

Wacker, Albrecht; Zylka, Johannes

Kommt her zu uns alle! Der zweite Arbeitsmarkt an der Schule und seine Herausforderungen

Lehren & Lernen 49 (2023) 4, S. 8-12



Quellenangabe/ Reference:

Wacker, Albrecht; Zylka, Johannes: Kommt her zu uns alle! Der zweite Arbeitsmarkt an der Schule und seine Herausforderungen - In: *Lehren & Lernen 49 (2023) 4, S. 8-12* - URN: urn:nbn:de:01111-pedocs-340576 - DOI: 10.25656/01:34057

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-pedocs-340576>

<https://doi.org/10.25656/01:34057>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://neckar-verlag.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 4-2023 erschienen.





Hinweise zur Redaktion
und zu unserer
Zeitschrift finden
Sie auch unter
www.lehrenundlernen.com

Lehren & Lernen

Zeitschrift für Schule und Innovation
aus Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber

Neckar-Verlag GmbH, Villingen-Schwenningen

Redaktionsleitung

Dr. Johannes Zylka (V.i.S.d.P.)

Prof. Dr. Helmut Frommer † bis 2014

OStD Johannes Baumann bis 2019

Redaktion

OStD Johannes Baumann, Wilhelmsdorf

Prof. Rolf Dürr, Reutlingen

Prof. Dr. Eva-Kristina Franz, Brühl

Dr. Joachim Friedrichsdorf, Grünstadt

Jun. Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Konstanz

Carmen Huber, Salem

Prof. Dr. Kathrin Müller, Zürich

Prof. Dr. Volker Reinhardt, Freiburg

PD Dr. Margret Ruep, Karlsruhe

Prof. Dr. Albrecht Wacker, Ludwigsburg

Dr. Helmut Wehr, Malsch

Dr. Johannes Zylka, Weingarten

Zuständig für das Thema dieses Heftes:

Dr. Johannes Zylka, Prof. Dr. Albrecht Wacker

Manuskripte an den Verlag erbeten.

Über die Annahme entscheidet die Redaktion.

Rücksendung unverlangt eingesandter Manuskripte, Bücher und Arbeitsmittel erfolgt nicht.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Verlag

Neckar-Verlag GmbH

Klosterring 1, 78050 Villingen-Schwenningen

Tel: +49 (0)7721/8987-0, Fax: +49 (0)7721/8987-50

info@neckar-verlag.de; www.neckar-verlag.de

Die Datenschutzbestimmungen der Neckar-Verlag GmbH können Sie unter www.neckar-verlag.de einsehen.

Marketing/Anzeigenleitung:

Rita Riedmüller, Tel: +49 (0)7721/8987-44

E-Mail: werbung@neckar-verlag.de

Anzeigenverkauf:

Alexandra Beha, Tel: +49 (0)7721/8987-42

E-Mail: anzeigen@neckar-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 7 vom 1.1.2021

Bestellungen:

beim Verlag
E-Mail: bestellungen@neckar-verlag.de

Lehren & Lernen erscheint monatlich und ist in gedruckter sowie in digitaler Form erhältlich.

print oder digital: Einzelheft: 7,95 €,

Doppelheft: 15,90 €, Jahresabonnement: 50,- €

print & digital: Jahresabonnement: 54,80 €

Printausgaben jeweils zzgl. Versandkosten

Kündigungen nur schriftlich, spätestens 8 Wochen vor Ende des aktuellen Bezugszeitraumes (nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit).

Für Verbraucher/innen gilt: Nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit verlängert sich das

Abonnement bis auf Widerruf und kann dann mit

Frist von 4 Wochen jederzeit gekündigt werden.

