



18 Maßnahmen für die Unterrichtsversorgung



Baden-Württemberg

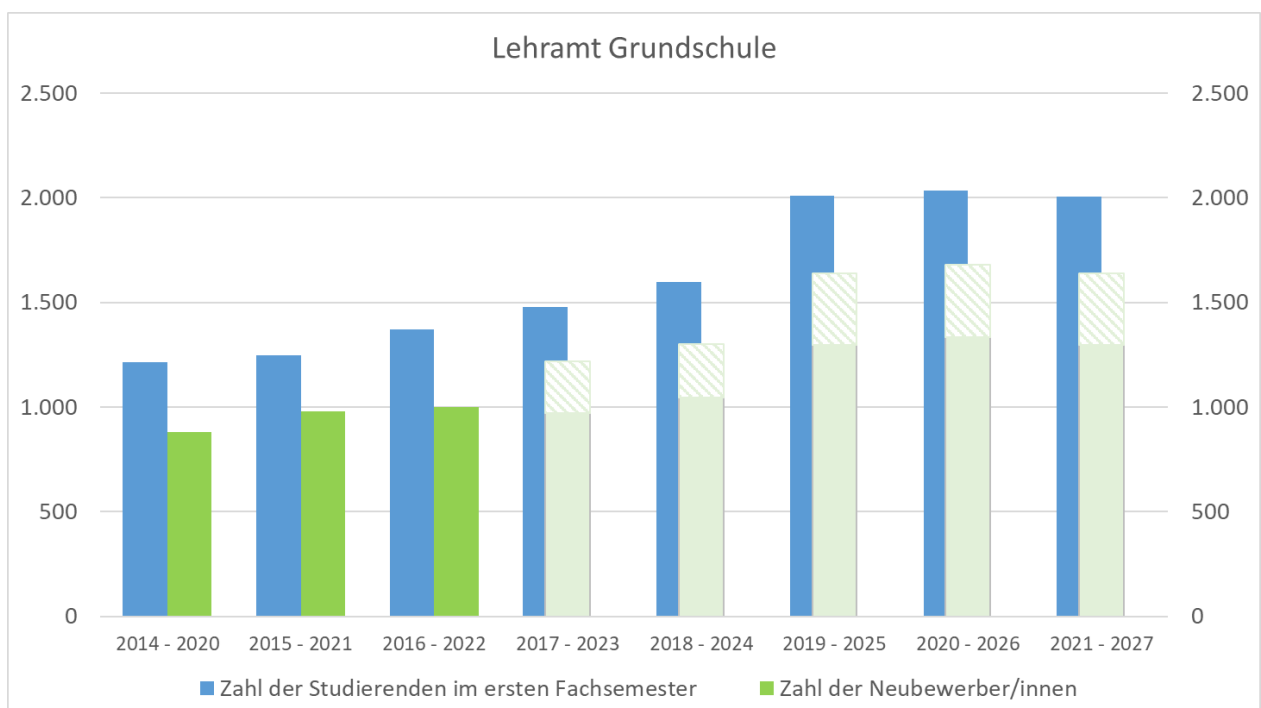
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Vorwort

Der Bedarf an Lehrkräften ist in Baden-Württemberg momentan sehr hoch und es können nicht alle Stellen mit ausgebildeten Lehrkräften besetzt werden. Dieser hohe Bedarf ist Teil eines bundesweiten Fachkräftemangels, der sich auf viele Branchen und Berufe erstreckt. Die Ursachen dafür sind vor allem demografischer Natur: Aktuell kommen geburtenstarke Jahrgänge in die Grundschulen. Da wir in den vergangenen Jahren viele junge Lehrkräfte eingestellt haben, gehen gleichzeitig viele Lehrerinnen und Lehrer in Elternzeit und fehlen uns in der Unterrichtsversorgung.

Die Voraussrechnung des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg geht davon aus, dass die Schülerzahlen bis zum Jahr 2035 weiter steigen werden. Deshalb geht auch die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) davon aus, dass der hohe Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern die nächsten Jahre weiter prägen wird. Gleichzeitig ist es für die Qualitätsentwicklung der Schulen und für die Chancengerechtigkeit der Schülerinnen und Schüler wichtig, dass es ausreichend qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer gibt.

