzwischen eingeführte Attestpflicht für Lehrkräfte ist für 94 Prozent in Ordnung. Gleichwohl ist die Sorge um die Gesundheit groß: Die persönliche Gesundheit, die ihrer Familie und die der Schüler*innen besorgt über die Hälfte der Befragten. Rund 20 Prozent sehen hier jedoch keine oder eher wenig Probleme (vgl. Abbildung 1).

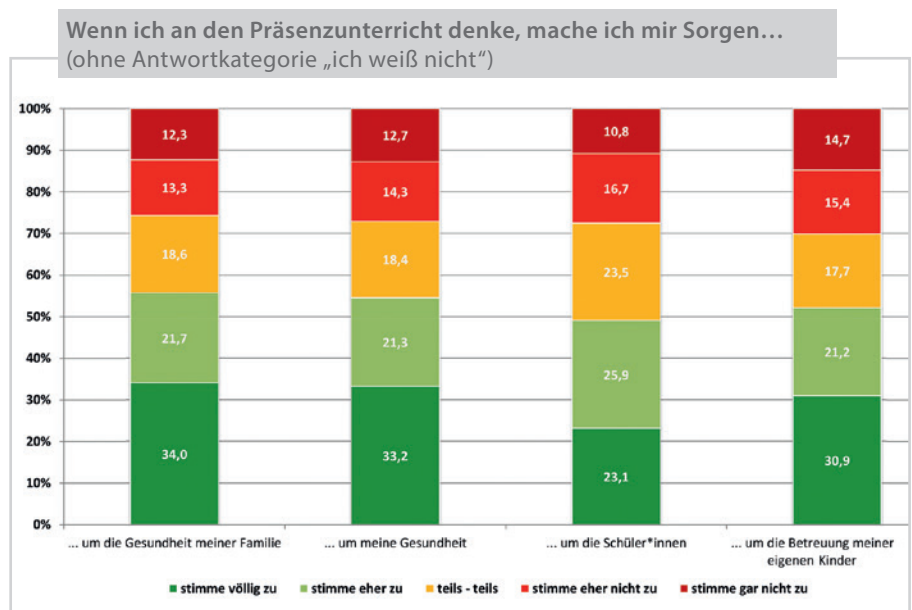


Abbildung 1

Am 4. Mai 2020 begann die stufenweise Öffnung der Bildungseinrichtungen. In der GEW-Befragung zeigte sich, dass deutlich über die Hälfte der Kolleg*innen ab dem Zeitpunkt mehr als 30 Tage an den Schulen vor Ort war (56 Prozent), weitere knapp 20 Prozent waren zwischen 20 und 30 Tagen anwesend. Rund 7,5 Prozent der Befragten

waren in dieser Zeit nicht an der Schule. In den erläuternden Antworten wurde deutlich, dass die reale Situation immer noch etwas komplexer ist, als es eine Befragung erfassen kann: Viele Befragte gaben an, täglich und auch in den Ferien oder an Wochenenden in der Schule gewesen zu sein. Dies betraf vor allem die Schulleitungsmitglieder. Die

Kolleg*innen kamen nicht nur wegen „normalem“ Unterricht an die Schulen, sondern auch aufgrund von Korrekturen, Notbetreuung, Prüfungsorganisation, Unterstützung anderer Kolleg*innen, ja selbst Reinigungsarbeiten wurden genannt. Außerdem waren Krankmeldungen und vor allem Teilzeitarbeit Gründe dafür, dass die Zahl der Präsenztage nicht so hoch ausfielen.

„Ich bin als Schulleiter seit dem 16. März nur an zwei Wochentagen nicht in der Schule gewesen. Anders wären die Hygienemaßnahmen und die Organisation der digitalen U-Räume nicht zu stemmen gewesen.“

(Zitat aus der Umfrage)

Hygienische Schule als Herausforderung

Die Festlegung und Umsetzung von Hygienemaßnahmen ist ein Brennpunkt der Corona-Diskussion. Die Befolgung der AHA-Regel – Abstand, Hygiene, Alltagsmasken ist inzwischen gesellschaftliche Norm. Nicht jedoch an den Schulen. Dort ist die Abstandsregel ausgesetzt. Der Gesundheitsschutz stellt deshalb eine besondere Herausforderung dar.

