

POSITIONSPAPIER DER FDP-FRAKTION: AUFBRUCH STATT MANGELVERWALTUNG – LIBERALES KONZEPT FÜR EINEN MODERNEN LEHRBERUF

Der Lehrerberuf ist einer der bedeutendsten und großartigsten Berufe. Denn Lehrerinnen und Lehrer fördern den wichtigsten Rohstoff unserer Gesellschaft zu Tage: Die klugen Köpfe von Morgen. Junge Menschen zu unterrichten, sie zu inspirieren, ihre Begabungen zu fördern, ihre Potenziale zu entfalten, das ist herausfordernd, aber auch persönlich bereichernd und sinnstiftend. Wir wollen diesen wunderbaren Beruf wieder attraktiv machen und dafür sorgen, dass Kinder die besten und motiviertesten Lehrerinnen und Lehrer bekommen. Denn Kinder haben ein Recht auf Bildung – und jedes Recht, anspruchsvoll zu sein. Bildung ist ihre Chance im Leben. Wenn sie ihre Bildungskarriere beginnen, werden sie selbst noch nicht für ihr Recht eintreten können. Wir – Gesellschaft, Politik, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer – müssen deshalb ihre Anwälte sein und weltbeste Bildung gewährleisten.

Lehrkräftemangel bedroht Bildungschancen

Heute fehlen uns unzählige Lehrkräfte. In den meisten Ländern sind viele Stellen unbesetzt oder durch Hilfs- und Sprungkräfte nur interimswise besetzt. Im laufenden Schuljahr fehlen in Deutschland bereits 14.000 Lehrerinnen und Lehrer. Diese Entwicklung droht sich weiter zu verschärfen. Prognosen der GEW ergeben sogar, dass der Bedarf an neuen Lehrkräften bis 2035 auf mehr als 500.000 ansteigt. Besonders in bestimmten Fächern, wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, decken die ausgebildeten Fachlehrkräfte nicht annähernd den vorhandenen Bedarf.

Die Folgen liegen auf der Hand: Mehr Stress, mehr Vertretungsstunden und weniger Zeit für die Vorbereitung des Unterrichts für die verbliebenen Lehrkräfte, mehr Stundenausfall oder fachfremder Unterricht für die Schülerinnen und Schüler sowie zunehmende Unsicherheit und Unzufriedenheit der betroffenen Familien.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielfältig:

Demografie: Eine hohe Altersstruktur bei den Lehrkräften trifft derzeit auf eine gestiegene Anzahl schulpflichtiger Kinder. Im bundesweiten Durchschnitt sind ein Drittel der Lehrkräfte über 50 Jahre alt. Durch den Angriffskrieg Russlands, auf die Ukraine, sind mehr als 200.000 ukrainische Schulkinder zu uns gekommen. Die Schulen in Deutschland zählen daher signifikant steigende Schülerzahlen.

Ausbildung und Studium: In den letzten Jahren gab es einen Rückgang der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im Lehramtsstudium. Allein zwischen den Jahren 2021 und 2022 ist die Anzahl der neuen Lehramtsstudierenden um über 13 Prozent gesunken. Gleichzeitig nahm die Abbruchquote stark zu. Laut Stifterverband beendet ein Drittel der Lehramtsstudierenden das Studium nicht. Hinzu kommt, dass die

Studieninhalte teilweise veraltet sind: Häufig werden Medienkompetenz und digitale Kompetenzen nicht (ausreichend) berücksichtigt. An vielen Hochschulen sind die Praxisphasen zu kurz oder finden zu spät statt.