Auf den hohen Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern haben wir mit Blick auf die langfristige Zukunft bereits reagiert. So haben wir in den vergangenen Jahren die Studienkapazitäten an den Pädagogischen Hochschulen für die Lehrämter Grundschule, Son-



derpädagogik und Sekundarstufe I erhöht. Damit kann langfristig die Situation stabilisiert werden. Ziel unseres neuen Maßnahmenpakets ist es, bereits kurzfristig die Unterrichtsversorgung zu verbessern - noch bevor die zusätzlichen Studierenden in einigen Jahren an den Schulen ankommen. Gleichzeitig soll es keine Abstriche bei der Qualität der Ausbildung und des Unterrichts geben.

Die vorliegende Information stellt 18 Maßnahmen vor, die wir in den Bereichen ‚Gewinnung von Lehrkräften‘, ‚Einsatz von Bestandslehrkräften‘, ‚Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst‘ sowie ‚Entlastung und Unterstützung‘ ergreifen. Außerdem stellt sie Maßnahmen vor, die wir bereits auf den Weg gebracht haben.

I. Gewinnung von Lehrkräften

Ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie gegen den Lehrkräftemangel ist die Gewinnung von zusätzlichen Lehrerinnen und Lehrern. Um auf die herausfordernde Situation zu reagieren, werden wir die Wege erweitern, die in den Lehrerberuf führen.

01| Werbung für den Beruf als Lehrerin/Lehrer

Lehrkräfte haben einen verantwortungsvollen Beruf, denn sie stellen die Weichen für die Zukunft der Kinder und damit auch des Landes. Der Beruf als Lehrerin und Lehrer ist ein krisen- und zukunftssicherer Job. Durch die Möglichkeit einer Verbeamtung ist er außerdem finanziell attraktiv und bietet ein sicheres Einkommen, auch im Ruhestand. Es gibt sehr viele Lehrerinnen und Lehrer, die den Beruf sehr gerne ausüben und sich dafür einsetzen, dass Kinder und Jugendliche gut auf das Leben nach der Schule vorbereitet sind.

Was setzen wir um?

- Wir werden verstärkt für den Beruf als Lehrkraft und die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten werben.
- In der Berufsorientierung an den Schulen wird künftig der Beruf als Lehrerin und Lehrer ein fester Bestandteil sein.

02| Frühzeitige Personalgewinnung

Da es in allen Bundesländern eine große Nachfrage nach Lehrkräften gibt, ist es entscheidend, schon früh auf dem Arbeitsmarkt vertreten zu sein. Die Landesregierung beginnt die Einstellung für Lehrkräfte deswegen bereits im November für das folgende Schuljahr. Damit können sich angehende Lehrerinnen und Lehrer bereits sehr früh vor dem Abschluss ihrer Ausbildung Ende Juli eine Stelle sichern und Klarheit für die Zukunft schaffen.

Was setzen wir um?

- Wir haben in der Einstellung für das Schuljahr 2023/2024 erstmals alle Schularten in die frühzeitige Einstellung mit einbezogen.
- Mehr als 1.000 Lehrkräfte haben wir so schon vor Weihnachten 2022 gewinnen können.

03| Ausweitung des Direkteinstiegs

Der sogenannte Direkteinstieg in den Beruf als Lehrkraft bedeutet einen Einstieg mit einem nicht-lehramtsbezogenen Studienabschluss. An den beruflichen Schulen ist dieser Einstieg bereits etabliert. So kann sich beispielsweise ein studierter Maschinenbauer nach einigen Jahren im erlernten Beruf für den Direkteinstieg entscheiden und Lehrer werden. Er erhält dann zwei Jahre lang eine begleitende Qualifizierung, um Pädagogik und Didaktik zu lernen. Nach einem weiteren Probejahr erwirbt er die Lehrbefähigung und kann verbeamtet werden. Durch Qualifizierung und Probejahr wird die Qualität in der Ausbildung der Lehrkräfte gesichert. An den beruflichen Schulen gewinnt die Landesregierung so pro Jahr etwa 200 bis 300 Lehrkräfte.

Was setzen wir um?