Schon vor Corona war es an einigen Schulen schwierig, angemessene Hygienestandards einhalten zu können. Die Fotos von schimmeligen Räumen, unzumutbaren Toilettenanlagen und bröckelnden Fassaden sind fast schon sprichwörtlich. Jetzt wird der Sanierungsstau zu einem echten Risiko. Dies ist vermutlich mit ein Grund, warum das Hygienekonzept des Kultusministeriums nur von gut 16 Prozent der Befragten mit sehr gut/gut bewertet wird, hingegen von knapp 45 Prozent schlecht/eher schlecht.

Nun wird niemand behaupten, dass die Balance zwischen möglichst viel Präsenzunterricht einerseits und der Begrenzung der Belastungen und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte und Schulleitungen andererseits einfach ist. Jetzt rächen sich jedoch Versäumnisse der Vergangenheit. Dies sind neben dem Sanierungsstau auch der Lehrkräftemangel, zu große Klassen und der Nachholbedarf einer pädagogisch geleiteten Digitalisierung. Das, was möglich ist, ist nach Meinung

der Kolleg*innen deshalb auch gut/sehr gut umgesetzt, meint über die Hälfte bei der Frage nach Hygienemaßnahmen und Gesundheitsschutz an der eigenen Schule. 15 Prozent sehen hier deutliche Defizite.

Kommunikationswege während der Schulschließung

Bildungsprozesse sind Kommunikationsprozesse. Deshalb ist der Austausch zwischen allen Beteiligten, Lehrkräften und anderen Beschäftigten, Schüler*innen, Eltern und Ämtern das A und O für gute Bildung. Immerhin war das persönliche Treffen auch unter Corona-Bedingungen für rund 55 Prozent ein wichtiger Weg der Kommunikation im Kollegium. Das am meisten genutzte Instrument waren jedoch E-Mails (über 80 Prozent). Videokonferenzen (43 Prozent) waren „Messengerdiensten“ (zwischen 6 und 17 Prozent) oder „Telefonkonferenzen“ (7 Prozent) weit voraus.

Videokonferenzen wurden dabei hauptsächlich für den Fernunterricht genutzt.

wurde viel Kreativität entwickelt, um die Schüler*innen zu erreichen: Selbstgedrehte Erklärvideos, Selbstgedrehte youtube Videos, Hausbesuche, Treppengespräche oder „eine Materialbox, die zu bestimmten Zeiten vor der Schule stand und die die Eltern abholten (Pro Schüler eine Tasche).“ Eine Kollegin schrieb: „Ich habe die Lernpakete wöchentlich mit dem Fahrrad ausgefahren.“

Abbildung 2 zeigt, wie gut nach Einschätzung der Lehrkräfte der Fernunterricht funktioniert hat. Vergleichsweise gut gelang die Übermittlung von Unterrichtsmaterialien. Auch die Unterstützung durch die Schulleitung und die Kolleg*innen wurde positiv gesehen. Hingegen bereitet die technische Umsetzung seitens der Schüler*innen und der Schule große Probleme. Dies ist sicher der Grund dafür, dass die Unterstützung durch die Schulträger am schlechtesten wegkommt. Schwierig war auch die Teilnahme und Motivation der Schüler*innen. Ein Viertel bis ein Drittel der Schüler*innen konnten nicht oder