Arbeitsbedingungen: Viele Lehrkräfte sind unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Die Herausforderungen im Schulalltag haben zugenommen: Digitalisierung und KI, Inklusion, die Integration von geflüchteten Schülerinnen und Schülern, Sprachförderung von Kindern, die zu Hause kein Deutsch sprechen und die gestiegene psychische Belastung von Kindern und Jugendlichen, u.a. durch die Folgen der Corona-Pandemie, stellen große Anforderungen an Lehrkräfte. An vielen Schulen fehlen gleichzeitig ausreichend Lehrkräfte, weiteres pädagogisches Personal, Schulsozialarbeit und schulpsychologische Betreuung, ebenso wie IT-Fachkräfte sowie administrative Assistenz- und Verwaltungskräfte, sodass Einzelne mehr und vielfältige Aufgaben übernehmen. Hinzu kommen bürokratische Anforderungen, teilweise marode Schulgebäude, unzureichende Ausstattung, überfrachtete Lehrpläne und eine hohe Arbeitsbelastung.

Teilzeitquote im Lehramt: Mit rund 40 Prozent ist der Anteil der Lehrkräfte in Teilzeit, im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen, hoch. An Grundschulen mit über 90 Prozent weiblichen Lehrkräften sind besonders viele in Teilzeit beschäftigt. Als häufiger Grund wird das Deputatsmodell genannt, das je nach Land, Alter und Schulform zwischen 21 und 30 verpflichtende Unterrichtsstunden vorgibt, jedoch keine Arbeitsstunden für weitere Anforderungen vertraglich festsetzt. So werden unterrichtsnahe Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung oder Korrekturen sowie alle sonstigen Aufgaben, von Fortbildung, über Klassenkonferenzen bis hin zu Klassenfahrten, von Lehrkräften zusätzlich geleistet. Auch Faktoren außerhalb der Schule fördern die Teilzeit unter Lehrkräften, etwa ein Mangel an verfügbarer Kinderbetreuung.

Unsere Ideen für mehr Lehrkräfte

Angesichts dieser Herausforderungen brauchen wir einen Aufbruch für den Lehrerberuf. Das sind unsere Ideen:

1.) Anzahl der Studienplätze ausbauen

Wer mehr Lehrkräfte braucht, muss mehr Lehrkräfte ausbilden. Statt gegenseitig Lehrkräfte abzuwerben, müssen die Länder dafür sorgen, dass die Studienplätze erhöht werden und besonders Hochschulen mit vielen Bewerberinnen und Bewerbern zusätzliche Plätze schaffen (z.B. Hamburg). Das Curriculum muss überarbeitet werden, d.h. mehr Praxis, Fachdidaktik konkret für Lehramtsstudierende und entschlackte Fachinhalte. Um die Abbrecherquote zu verringern, braucht es außerdem eine bessere Betreuung im Studium von Anfang an, z. B. durch Tutoring-Programme. Weiterhin würde eine bundesweite Umstellung von Staatsexamina auf das Bachelor/Master-System das Studium flexibilisieren und gleichzeitig den Wechsel in ein Lehramtsstudium strukturell erleichtern. Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sollen flächendeckend spezialisierte Masterstudiengänge angeboten werden, die sie Vollzeit oder berufsbegleitend zu vollwertigen Lehrkräften ausbilden. Lehrerinnen und Lehrer, die

nicht die bislang üblichen zwei Fächer, sondern nur ein Fach unterrichten, sog. Ein-Fach-Lehrkräfte, sollen insbesondere in Mangelfächern unterrichten können.

2.) Praxis von Anfang an: Duales Lehramtsstudium einführen

Um angehende Lehrkräfte optimal auf ihr Arbeitsfeld vorzubereiten, müssen Theorie und Praxis eng miteinander verzahnt werden. Durch ein duales Lehramtsstudium, in dem sich Uni- und Schulphasen möglichst kurzfristig abwechseln, könnte das Referendariat entfallen. Zusätzlich möchten wir die Schaffung pädagogischer Hochschulen prüfen, an denen nur Lehrkräfte ausgebildet werden.