- Wir haben im Herbst die Möglichkeit geschaffen, als Fachlehrkraft oder technische Lehrkraft in der Sonderpädagogik direkt einzusteigen und mehr als 100 Bewerbungen erhalten.
- Wir weiten den Direkteinstieg nun auf die Grundschulen und auf die Sekundarstufe I aus – erste für diese Direkteinstiege geöffnete Stellenausschreibungen an den Schulen werden am 21. April veröffentlicht.

04| Perspektiven für Personen mit ausländischer Lehramtsausbildung

Für die Einstellung von Personen mit einer ausländischen Lehramtsausbildung gibt es Bedingungen, die von der KMK vorgegeben werden. Aufgrund dieser Vorgaben kann auch die Ausbildung zahlreicher Lehrkräfte nicht anerkannt werden, die sich z. B. in der Beschulung von Geflüchteten engagiert haben. Diese Personen müssen dann teilweise Studieninhalte nachholen oder ihre Deutschkenntnisse noch verbessern.

Was setzen wir um?

- Wir wollen den Personen mit ausländischem Lehramtsstudium eine Perspektive geben. Deswegen werden wir eine Möglichkeit schaffen, wie diese Personen schon teilbeschäftigt werden können, während sie die Inhalte zur Anerkennung ihres Studiums nachholen.

05| Durchbezahlung in den Sommerferien

97 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer in Baden-Württemberg sind verbeamtet oder unbefristet angestellt. Dennoch greift das Kultusministerium auf Personen zurück, die bei Ausfällen z. B. wegen Krankheit aushelfen. Diese Personen werden befristet angestellt, zum Teil auch, weil sie kein abgeschlossenes Lehramtsstudium haben und damit die Voraussetzungen für eine reguläre Bewerbung nicht erfüllen. Bisher laufen diese Verträge zum Schuljahresende aus.

Was setzen wir um?

- Wir führen ein Stichtagsmodell ein, mit dem bereits in diesem Jahr alle Personen, die bis Ende 2022 mit einer befristeten Tätigkeit an der Schule begonnen haben, auch in den Sommerferien bezahlt werden.
- Personen, die sich über 30 Monate als Lehrkraft in einem befristeten Vertrag bewährt haben, können auf Antrag entfristet dauerhaft angestellt werden.

II. Einsatz von Bestandslehrkräften

Die Belastung von Lehrerinnen und Lehrern sowie Schulleitungen ist hoch. Aber gerade Lehrkräfte, die schon im Schuldienst sind, können entscheidend zur Unterrichtsversorgung beitragen. Das machen viele Lehrerinnen und Lehrer z. B. indem sie zum Schuljahresbeginn ihre Teilzeitdeputate erhöhen. Unsere Strategie ist es, nicht zu überlasten, sondern gezielt Maßnahmen zu ergreifen, wie wir durch den zusätzlichen Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern die Unterrichtsversorgung verbessern können.

06| **Einschränkung der Teilzeit ohne Voraussetzungen**

Es gibt gute Gründe für Teilzeit. Eltern reduzieren ihren Arbeitsumfang beispielsweise zur Kinderbetreuung. Andere Personen reduzieren zur Pflege von Angehörigen. Es gibt aber auch Teilzeit, die ohne diese Voraussetzungen genommen wird. Mehr als 14.000 Lehrerinnen und Lehrer arbeiten derzeit in ‚voraussetzungsloser Teilzeit‘. Rund 4.000 Lehrkräfte davon arbeiten mit einem Umfang von weniger als 70 Prozent.

Was setzen wir um?

- Wir werden eine ‚voraussetzungslose Teilzeit‘ ab dem Schuljahr 2024/2025 nur noch mit einem Umfang von mindestens 75 Prozent ermöglichen.

07| **Einschränkung des Freistellungsjahres**

Für Lehrerinnen und Lehrer gibt es die Möglichkeit, ein ‚Freistellungsjahr‘ zu beantragen. Dabei können Lehrkräfte beispielsweise zwei Jahre lang für 2/3 ihres Gehaltes arbeiten. Im dritten Jahr bekommen sie weiterhin 2/3 ihres Gehaltes, werden aber freigestellt. Dies ist auch mit anderen Laufzeiten wie vier, fünf oder noch mehr Jahren möglich. Etwa 950 Lehrkräfte befinden sich aktuell in einem Freistellungsjahr.

Was setzen wir um?

