

---

## Zur Diskussion um den Lehrerberdarf:

### Arbeitgeberverbände weisen auf handwerkliche Fehler hin

Die Arbeitgeberverbände begrüßen es, dass die Diskussion um die Schulplanung und den Lehrerberdarf dorthin kommt, wo sie hingehört: nämlich in den Landtag und an die interessierte Öffentlichkeit. Dass dabei die Koalitionäre CDU und SPD um das Ergebnis ringen und nicht immer einer Meinung sind, halten wir – im Sinne der demokratischen Meinungsbildung – für ein gutes Zeichen.

Wir entdecken in der Auseinandersetzung jedoch eine Reihe handwerklicher Fehler:

- Das Bildungsministerium unter Leitung von Minister Tullner plant über Jahre hinweg die Einstellung von 700 Lehrern pro Jahr. Tatsache ist, dass aktuell in fast jedem Bundesland eher zu wenige Lehrer ausgebildet werden. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden. Einen Großteil dieses Bedarfes müssen wir also hier in Sachsen-Anhalt ausbilden. 700 Lehrer bei aktuell etwa 4800 Abiturienten bedeutet, dass etwa jeder siebte Abiturient Lehrer werden müsste. Das ist illusorisch. Auch ist es unwahrscheinlich, dass wir in größerem Umfang Abiturienten von auswärts zum Lehramtsstudium in Sachsen-Anhalt motivieren können.
- Die SPD legt nochmal eine Schippe drauf und legt das Ziel auf 950 neue Lehrer pro Jahr. In diesem Fall müsste dann sogar jeder fünfte(!) Abiturient ein Lehramtsstudium beginnen. Hier vermischen wir den Realitätsbezug!
- Im Jahr 2016 beendeten nach Aussage des Ministeriums 330 Lehrer den Vorbereitungsdienst. Über 400 begannen ihn. Die gute Nachricht: die Verwaltung arbeitet erkennbar an einem Aufwuchs. Die schlechte Nachricht: bis hier ein Niveau von 600 oder gar 700 fertiger ausgebildeter Lehrern erreicht ist, dauert es noch mehrere Jahre.
- In der Zwischenzeit bemüht sich die Schulverwaltung, Lehrer anderweitig zu akquirieren. Dies geschieht zurzeit bereits auf verschiedenen Wegen: so werden verstärkt ausgebildete Lehrer angesprochen, die sich bereits anderweitig beruflich oder persönlich orientiert haben. Sie werden – in vermutlich moderatem Umfang – aus anderen Bundesländern geworben, insbesondere wenn es sich um Rückkehrer handelt. Sie werden aber auch recht aggressiv von den 10% der Schulen in privater Trägerschaft abgeworben, die in Sachsen-Anhalt das Schulnetz mittragen. Da erliegt das Schulamt einer Milchmädchenrechnung: Wenn – wie jüngst in Hedersleben geschehen – private Schulen aufgeben müssen, weil das Land die Lehrer mit dem insgesamt lukrativeren Beamtenstatus weglockt, dann bleiben die Schüler trotzdem erhalten und benötigen am Auffangort fast ebenso viele Lehrer wie vorher (in diesem konkreten Fall dann in Quedlinburg).
- Die gesellschaftlichen Langzeitkosten einer Verbeamtung sind beträchtlich. Die Einstellung von 700 Beamten über 5 Jahre erzeugt zwischen einer und zwei Milliarden Kosten – in der nächsten Generation, und zwar hauptsächlich in Form von Beamtenpensionen. Das

Land hat – lobenswerterweise – hier eine Art „Ansparfonds“ eingerichtet, in den es heute bereits für die zu erwartenden Langzeitkosten einbezahlt. Aber: ein junger Gymnasiallehrer beispielsweise kostet das Land als Beamter in den aktuellen Haushalten vermutlich monatlich etwa 1000 Euro weniger als im Angestelltenstatus – insbesondere, weil die wahren Kosten in der Zukunft liegen. Diese etwa 1.000 € müssen 1:1 in den Ansparfonds.

- Mit Geld allein ist diese Situation nicht zu lösen. Wenn aus dem Land selbst und aus den anderen Bundesländern keine Nachwuchslehrer angeworben werden können, dann müssen wir unseren Suchhorizont erweitern:
  - Eine Reihe von Bundesländern beschäftigen in relevantem Umfang ausländische Lehrer, sowohl für den jeweiligen Sprachunterricht als auch für bestimmte Unterrichtsformen in anderen Fächern. Sachsen-Anhalt ist hier „unterentwickelt“. Nur wenige Dutzend ausländische Lehrer finden ihren Weg an die hiesigen Schulen.
  - Andere Bundesländer gehen unkonventionelle Wege. Hessen hat beispielsweise einer auf Lehrer spezialisierten Personalserviceagentur den Weg geebnet. Baden-Württemberg betreibt eine spezielle Hochschule für die Lehrerausbildung. Auch der IT-basierte „Fernunterricht“ hält – speziell in strukturschwachen Regionen – schrittweise Einzug.
  - Nicht zu vergessen sind die „Reserven des ersten Zugriffs“, die dadurch entstehen können, dass Lehrer von Aufgaben entlastet werden, für die sie überqualifiziert sind oder die durch andere erledigt werden könnten. Ein Beispiel ist das Thema „Schulbuchverwaltung“ – eine Sachbearbeitungstätigkeit – für die allein in Sachsen-Anhalt so viele Abminderungsstunden gewährt werden, dass durch deren Wegfall in Summe etwa hundert Lehrkräfte weniger eingestellt werden müssten. Ein anderes Beispiel ist die Administration von Schulcomputern und Netzwerken durch Lehrer. Würden die betreffenden Lehrer anstelle dieser Tätigkeit vor den Schülern stehen, könnten ähnliche Effekte erzielt werden.

#### **Zusammenfassend rufen wir dazu auf:**

- ⇒ Bei Planzahlen für neue Lehrer bitte nicht mit Studienanfängern und Lehramtsanwärtern zu rechnen, die es gar nicht geben kann;
- ⇒ Die zurzeit noch zu geringen Lehrer-Ausbildungskapazitäten weiter auszubauen und den Ausbau realistisch mit einzuplanen;
- ⇒ Die Langzeitkosten großzügiger Verbeamtungen offenzulegen und bereits heute eine kostendeckende Rücklage dafür zu bilden;
- ⇒ Die Lehrpersonaldecke nicht mit Anwerbungen aus privat getragenen Schulen schönzurechnen. Ein Lehrer, der von einer solchen Schule in den Staatsdienst übergeht, entlastet das Schulnetz nicht und kann nicht gegen die Zielzahl von 700 Einstellungen p.a. gerechnet werden.
- ⇒ Es werden weniger neue Lehrkräfte benötigt, wenn alle Lehrkräfte tatsächlich in ihrer Arbeitszeit auch unterrichten können – dafür müssen sie von fachfremden Aufgaben entlastet werden.

Wir rufen dazu auf, über den Tellerrand zu blicken: die Arbeitgeberverbände erwarten von den Bildungspolitikern, insbesondere aber von den beamteten Fachleuten in der Landes-  
schulverwaltung einen kompetenten Blick auf neue Lösungen, insbesondere wenn sie von anderen Bundesländern oder in vergleichbaren anderen Ländern bereits praktiziert werden (siehe unten). Wir gehen davon aus, dass die Schulverwaltung eine solche analytische Übersicht über mögliche neue Wege bereits erstellt hat und möchten mit ihr über diese Analyse diskutieren. Als Arbeitgeberverband haben wir auf der Grundlage der verfügbaren Informationen unsere Fragen und unsere Vorstellungen erarbeitet und stehen einer konstruktiven und kreativen Diskussion offen gegenüber.