© 2023 Neckar-Verlag GmbH

Druck

jetoprint GmbH, 97080 Würzburg

INHALT

Konsequenzen aus IQB-Bildungstrend 2021 und Lehrermangel

Editorial	3
Wolfgang Straub	
Von Hamburg lernen – mehr Geld in Bildung investieren. Wie kann Baden-Württemberg wieder zum erfolgreichen Bildungsland werden?	4
Albrecht Wacker, Johannes Zylka	
Kommt her zu uns alle!	
Der zweite Arbeitsmarkt an der Schule und seine Herausforderungen	8
Carmen Huber	
Fehlende Ressourcen und die Verabschiedung von der Ursachensuche	
Eine Veränderung jahrelanger Selbstverständlichkeiten	13
Johannes Zylka	
Herausforderungen für schulische Betriebssysteme in Zeiten des Lehrermangels. Eine veränderte Lernkultur als Möglichkeit der Nutzung des zweiten Arbeitsmarkts in der Schule	18

Panorama

Katja Kansteiner, Matthias Lindel

Der Einsatz von Schülermentor/innen in der Sekundarstufe als Möglichkeit zur Demokratiebildung in der Schule	
Erprobung der Ausbildung und Bericht aus der Praxis	24

Serie: LEHREN & LERNEN international

Margret Ruep

Kompass Education: Ein Leuchtturm in Ägypten	
Einblicke in die Schulentwicklung einer innovativen Schule in Kairo	29

Für Sie gelesen

Ulrich Herrmann zu: Heinz Klippert: Selbstständiges Lernen fördern	33
Helmut Wehr zu: Günther Hoppe: Handbuch Quereinsteiger	36
Jochen Vatter zu: M. Heusinger: Lernprozesse digital unterstützen	38
Nachruf: Dr. Susanne Huber	37

Themen der nächsten Hefte:

- Professionelle Lerngemeinschaften am Beispiel des Materialnetzwerks (MNW)
- Klima- und Medienbildung
- Wie können Grundschulen auf die Corona-Folgen reagieren?

➔ Einzelartikel downloaden unter: www.neckar-verlag.de

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt der F&L Schulorganisation GmbH & Co. KG, 59269 Beckum bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.

Kommt her zu uns alle!

Der zweite Arbeitsmarkt an der Schule und seine Herausforderungen

Immer häufiger arbeiten in der Schule auch Schulassistent/innen, Personen im Sozialen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst, Personen ohne Lehrbefähigung u. a. mit. Damit entsteht an den Schulen zunehmend ein zweiter Arbeitsmarkt von Personen, die vielfach ohne formale Qualifizierung, aber häufig im geringen Umfang und zeitlich befristet tätig sind. Der zweite Arbeitsmarkt stellt eine Antwort auf den zunehmenden Personalmangel dar, enthält aber Herausforderungen, die wenig öffentlich diskutiert werden.

► Stichwörter: **Zweiter Arbeitsmarkt, Lehrermangel, Seiteneinsteiger, Quereinsteiger**

Personalmangel in der Schule avancierte in den letzten Jahren zu einem wichtigen Thema. Es überbot in kurzer Zeit an Aktualität die beiden schulischen Großbaustellen einer gelingenden Inklusion und der Digitalisierung des Lehrens und Lernens. Im Deutschen Schulbarometer bezeichneten über tausend Schulleitungen von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen das Thema als größte Herausforderung derzeit, dem zudem an Schulen in schwierigen sozialen Lagen noch mehr Priorität zukommt (Robert Bosch Stiftung 2023). Wenngleich Lehrermangel in allen Bundesländern ein dringliches Thema ist, beeindruckt in Baden-Württemberg die Geschwindigkeit, mit der sich dieses Thema in den Vordergrund zu schieben vermochte.

Noch 2019 ordnete *Tillmann* in Bezug auf die Einstellung von Seiteneinsteigern das Bundesland einer dritten Gruppe von Ländern zu, die damals noch unter 3% Seiteneinsteiger aufwies, wogegen Sachsen und Berlin bereits bei über 40% der Lehrereinstellungen auf Seiteneinsteiger angewiesen waren (Tillmann 2019, 12, nach Zahlen der KMK von 2017).

Lehrermangel schien damit im Bundesland noch weniger ein Problem zu sein, was sich seither aber rasch änderte und zum Schuljahr 2022/23 einen neuen Höhepunkt erreichte, dessen Ende nicht abzusehen ist. Der Personalmangel an Schulen ist keine einheitliche Größe und betrifft nicht alle Schulen im gleichen Maße: Er ist unterschiedlich ausgeprägt in den Schularten, in den Schulfächern und regionalen Lagen. In Grundschulen, Sonderpädagogischen Beratungszentren und Berufsschulen ist er hoch.

Die Hälfte des Lehrermangels wird bundesweit dem Sekundarschulbereich zugerechnet. In ihm sind in Baden-Württemberg die Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen in weitaus höherem Ausmaß betroffen als die Gymnasien.

In Bezug auf die Fächer besteht ein nicht zu deckender Bedarf an ausgebildeten Lehrpersonen vor allem in Mathematik, Chemie und Physik, aber auch in Musik und Kunst (Ständige Wissenschaftliche Kommission 2023, 6). Insgesamt scheint die Lehrerversorgung in den regionalen Randlagen schwieriger, aber auch zuweilen – darauf verweisen Erfahrungsberichte mehr als gängige Studien – in den städtischen Ballungszentren wie z. B. Stuttgart.

Weil mit dem Lehrermangel die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung bedroht ist, werden derzeit auf allen Ebenen Diskussionen geführt und (mögliche) strukturelle Lösungen gesucht. Nur vor diesem Hintergrund ist es zu verstehen, dass das Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission vom 27. Januar 2023 „Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“ (Ständige Wissenschaftliche Kommission 2023) eine außergewöhnliche mediale Verbreitung bis hin zur Tagesschau fand und bis heute öffentlich, z. B. in Leserbriefen und Internetbeiträgen, viel diskutiert wird.

Viel Aufmerksamkeit wird dabei den Quer- und Seiteneinsteigern im Lehrberuf zuteil. Der vorliegende Beitrag will im Zusammenhang dieser Diskussion auf einen Aspekt aufmerksam machen, der bislang wenig beleuchtet wird: einen zunehmend vorhandenen **zweiten Arbeitsmarkt** in der Schule, der nicht nur zu sozialen Ungleichheiten innerhalb von Schulen führt, sondern den Lehrer/innen auch immer mehr Aufgaben der Organisation und Personalführung abverlangt.

Ein kurzer Blick zurück zum „alten“ Arbeitsmarkt in der Schule

In der Phase der Bildungsexpansion in den 1960er und 1970er Jahren wurden die Hochschulen ausgebaut, um genügend Lehrer/innen für die geburtenstarken Jahrgänge zu gewinnen. An ihnen erfolgte eine wissen-

schaftlich ausgerichtete Vorbereitung für die berufliche Tätigkeit und Laufbahn in fachlichen, fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Bereichen. Die zum Lehrberuf erforderlichen Qualifikationen waren rechtlich geregelt; als Eintrittskarte fungierte das erfolgreiche Bestehen des Ersten und des Zweiten Staatsexamens. Bei einem Überhang der Bewerber reichte die formale Qualifikation jedoch nicht. Lehrer/innen, die nicht über den regulären Ausbildungsweg verfügten, fanden sich früher deshalb kaum in der Schule – oder allenfalls in Reformschulen (Tillmann 2019, 11). Zumeist unterrichtete eine Klassenlehrerin oder ein Klassenlehrer und weitere Lehrpersonen eine Klasse, zu denen auch Referendar/innen mit einem begrenzten Stundenanteil hinzukamen. Ergänzt wurden die Kollegien mit Fachlehrer/innen, die nicht im Rahmen eines wissenschaftlichen Studiums, sondern über eine Ausbildung qualifiziert wurden – dies vorwiegend in den Fächern Sport, Alltagskultur und Gesundheit, Bildende Kunst, Technik und Musik.

In den vergangenen zwei Dekaden hat sich diese Situation bedeutend gewandelt und immer mehr „Nichtlehrer“ sind in den Schulen tätig.

Gründe hierfür sind einerseits der zunehmende Ganztagsbetrieb, der die Einbindung weiterer Personen im hohen Maß erfordert, andererseits der mehr und mehr aufkommende Lehrermangel, auf den mit der Ausweitung des schulischen Personals über die Lehrpersonen hinaus administrativ reagiert wird. Was hat sich konkret an den Schulen verändert?

Veränderungen durch Ganztagschulen

Durch einen zunehmenden Ganztagsbetrieb an den Schulen und die Einrichtung gebundener Ganztagschulen, die über acht Zeitstunden hinweg ein Bildungsangebot ausbringen, hat sich in den letzten Jahren (im Primarbereich seit der Anpassung des Schulgesetzes im Jahr 2014, im Sekundarbereich seit der Einführung der Gemeinschaftsschulen zum Schuljahr 2012/13) vor allem an eben diesen Schulen die Personalsituation deutlich verändert. In der Schule arbeiten nicht nur andere Professionen wie **Sozialarbeiter/innen**, **Psycholog/innen** und seltener bereits **IT-Fachkräfte** mit, sondern auch zahlreiche **Betreuungskräfte** für den Ganztag, z. B. **aus Vereinen** und **Religionsgemeinschaften**. Auch in den Mensen sind weitere Personen tätig und werden dort nicht selten von den **Eltern** unterstützt. In den Grundschulen sind viele Personen in die Kernzeitbetreuung involviert. Häufig sind diese zahlreich mitarbeitenden Personen gegenüber den Lehrer/innen an Köpfen in der Überzahl, kommen aber zumeist nur in geringerem Zeitumfang oder nur stundenweise an die Schulen.

Veränderungen durch Inklusion

Auch kommen seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009 – die in Baden-Württemberg v. a. seit der Einführung des Bildungsplans 2016 umgesetzt wird – vermehrt **Sonderschullehrer/innen** als Unterstützung an die Regelschulen (insbesondere an Grundschulen, Werkrealschulen und Gemeinschaftsschulen). Zudem wurden aufgrund der gegebenen Notwendigkeit vielerorts zahlreiche **Inklusionshelfer/innen** mit ganz unterschiedlichen Vorbildungen in den Schulalltag integriert. Es gilt allerdings auch, deren sinnvolle Einbindung in die Lehr-Lernprozesse der Schüler/innen zu koordinieren.

Weitere Entgrenzungen des schulischen Personals seit dem Jahr 2000

Neben den genannten Personengruppen sind weitere Entgrenzungen des Personals an den Schulen seit dem Jahr 2000 zu nennen. So etwa **Pädagogische Assistent/innen**, die seit 2008 an den Schulen beschäftigt sind. Zunächst wurden hier 267 Personen befristet eingestellt, ihre Stellen aber seit 2011 – nach einer zwischenzeitlich erfolgten Evaluation – zumeist entfristet (Stoye 2017). Die Assistent/innen werden vorwiegend an Grundschulen, aber auch an Haupt-, Werkreal- und Gemeinschaftsschulen eingesetzt und sind dort bspw. im differenzierenden Unterricht und in der individuellen Förderung tätig. Pädagogische Assistent/innen sind nach E 8 eingruppiert und verdienen damit bedeutsam weniger als Lehrpersonen. Sie werden nach Zeitstunden, nicht nach Deputatsstunden eingestellt und erhalten Urlaub.

Darüber hinaus sind Personen im **Bundesfreiwilligendienst** und im **Freiwilligen Sozialen Jahr** an den Schulen. Die Möglichkeit, für ein Jahr im Bundesfreiwilligendienst („Bufdi“) tätig zu sein, besteht seit 2011. Im Jahr 2013 bestand erstmals die Möglichkeit, ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) mit dem Schwerpunkt „Sport und Schule“ zu absolvieren. Hier sind Freiwillige für ein Jahr zu zwei Dritteln an einer Grundschule und zu einem Drittel an einem mit der Grundschule kooperierenden Sportverein tätig. Diese Möglichkeit wird zunehmend genutzt und ausgeweitet: Waren anfänglich 46 Stellen vorhanden, so sind dies inzwischen über 200. Ebenfalls ist es möglich, ein FSJ in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu machen,

Das Förderprogramm „**Lernen mit Rückenwind**“ ist im Bund-Länder-Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ verortet und stellt die Fortsetzung der Projekte „Bridge the Gap“ und „Lernbrücken“ dar. Vom Schuljahr 2021/2022 und noch bis zum Schuljahresende 2022/23 ist ein Einstieg von Unter-

stützungskräften und Kooperationspartnern möglich. Als Zielgruppe fungieren sowohl alle Personen mit pädagogischer Qualifikation oder Vorerfahrungen (z. B. Studierende, Pensionäre, Erzieherinnen und Erzieher ...) als auch sogenannte Kooperationspartner wie bspw. Nachhilfeeinstitute, Volkshochschulen, Stiftungen und Vereine. Auch bereits an der Schule tätige Personen, bspw. Pädagogische Assistent/innen, können mit diesem Programm aufgestockt werden. Vielfach sind auch Studierende stundenweise als „Rückenwindler“ tätig.

Wenig im Bewusstsein ist, dass vor allem an Grundschulen und Sonderpädagogischen Beratungszentren auch zahlreiche Personen arbeiten, die keine oder keine vollständige Lehramtsausbildung haben. Sie verfügen entweder über Qualifizierungen in anderen Bereichen oder/und nicht vollständig absolvierten Lehramtsausbildungen. Über diese zunehmenden **Personen ohne Lehramtsausbildung (PoL)**, die kaum als Gruppe in Erscheinung treten, ist wenig bekannt. In diesem Jahr sollen erstmals für sie Fortbildungen von den Seminaren zur (Nach-)Qualifizierung angeboten werden (Hirn 2023).

Zum Schuljahr 2023/24 sind auch erstmals 250 zusätzliche Plätze für ein **Freiwilliges Soziales Jahr mit einem pädagogischen Schwerpunkt** an Schulen vorgesehen. Neu ist hier, dass die Stellen nicht mehr in Verbindung mit Vereinen angeboten werden, sondern ausschließlich auf die Schulen bezogen sind. Geplant ist die Auswahl der Standorte, die hier Stellen einrichten können, am Sozialindex auszurichten. Zusätzlich soll zum Schuljahr 2023/24 auch die Anzahl der **Plätze für Pädagogische Assistent/innen** verdoppelt werden (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2023).

So lassen sich die Entgrenzungen des schulischen Arbeitsmarktes über die vergangenen Jahre tabellarisch wie folgt (grob) darstellen (vgl. Abb. 1). Es zeigt sich, dass sich in Baden-Württemberg vor allem in den vergangenen 15 Jahren die in Schulen tätigen Personengruppen deutlich verändert haben.

Während die Schule vor der Jahrtausendwende weitgehend von Lehrpersonen getragen wurde, die hierzu ein wissenschaftliches Studium durchlaufen hatten oder als Fachlehrer ausgebildet wurden, führte einerseits der Ganztagesbetrieb und das Erfordernis der Inklusion, andererseits die zunehmende Einrichtung von „Nicht-lehrerstellen“ zu einer Ausweitung des Personals an den Schulen.