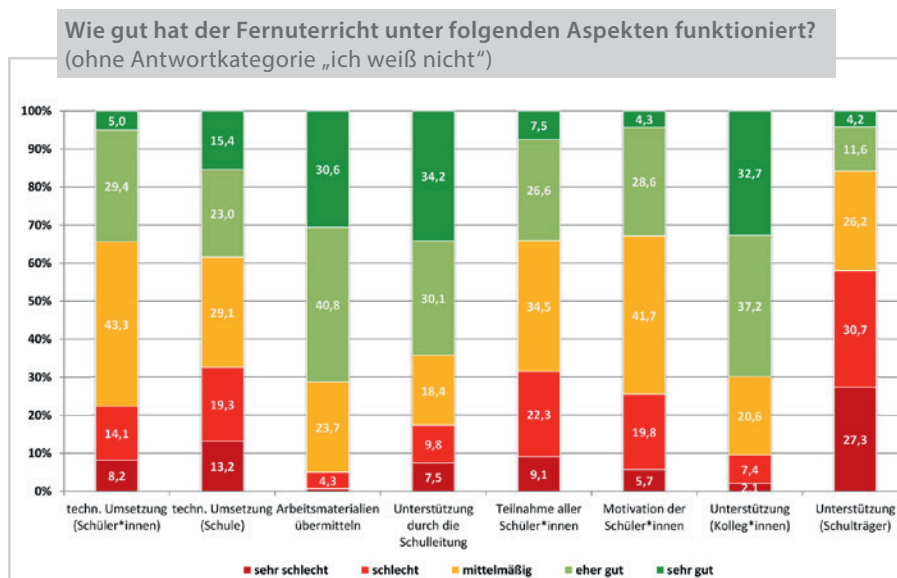


Abbildung 2

Eine große Bedeutung hatte dabei die schuleigene Cloud. Aber auch der Versand von Materialien per Mail wurde von der Hälfte der befragten Kolleg*innen wahrgenommen und immerhin 16 Prozent verschickten Unterlagen für die Schüler*innen ganz klassisch per Post. Und zu guter Letzt: Über 30 Prozent haben Aufgaben persönlich an die Schüler*innen übergeben. Überhaupt

kaum erreicht werden. Dies bestätigt auch die Untersuchungen von Albrecht Wacker u. a. der PH Ludwigsburg (siehe b&w 06/2020 S. 23).

Wie Lehrkräfte Kontakte zu einzelnen Schüler*innen aufnahmen, war sehr unterschiedlich. Von „wenig bis kaum“ bis zu „unzähligen“, mit allen denkbaren Medien bis hin zum Hausbesuch, findet man in den Antworten vielfältige

Zeitlicher Aufwand für die Vorbereitung und die Durchführung des Unterrichts im Vergleich zu den Zeiten vor der Schulschließung?

... während des überwiegenden Fernunterrichts

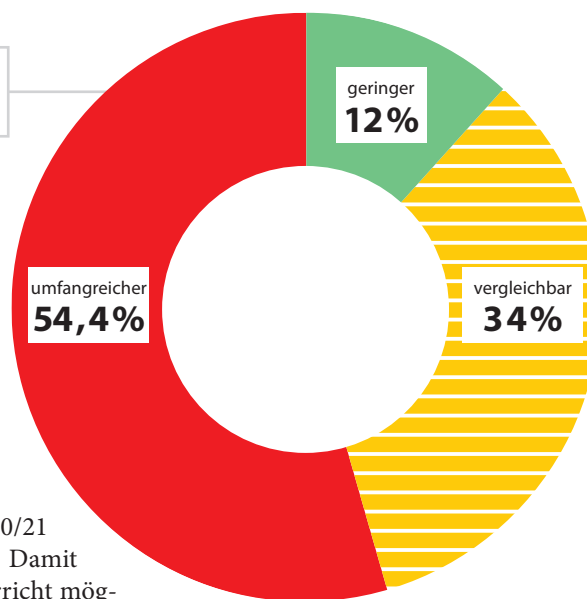


Abbildung 3

Varianten. Ein Kollege berichtet, dass ihn ein Schüler mitten in der Nacht angerufen hat, weil die Probleme zu Hause nicht zum Aushalten seien. Andere trafen ihre Schüler*innen in Parks und am Gartenzaun. Beklagt wurde vereinzelt, dass einige Eltern Dauerverfügbarkeit der Lehrkräfte erwarteten. Die Einzelkontakte wurden zum Teil auch auf diejenigen Schüler*innen fokussiert, die besonderen Gesprächs- und Förderbedarf hatten. Insgesamt wird sehr deutlich, die Bemühungen und der Zeitaufwand, den Kontakt zu den Schüler*innen zu halten, waren bei den meisten Kolleg*innen immens.

Ein gemischtes Bild zeigt die Unterstützung durch Kolleg*innen, die keinen Präsenzunterricht erteilen durften. Sehr grob kann man die Antworten in dreiteil: von Zustimmung zur wertvollen Unterstützung über eine teils-teils-Einschätzung bis zu einem Drittel nicht zustimmender Antworten. Positiver wird dagegen die Aussage eingeschätzt, der Fernunterricht habe den Blick für andere Unterrichtsformen eröffnet. Dies bejahen über 40 Prozent der Befragten. Der Fernunterricht bleibt allerdings unter den aktuellen Bedingungen eine größere, weil zusätzliche Belastung. Dies macht Abbildung 3 deutlich.