- Wir werden ab dem Schuljahr 2024/2025 die Möglichkeiten für ein Freistellungsjahr anpassen. Künftig wird es erst nach fünf Jahren im Dienst möglich sein, ein Freistellungsjahr zu beantragen.

- Wir werden einen erneuten Antrag auf ein weiteres Freistellungsjahr - also den Beginn einer weiteren Ansparphase - erst fünf Jahre nach einem in Anspruch genommenen Freistellungsjahr ermöglichen.

08| Qualifizierungsangebote für Bedarfsfächer ausbauen

Der Bedarf an Lehrkräften ist nicht in allen Fächern gleich groß. Im Lehramt für Gymnasien besteht beispielsweise ein hoher Bedarf an Lehrkräften für die Fächer Physik, Informatik oder Kunst. Ein geringerer Bedarf besteht für die Fächer Deutsch, Geschichte oder Englisch. Für Lehrkräfte gibt es bereits Angebote, um sich zum Beispiel in Informatik zu qualifizieren. Nach der Qualifizierung können Lehrerinnen und Lehrer dann auch Informatik unterrichten und so helfen, den Unterricht im Fach Informatik zu sichern.

Was setzen wir um?

- Wir werden die bereits bestehenden Qualifizierungsangebote weiter ausbauen, um die Bedarfsfächer besser versorgen zu können.

III. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst unterrichten unter Anleitung, geben aber auch schon eigenständig Unterricht. Dadurch tragen sie zur Unterrichtsversorgung bei. Unsere Strategie ist es, angehende Lehrkräfte in die Maßnahmen für die Unterrichtsversorgung einzubinden ohne sie zu überfordern.

09| Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für angehende Lehrkräfte

Der Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte beginnt jedes Jahr im Februar und dauert etwa 18 Monate. Mit Beginn des neuen Schuljahres im September beginnt für die angehenden Lehrerinnen und Lehrer der zweite Teil ihrer Ausbildung. Dann müssen z. B. „Anwärterinnen und Anwärter im Lehramt Sekundarstufe I dreizehn Stunden pro Woche eigenständig unterrichten“.

Was setzen wir um?

- Wir werden die Unterrichtsverpflichtung im Vorbereitungsdienst ab dem Vorbereitungsdienst 2024 um eine Stunde erhöhen. Angehende Sek-I-Lehrkräfte müssen also künftig vierzehn Stunden pro Woche eigenständig unterrichten.
- Gleichzeitig werden wir die angehenden Lehrkräfte in anderen Bereichen entlasten, insbesondere fällt die Hausarbeit bzw. Dokumentation weg.
- Informationen für die Vorbereitungsdienste 2024 werden in den nächsten Wochen auf <https://lpa.kultus-bw.de/Lde/Startseite/Pruefungsordnungen-Ausbildungsstandards/Zweite-Staatspruefungen> veröffentlicht.

IV. Entlastung und Unterstützung

Unsere Strategie beinhaltet auch die gezielte Entlastung und Unterstützung. Entlastung und Unterstützung können dazu beitragen, Ressourcen freizusetzen, die dann wiederum der Unterrichtsversorgung zu Gute kommen.

10| Erhöhung der Leitungszeit für Schulleitungen

Eine Schule zu leiten ist eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Schulleitungen erhalten dafür Leitungszeit. Dafür wird die Zeit reduziert, die sie eigentlich unterrichten müssten. Die Leitungszeit wird dabei vor allem nach der Anzahl der Klassen berechnet, die an der Schule unterrichtet werden. Um die Schulleitungen zu entlasten, werden wir die Leitungszeit erhöhen. Im Rahmen unseres Schulleitungskonzepts haben wir zum aktuellen Schuljahr die Leitungszeit für mittlere und größere Schulen bereits erhöht. Außerdem haben wir die Anrechnungsstunden für Außenstellen und im Rahmen der Inklusion angehoben.

Was setzen wir um?

- Wir werden zum kommenden Schuljahr die Leitungszeit für kleine Schulen von zehn Stunden auf elf Stunden erhöhen.
- Zudem werden wir ebenfalls zum kommenden Schuljahr die Leitungszeit für die Schulen mit mehr als 40 Klassen anheben.