Abb. 1: Überblick über in Schulen in Baden-Württemberg zusätzlich tätige Personengruppen seit 2008

Der zweite Arbeitsmarkt in der Schule

Insgesamt hat sich zunächst schleichend und nun immer offensichtlicher im Schulsystem ein **zweiter Arbeitsmarkt** etabliert. Er ist inhaltlich durch schulische Teilaufgaben gekennzeichnet, die vielfach in befristeten und stundenweisen Arbeitsverhältnissen erfüllt werden. Auch ehrenamtliche Kräfte sind im weitesten Sinne zum zweiten Arbeitsmarkt hinzuzurechnen.

Der Begriff zweiter Arbeitsmarkt ist unscharf an den Rändern, bezeichnet aber im Kern alle in der Schule tätigen Personen, die vielfach ohne formale Quali-

zierung in der Schule arbeiten. Der zweite Arbeitsmarkt ist aber nicht an allen Schularten und Standorten gleichermaßen anzutreffen, sondern vermehrt an den Grundschulen, an SBBZ und in Schulen mit (gebundenem) Ganzttag aufzufinden – also vorwiegend an den Schularten und Standorten, die vom Lehrermangel besonders betroffen sind.

Die Integration weiterer Akteursgruppen in den schulischen Alltag bringt vielerorts äußerst positive Impulse für die Schulentwicklung, etwa im Sinne der interdisziplinären und multiprofessionellen Kooperation, aber auch aufgrund von wichtigen Erfahrungen aus außerschulischen Feldern. In dieser Hinsicht unterstützen diese Entwicklungen die Öffnung von Schulen in ihr Umfeld. Sicher ist es auch richtig, jungen Menschen in ihrer nachschulischen Orientierung Einblicke in ein Berufsfeld zu gewähren, wie dies mit den Bufdi- oder FSJ-Stellen trefflich der Fall ist, auch, um eine nachfolgende Berufswahlentscheidung vorzubereiten.

Herausforderungen

Den positiven Aspekten, die gerne beleuchtet werden, stehen jedoch beträchtliche Herausforderungen für die Schulleitungen und Kollegien gegenüber. Sie betreffen die schulische Organisation und Kooperationsbeziehungen, die Professionalisierung der tätigen Personen und die Heterogenität innerhalb des Kollegiums.

1. Herausforderung: Verwaltungsaufwand

Mit dem zweiten Arbeitsmarkt werden in weit höherem Maß Absprachen erforderlich und das verändert die **innerschulischen Strukturen und Kooperationsbeziehungen**. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteursgruppen erfordert bspw. vielfach vorausgehende Absprachen, welche Person an welcher Stelle des Unterrichts wie tätig wird, in welcher Form Differenzierungen erfolgen und wie Ergebnisse wieder zusammengeführt werden. Gerade auch stundenweise beschäftigte Personen brauchen hier im Vorfeld Orientierung und zuweilen eine frühe Unterrichtsplanung, um produktiv tätig werden zu können. Auch die Zusammenarbeit mit Inklusionshelfer/innen erfordert bspw. Absprachen, inwiefern diese über ihr zu betreuendes Kind tätig werden (dürfen) – oder auch nicht.

Auf der Schulleitungs- und innerschulischen Steuerungsebene binden die Einstellungsprozesse viel Zeit und Ressourcen und erfordern nicht selten die Zusammenarbeit mit den Schulträgern, Schulämtern und Regierungspräsidien. Schulleitungen und Lehrpersonen sind durch ihr fachliches und bildungswissenschaftliches Studium in der Regel auf die **Aufgaben der Per-**

sonalakquise, Personalverwaltung und Personalführung nicht vorbereitet, so dass diese Prozesse neben dem regulären Schulalltag viel Zeit in Anspruch nehmen. Auf der Suche nach Personen aus dem Kollegium, die Ausschreibungen übernehmen und Bewerbungen sichten bzw. bewerten können, finden sich schnell diejenigen Kolleg/innen, die ohnehin bereits viele Aufgaben übernehmen (müssen).

Fragwürdig wird der für die ohnehin oft am Limit arbeitenden Kolleg/innen resultierende Zeitaufwand dann, wenn es sich bei den zu besetzenden Stellen um (monetär und bzgl. Vertragsdauer) wenig lukrative Stellen handelt. Schnell fragen sich die beteiligten Schulleiter/innen und Kolleg/innen, ob sich das zum Teil aufwändige Finden von engagierten Mitarbeiter/innen eigentlich lohnt.

2. Herausforderung: Betreuungs- und Beratungsbedarf

Viele Personen des zweiten Arbeitsmarkts sind entweder Laien oder Anfänger/innen im Lehrberuf, mit denen zunächst ein **erheblicher Betreuungs- und Beratungsbedarf** verbunden ist. Sie müssen die standortspezifischen schulischen Konzepte erst kennenlernen und benötigen hierzu Mentoren, die als Ansprechpartner fungieren und sie durch die anfallenden Aufgaben im Schuljahr führen. Vor der zu erwartenden Hilfe der Personen im akuten Lehrermangel steht deshalb zuerst eine Mehrarbeit der ohnehin belasteten Kolleg/innen.

Aber auch anschließend sind Grenzen der Professionalisierung bei den Personen des zweiten Arbeitsmarkts vorhanden: Aufgrund des fehlenden bildungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Studiums fehlt häufig „eine wissenschaftliche fundierte Reflexionskompetenz pädagogischer Prozesse“ (Tillmann 2019, 12), wie sie in der ersten Ausbildungsphase erworben wird. Natürlich ist die Reflexionskompetenz nicht im gleichen Maß wie bei den Lehrpersonen erforderlich, wenn Letztere den Unterricht verantworten, aber die Erfahrung zeigt, dass im Schulalltag rasch Situationen entstehen, in denen verantwortlich entschieden werden muss. Ob deshalb mit den zunehmend formal nicht qualifizierten Personen auf dem zweiten Arbeitsmarkt die hohen Qualitätsansprüche, z. B. hinsichtlich der Unterrichtsqualität, aufrechterhalten werden können, bezweifelt auch die Ständige Wissenschaftliche Kommission in ihrem Gutachten (2023, 19).

3. Herausforderung: Zunehmende Heterogenität im Kollegium

Der zweite Arbeitsmarkt führt insbesondere auch zu zwangsläufig resultierenden **Gleichheitsfragen**, die in der Heterogenität der Kollegien begründet sind und dort vielfach diskutiert, aber wenig in Beiträgen beschrieben werden. Viel Unmut bestand schon bisher, wenn eine

Fachlehrerin oder ein Fachlehrer dieselben Aufgaben leisten, aber ungleich bezahlt werden. Oder, wenn Lehrpersonen unterschiedlicher Besoldungsgruppen dieselben Arbeiten an Gemeinschaftsschulen übernehmen oder sich innerschulische Aufstiegschancen an dem studierten Lehramt bemessen. Dieses Problem verschärft sich, wenn Personen des zweiten Arbeitsmarktes, beispielsweise Pädagogische Assistent/innen, aufgrund zunehmender Erfahrung und Kompetenz dieselben Aufgaben in gleicher Güte und Qualität leisten wie die Lehrer/innen im Kollegium. Kaum beachtete Gleichheitsfragen entstehen auch durch die unterschiedlichen Rechtsstellungen der Arbeitsverhältnisse, bei denen z. B. Schulassistent/innen nach Zeitstunden angestellt werden und Urlaub bekommen, während beamtete Lehrer/innen Ferien haben.

4. Herausforderung: Die Lernprozesse unserer Schüler/innen

Wenngleich die derzeitigen Diskussionen gerne auf das Finden von Lösungen für den Personalmangel an Schulen rekurrieren, entsteht absehbar durch diese Situation eine weitere, massive Herausforderung: das bereits über die vergangenen Jahre deutlich erkennbare Nachlassen der fachlichen Leistungen unserer Schüler/innen. Wie lassen sich vor Ort Betriebsstrukturen finden, die den veränderten Personalstrukturen Rechnung tragen, ohne ein weiteres Sinken der Leistungen der Schüler/innen zu verursachen? Ein Dilemma, das mancherorts bereits heute Schulleitungen und Kolleg/innen vor immense Herausforderungen stellt.

(Tiefenstrukturelle) Lösungen sind gefragt

Seit den 2000er Jahren ist zunächst schleichend und nun immer offensichtlicher ein zweiter Arbeitsmarkt an den Schulen entstanden, der sich infolge des Lehrermangels ausweitet. Er umfasst im Kern die Gruppe der formal nicht qualifizierten Personen, die in der Schule mitarbeiten. Ihre Tätigkeit erfolgt häufig in geringem Umfang und ist oftmals zeitlich befristet. Der zweite Arbeitsmarkt und seine Ausweitung ist eine gebotene und immer mehr beschrittene Möglichkeit, um dem Lehrermangel insbesondere an Grundschulen, SBBZ und gebundenen Ganztagschulen zu begegnen. In Politik, Schulverwaltung und Wissenschaft wird allerdings bislang weniger beachtet, welche Herausforderungen er für die Schulleitungen, Lehrpersonen, Schulträger – und noch seltener: für Schüler/innen – bereithält. Denn: Einmal mehr ist absehbar, dass die geplante, personelle Unterstützung vor Ort in der nächsten Zeit zu einer zusätzlichen Belastung der Regelschullehrpersonen und Schulleitungen führt.

Der zweite Arbeitsmarkt ist gleichermaßen mit Herausforderungen für die Bewältigung des schulischen Alltags

wie für die schulische Qualitätsentwicklung verbunden und enthält nicht geklärte Ungleichheiten in finanzieller und rechtlicher Hinsicht. Der zweite Arbeitsmarkt kann mittel- bis langfristig nicht nur an der Oberfläche, sondern auch in der Tiefe schulischer Strukturen eine Lösung des Personalproblems an den Schulen sein, vorausgesetzt, für die in diesem Beitrag skizzierten Herausforderungen können gangbare Lösungen gefunden werden. Andernfalls bleibt zu befürchten, dass er absehbar mehr Probleme schafft.

Literatur

- Hirn, M.: Fortbildung Nichterfüller/innen. In: *bildung und wissenschaft*, 77 (2023) H. 1-2, 32-33.
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport-Baden-Württemberg: Pressemeldung „Weitere Investitionen in gerechteres Bildungssystem“ 2023. Online: <https://stm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/weitere-investitionen-in-gerechteres-bildungssystem> (12.02.2023).
- Robert Bosch Stiftung: Das Deutsche Schulbarometer: Aktuelle Herausforderungen aus Sicht von Schulleitungen. Ergebnisse einer Befragung von Schulleitungen allgemein- und berufsbildender Schulen 2023. Online: <https://www.bosch-stiftung.de/de/deutschlands-schulen-leiden-unter-fachkraeftemangel> (22.02.2023).
- Ständige Wissenschaftliche Kommission: Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel 2023. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf (12.02.2023).
- Stoye, J.: „Es gibt uns. Und es ist gut, dass es uns gibt!“ 2017. Online: <https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/es-gibt-uns-und-es-ist-gut-dass-es-uns-gibt> (20.02.2023).
- Tillmann: Von einer Notmaßnahme zu einem dauerhaften Konzept? Der Seiteneinstieg in den Lehrberuf. In: *Pädagogik* 71 (2019), 11-14.

Prof. Dr. Albrecht Wacker
Professor für Schulpädagogik der Sekundarstufe I
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg
Mitglied der Redaktion von LEHREN & LERNEN
albrecht.wacker@ph-ludwigsburg.de

Dr. Johannes Zylka
Seminar für Ausbildung und Fortbildung
der Lehrkräfte (GWHR) Weingarten
Redaktionsleitung LEHREN & LERNEN
zylka@mailbox.org