Vor allem die hybride Variante des Unterrichtens stellt enorme Anforderungen an die Lehrkräfte.

Krisentaugliche Informationen?

Wie sich das Schuljahr 2020/21 gestaltet, weiß niemand. Damit der Präsenz- und Fernunterricht möglichst gut gelingt, sind wichtige Voraussetzungen nötig. Wir wollten von den Kolleg*innen wissen, wie gut Sie sich über einzelne Themen informiert sehen (Siehe Abbildung 4).

Am besten schneidet von den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten das Wissen über das Hygienekonzept der Schule ab, gefolgt vom schulischen Krisenmanagement. Problematisch wird die Software für den Fernunterricht und die Möglichkeiten, diesen durchzuführen, gesehen. Eine große Unklarheit besteht indessen bei den Aufgaben, die im Rahmen der Schulorganisation für die einzelnen Kolleg*innen anstehen. Hier fühlen sich nur knapp 20 Prozent sehr gut oder gut informiert. Dies verursacht Beratungsbedarf bei der Schulverwaltung und auch bei der GEW. Wir haben deshalb um eine Bewertung dieser Informationswege gebeten.

Es freut uns sehr, dass die Informationen und die Beratung der GEW zu 70 Prozent sehr gut und gut bewertet wurden. Vor allem die zeitintensive umfassende Beantwortung von Nachfragen war durchaus eine Herausforderung.

Die Antworten zeigen, eine Verbesserung der Informationspolitik des Ministeriums

ist wichtig, auch wenn uns bewusst ist, dass auch die dort Beschäftigten ihr Bestes geben. Klare und rechtzeitige Vorgaben mit Zeit und Unterstützung bei der Umsetzung sind aber die Voraussetzung, um den „Normalbetrieb unter Coronabedingungen“ an unseren Schulen umsetzen zu können. Für die GEW ist dabei zentral: Der Gesundheitsschutz der Beschäftigten an Schulen darf nicht weniger wert sein als der in anderen Berufen und Branchen. Außerdem soll die Bewertung der Arbeitszeit unter Pandemiebedingungen als Problem benannt werden.

Was die Kollegien darüber hinaus umtreibt, ist die Digitalisierung. Hierbei geht es nicht nur um Arbeitsmittel für die Lehrkräfte, die Ausstattung der Schulen und Schüler*innen, die (Un)Zuverlässigkeit von Internetverbindungen und fehlende Fortbildungen. Es sind ganz besonders auch die pädagogischen und psychosozialen Folgen, die nach Meinung der Befragten diskutiert werden müssen.

„Es herrscht große Unsicherheit, da es keine klaren Regelungen gibt, auch nicht darüber, ab wann ein krankes Kind wieder in die Schule gehen darf. Ich mache mir Sorgen, wie das das im Herbst/Winter weitergehen soll, wenn die Krankheitsfälle zunehmen.“

Eine exemplarische Rückmeldung lautet:

„Meine Schule engagiert sich wirklich für die Fortbildung der Lehrkräfte, das Digitalteam leistet nach Kräften Unterstützung, wo es nur geht. Da aber im laufenden Betrieb, der zwangsläufig auf „Fahren auf Sichtweite“ umgestellt werden musste, keinerlei kollegiumsweite Diskussion über grundlegende organisatorische Fragen stattfinden konnte, erlebe ich den Ablauf der zwangsweisen Holterdie-Polter-Digitalisierung dennoch als sehr unbefriedigend. Obwohl ich es natürlich verstehe, dass in einer akuten Krisensituation (plötzlicher Fernunterricht nach Schulschließungen) das technisch

*Wie wollen wir mit einander umgehen? Welche Signale sende ich meinen Klassen, wenn ich auf der digitalen Schulplattform wunderbare Einsammel-Ordner für zu erledigende Aufgaben erstelle, die aber leider von Schüler*innen mit defizitären oder nur zeitweise verfügbaren Endgeräten überhaupt nicht zuverlässig erreicht werden können? Bis zu welchem Grad soll ich meine Unterrichtsinhalte auf gut in Lern-Apps organisierbare Schemata herunterbrechen? Wie gehe ich mit der Scham über fehlende digitale Ressourcen bei den Schüler*innen um? Welchen Effekt hat es auf spielsüchtige*