11| Entlastung bei Monetarisierung im Ganzttag

Im Rahmen der Ganztagsgrundschule können Schulleitungen entscheiden, einen Teil der Lehrerwochenstunden, die sie für den Ganzttag zusätzlich bekommen, in Geld umzuwandeln. Damit können Kooperationen z. B. mit Musikschulen oder Sportvereinen ermöglicht und deren Expertinnen und Experten in den Ganzttagsschulalltag eingebunden werden. Werden mindestens zehn Wochenstunden monetarisiert, kann die Schulleitung eine Stunde zur Koordinierung in Anspruch nehmen. Ob allerdings zehn Stunden oder 40 Stunden monetarisiert werden, das wird bisher nicht unterschieden. Der Aufwand steigt jedoch natürlich, je mehr Expertinnen und Experten von außen die Schule hinzuzieht.

Was setzen wir um?

- Wir werden voraussichtlich zum Schuljahr 2025/2026 je nach Umfang der Monetarisierung bis zu zwei Anrechnungsstunden ermöglichen.

12| Möglichkeiten zur Monetarisierung ausweiten

Von den Lehrerwochenstunden, die eine Schule zusätzlich für den Ganztags-schulbetrieb erhält, kann eine Schulleitung bisher maximal 50 Prozent moneta-risieren. Werden Expertinnen und Experten von Jugendkunstschulen oder Mu-sikvereinen eingebunden, können aber Lehrkräfte, die sonst durch Ganz-tagsangebote gebunden wären, für den Unterricht eingesetzt werden. Gleich-zeitig profitiert die Schule von der Expertise, welche die Partner von außen zum Beispiel in Musik oder Kunst haben.

Was setzen wir um?

- Wir heben die Grenze für die Monetarisierung von 50 auf 70 Prozent voraussichtlich zum Schuljahr 2025/2026 an, sodass Lehrkräfte für den Einsatz im Unterricht gewonnen werden.

13| Begleitung von Personen ohne Lehramtsausbildung

Der Mangel an Lehrkräften ist nicht überall gleich ausgeprägt. Im ländlichen Raum aber auch im Großraum Stuttgart ist der Mangel größer als in Freiburg oder Heidelberg. In den Regionen mit einem großen Mangel helfen auch Per-sonen, die keine Lehramtsausbildung haben, die Unterrichtsversorgung zu si-chern. Da diese keine Lehramtsausbildung haben, benötigen sie aber Unter-stützung, um im Unterricht zurecht zu kommen.

Was setzen wir um?

- Wir geben der Schulverwaltung zusätzliche ‚Entlastungsstunden‘. Diese können gezielt zur Begleitung von Personen ohne Lehramtsausbildung eingesetzt werden.

- Wir bauen die Fortbildungsangebote, die das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) für diese Personen zur Verfügung stellt, weiter aus.

14| Unterstützung bei Berufsbeginn oder Wiedereinstieg

Es kommt vor, dass sich Lehrerinnen und Lehrer länger beurlauben lassen müssen. Für diesen Fall bietet das ZSL ein zweitägiges Fortbildungsprogramm an, das den Wiedereinstieg erleichtert. Neben Neuerungen zum Schulrecht werden auch aktuelle Entwicklungen in der Bildungspolitik vorgestellt. Auch wenn eine Lehrkraft neu in den Schuldienst einsteigt, gibt es ähnliche Angebote des ZSL, die helfen sich (wieder) im Beruf zurecht zu finden.

Was setzen wir um?

- Wir werden die Angebote weiterentwickeln.

15| Weiterentwicklung von Angeboten zur Gesundheitsförderung

Zur Gesundheitsförderung und Prävention bietet das ZSL jährlich etwa 200 Veranstaltungen und 300 Kompaktkurse an, die Lehrerinnen und Lehrern dabei helfen, gesund zu bleiben. Dazu gehören schulinterne sowie regionale Gesundheitstage und -kurse, Fallbesprechungs- und Coachinggruppen für Lehrkräfte oder spezielle Angebote für Lehrerinnen und Lehrer, die bereits zehn Jahre oder länger im Dienst sind.

Was setzen wir um?

- Wir werden das Angebot zu einem nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterentwickeln.