3.) Weiterbildung stärken

Wer andere bildet, braucht selbst regelmäßig Bildung. Wir fordern ein Pflicht- und Kür-Modell für Lehrkräftefortbildungen. Denn einerseits sollten die Länder endlich die gesetzliche Pflicht zur Fortbildung für Lehrkräfte umsetzen und hierbei auch inhaltliche Vorgaben machen, etwa hinsichtlich der Weiterbildung im Bereich Digitalisierung und KI. Andererseits wollen wir für Lehrkräfte einen rechtlichen Anspruch auf Weiterbildung von 40 Stunden im Jahr für formelle, informelle bzw. non-formale Bildung. Dieser soll nicht nur bei den Landesinstituten, sondern auch bei qualifizierten privatwirtschaftlichen Fortbildungsangeboten eingelöst werden können. So wird sichergestellt, dass Lehrkräfte sich einem stetig ändernden Anforderungsprofil, wie z.B. durch Digitalisierung und Integration, optimal anpassen können. Zudem soll die Bereitschaft zu Fortbildungen bei Entscheidungen über Leistungszulagen und Beförderungen berücksichtigt werden.

4.) Schulautonomie und Lehrkräfteautonomie stärken

Wir Freie Demokraten vertrauen in die Fähigkeit und Eigenverantwortung der Lehrkräfte. Das von uns vorangetriebene Startchancen-Programm, das insgesamt 4.000 allgemein- und berufsbildenden Schulen finanziell fördert, folgt dem Leitgedanken von mehr Schulautonomie, damit sich Schulen möglichst frei von Vorgaben entfalten und ihr jeweiliges Schulkonzept umsetzen können. Dieses Prinzip wollen wir an allen Schulen in Deutschland voranbringen. Dafür müssen Schulleitungen gestärkt werden, u.a. mit „schulbetriebswirtschaftlichen“ Fortbildungen, damit sie Change Manager werden, als Ratgeber und Sparrings Partner für die Lehrkräfte zur Verfügung stehen und Pioniere für innovative Schulentwicklung sein können. Schulen müssen außerdem mit eigenen Budgets ausgestattet werden und Entscheidungen weitgehend frei von Vorgaben und Bürokratie treffen können. Die Schulbehörden sollen weniger vorgeben und mehr Rat geben; als Schnittstelle zwischen den Schulen sollen sie Best Practice-Austausch fördern und den Schulen bei ihrer Entwicklung beratend zur Seite stehen.

Gleichsam wollen wir Eigenverantwortung und Freiräume für Lehrkräfte stärken. Auch sie sollen von Bürokratie entlastet werden und mit einem eigenen Budget etwa Materialien, Software, Ausstattung oder Ausflüge finanzieren können. Dieses Budget verstehen wir als einen Beitrag zu mehr Lehrkräfteautonomie, denn wir sind überzeugt, dass wir Lehrkräften vertrauen und ihnen etwas zutrauen können – und dass mehr Freiheit die Freude am Beruf steigert.

5.) Curricula entschlacken und Schulen mehr Freiheit einräumen

Um die Attraktivität des Lehrberufes weiter zu steigern, braucht es neben finanzieller Schulautonomie auch organisatorisch mehr Freiräume. Es ist in den letzten Jahrzehnten gängige Praxis geworden, dass ein Wechsel einer Landesregierung dazu führt, dass Kernlehrpläne umgeschrieben werden. Zudem sind viele Curricula überfrachtet und reproduzieren veraltete Lerninhalte und -methoden. So lassen sich keine kompetenten Fachkräfte von Morgen ausbilden. Wir wollen den Schulen mehr Freiheit und Verantwortung geben, deswegen sollen die Curricula nur zur Hälfte von der Schulbehörde vorgegeben werden. Die andere Hälfte sollen die Schulen selbstständig festlegen. Hierbei sollen die Lehrpläne modernisiert und deutlich entschlackt werden.

6.) Schule als Ort vieler Professionen

Wenn die Herausforderungen vielfältiger werden, braucht es mehr unterschiedliche Fachkräfte in den Schulen, damit Lehrerinnen und Lehrer sich auf den Unterricht konzentrieren können. Daher wollen wir den Einsatz **multiprofessioneller Teams** fördern – von IT über Sonderpädagogik bis zur schulpsychologischen Beratung. Damit die Arbeit dieser Professionen ineinandergreift, bedarf es exzellenter Koordination.

Um Lehrkräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten, sollen Verwaltungskräfte ihnen direkt zuarbeiten und diese Aufgaben für sie übernehmen. Unser Ziel ist ein Verhältnis von einer Verwaltungskraft für zehn Lehrkräfte.

Wir sehen zudem eine große Chance in innovativen Lernbegleitmodellen, die die vorhandenen Lehrkräfte bei ihrer Arbeit unterstützen. Erfolgreiche Modelle sollen bundesweit umgesetzt werden, zum Beispiel Schul-Omas und Opas, die mit Grundschulkindern Lesen, Schreiben oder Rechnen üben, oder Praxis-Lehrkräfte, die fachlich, aber nicht pädagogisch ausgebildet sind und Teilzeit in Mangelfächern wie Kunst, Musik oder Sport unterstützen können.

Außerdem wollen wir außerschulischer Akteurinnen und Akteure stärker einbinden, etwa Sport- oder Musikvereine, und den Lernraum auf Orte außerhalb der Schule erweitern, wie Schülerforschungszentren, Schulgärten und -wälder oder Museen, bei denen fächerübergreifende Lernerfahrungen gesammelt werden können. Der Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung in der Grundschule von der ersten bis zur vierten Klassenstufe ist dabei eine Chance neuen Konzepten Raum zu geben.

7.) Schulen als attraktiver Arbeitsplatz

Architektur und Raumgestaltung haben nicht nur einen großen Einfluss auf die kindliche Bildung, sondern auch auf das Wohlbefinden und die Motivation von Beschäftigten. In Schulen wird für die Zukunft gelehrt und gelernt, doch die Gebäude sind für die Vergangenheit gestaltet und zum Teil marode. Wir fordern die Schulträger auf, den Schulbau nicht zu vernachlässigen. Unser Ziel sind Schulen als moderne Lern- und Inspirationsorte, mit zeitgemäßer technischer und pädagogischer Ausstattung, mit genug Platz für Differenzierung und individuelle Förderung, für Kreativ- und Reallabore sowie Makerspaces. Das verbessert die Arbeitsbedingungen, schafft mehr Freiräume und fördert das individuelle Lernen.

8.) Lehrdeputat erhöhen

Die Deputatsstunden für Lehrerinnen und Lehrern sind nicht ausreichend. Wir fordern die Erhöhung dieser mit dem Ziel, alle zusätzlichen Aufgaben für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Korrektur von Klassenarbeiten, Konferenzen, Organisation von Klassenfahrten und Eltern- sowie Schülergesprächen real abzubilden. Im Ergebnis muss die Anzahl der vergüteten Arbeitsstunden die reale Arbeitszeit von Lehrkräften abbilden. Perspektivisch sollte das Deputatssystem durch ein modernes, faires und flexibles Arbeitszeitmodell, das alle Arbeitsstunden vollständig erfasst, ersetzt werden. In diesem neuen System ermittelt die Schulbehörde den jeweiligen Unterrichtsbedarf und ergänzt diesen um ein Zeitbudget für schulorganisatorische Bedarfe. Aus diesem schulspezifischen Globalbudget steuert die Schulleitung den Personaleinsatz an ihrer Schule.

9.) Faire und leistungsgerechte Entlohnung

Wer mehr leistet, muss das auch auf dem Gehaltszettel merken, deswegen setzen wir uns für eine Prämie für besonders engagierte Lehrkräfte ein. Die Leistung einer Lehrkraft bemisst sich aber nicht an der Schulform, deshalb setzen wir uns für ein Ende der unterschiedlichen Besoldungsstufen ein. Es ist eine Frage des Respekts, dass angestellte Lehrkräfte über die Sommerferien nicht gekündigt werden. Wir fordern die Länder zu einem Ende dieser Praxis auf.