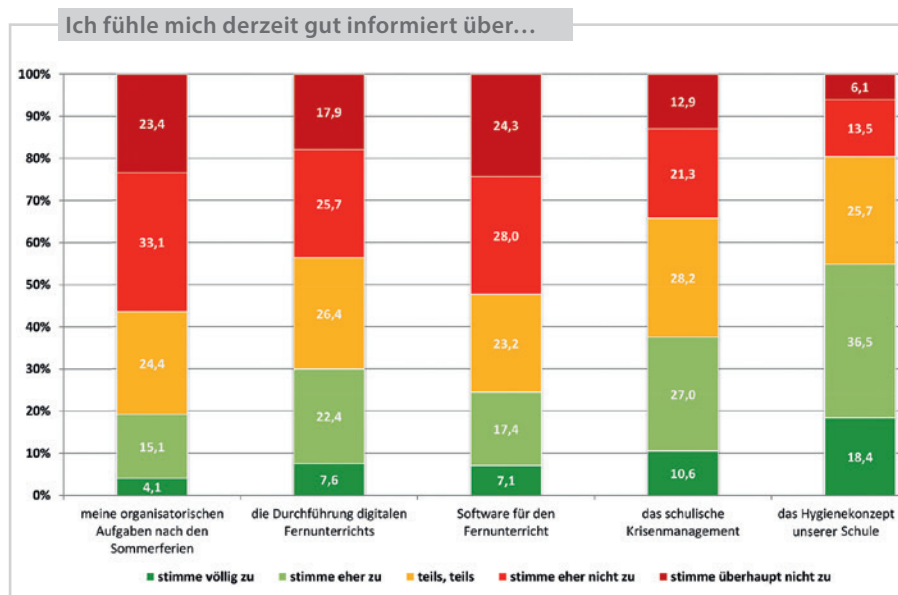


Abbildung 4

Machbare zunächst sehr in den Vordergrund tritt, fehlt mir die fortgesetzte Problematisierung dessen, was mit dem technisch Machbaren tatsächlich sinnvollerweise umgesetzt werden sollte – wie, warum, wozu.

*Schüler*innen, wenn ihnen auch schulische Inhalte möglichst digitalaffin vermittelt werden sollen? Wie gehe ich mit der Vermischung von Privatsphäre und Unterrichtsraum in Videokonferenzen um? Usw. usf.“*

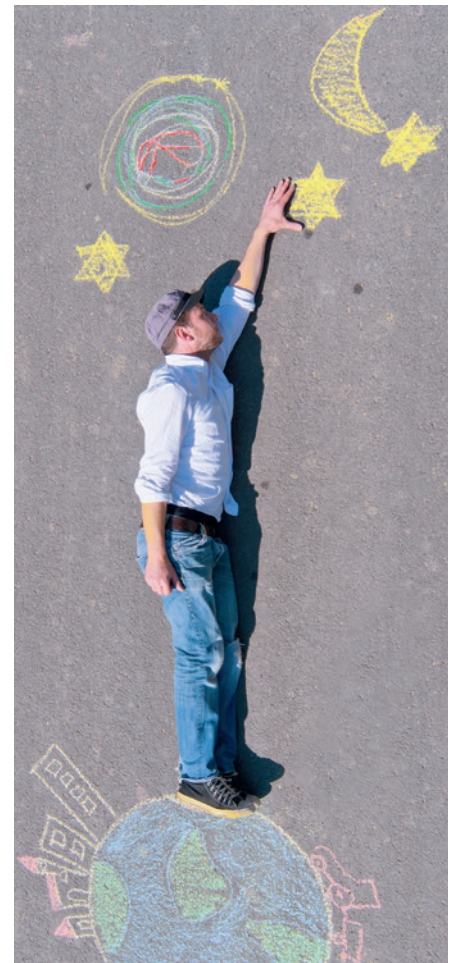


Foto: photocase

„Bildung weiter denken“ gilt auch in Krisenzeiten.

Corona stellt neue Anforderungen an die Schule, gleichwohl erschweren altbekannte, ungelöste Baustellen die Bewältigung der Krise. „Bildung weiter denken“ – ein schon etwas älterer GEW-Slogan, taugt auch in der neuen Normalität als Leitschnur für die Bildungspolitik. **█**

Ute Kratzmeier
GEW-Referentin für allgemeine Bildung