V. Bereits auf den Weg gebracht

Wir waren in den vergangenen Monaten nicht untätig und haben bereits verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht – beispielsweise indem wir die Mittel für die Maßnahmen im Haushalt bereitgestellt haben. Mit deren Umsetzung werden wir zusätzliches Personal an die Schulen bringen. Damit unterstützen wir Schulen und entlasten Lehrerinnen und Lehrer.

16| Direktkontingent für die Sekundarstufe I

Grundschulen haben die Möglichkeit, sogenannte ‚Handschlaglehrkräfte‘ einzustellen. Dadurch können z. B. Lehrkräfte im Ruhestand oder in der Beurlaubung an Schulen in begrenztem Umfang tätig werden. Der Einsatz erfolgt dabei im Rahmen der ‚Übungsleiterpauschale‘, die auf 3.000 Euro gedeckelt ist. Grundschulen können so kurzfristig und flexibel Personen gewinnen, die im Umfang von etwa 100 Stunden dabei helfen, Unterrichtsausfall zu vermeiden.

Was setzen wir um?

- Wir ermöglichen es den Schulen der Sekundarstufe I, diese Regelung mit den gleichen Rahmenbedingungen zu nutzen.

17| Ausbau der Pädagogischen Assistenz

267 Stellen für pädagogische Assistentinnen und Assistenten stehen bisher für die Schulen bereit. Die Assistentinnen und Assistenten entlasten und unterstützen Lehrkräfte im Unterricht. Sie arbeiten beispielsweise individuell mit einzelnen Schülerinnen und Schülern oder mit Gruppen und helfen den Lehrkräften damit bei der Differenzierung.

Was setzen wir um?

- Wir verdoppeln die Zahl der Stellen für pädagogischen Assistentinnen und Assistenten befristet bis Ende 2024.
- Damit können an Grundschulen, an SBBZ und im Rahmen der Inklusion mehr als 300 Personen zur Unterstützung eingesetzt werden.

- Nach den Osterferien schreiben wir Stellen aus, sodass die Assistentinnen und Assistenten noch im laufenden Schuljahr eingesetzt werden können.

18| Zusätzliche FSJ-Plätze mit pädagogischem Schwerpunkt

An den Schulen gibt es vielfältige Möglichkeiten, um ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ) zu absolvieren. Es gibt beispielsweise bereits das FSJ ‚Sport und Schule‘, das an 200 Stellen im Land angeboten wird, FSJ-Plätze an Schulen und Kitas und FSJ-Plätze im Rahmen von ‚Lernen mit Rückenwind‘.

Was setzen wir um?

- Wir schaffen 250 zusätzliche Plätze für ein FSJ.
- Wir erweitern den Schwerpunkt auf den pädagogischen Bereich, wodurch auch die Unterstützung der Lehrkräfte im Unterricht möglich ist.

Überblick über die Maßnahmen

I. Gewinnung von Lehrkräften

- 1| Werbung für den Beruf als Lehrkraft
- 2| Mehr Stellen in der frühzeitigen Ausschreibung vor Weihnachten
- 3| Direkteinstieg auch an den Grundschulen und in der Sekundarstufe I
- 4| Perspektive für Personen mit ausländischer Lehramtsausbildung
- 5| Durchzahlung der Sommerferien

II. Einsatz von Bestandslehrkräften

- 6| Einschränkung der voraussetzungslosen Teilzeit
- 7| Einschränkung beim Freistellungsjahr
- 8| Qualifizierungsangebote für Mangelfächer

III. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

- 9| Erhöhung des Unterrichts in der zweiten Phase bei gleichzeitiger Entlastung

IV. Entlastung und Unterstützung

- 10| Erhöhung der Leitungszeit an kleinen Schulen
- 11| Ermöglichung von mehr Koordinierungszeit bei Monetarisierung im Ganzttag
- 12| Ausweitung der Möglichkeit zur Monetarisierung im Ganzttag auf 70%
- 13| Begleitung und Fortbildung von Personen ohne Lehramtsausbildung
- 14| Unterstützungsangebote zum (Wieder-) Einstieg in den Lehrkräfteberuf
- 15| Ausbau der Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

V. Bereits auf den Weg gebracht

- 16| Direktkontingent („Handschlaglehrkräfte“) für die Sekundarstufe I
- 17| Ausweitung pädagogische Assistenz
- 18| FSJ-Stellen im pädagogischen Bereich



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT