

Informationen



Verband Bildung und Erziehung
Saarländischer Lehrerinnen- und Lehrerverband

Pressemitteilung

Saarlouis, 18.08.26

Pressemitteilung: SLLV: Lehrkräftegewinnung braucht endlich eine Gesamtstrategie - Sonderbericht des Landesrechnungshofs bestätigt Handlungsbedarf

Landesgeschäftsstelle

Lisdorfer Straße 21b

66740 Saarlouis

T. + 49 6831 - 4 94 40

F. + 49 6831 - 4 66 01

info@sllv.de

www.sllv.de

Mitglied im
dbb beamtenbund
und tarifunion saar

Der Landesrechnungshof zeigt in seinem aktuellen Sonderbericht zur Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften deutlich: Der Lehrkräftebedarf im Saarland wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Steigende Schüler:innenzahlen und altersbedingte Abgänge erhöhen den Einstellungsbedarf erheblich. Bereits heute bestehen Engpässe, unter anderem im Bereich Sonderpädagogik. Aus Sicht des Saarländischen Lehrerinnen- und Lehrerverbandes (SLLV) ist deshalb klar: Die bereits eingeleiteten Maßnahmen sind anzuerkennen, reichen aber nicht aus. Einzelmaßnahmen ersetzen keine langfristige Strategie, die Ausbildung, Gewinnung und Bindung von Lehrkräften zusammendenkt.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf bei der Sonderpädagogik. Das Saarland verfügt weiterhin über keinen Studiengang Sonderpädagogik und ist damit bei der Gewinnung entsprechender Fachkräfte auf andere Bundesländer angewiesen. Gleichzeitig zählt die Sonderpädagogik bereits heute zu den Bereichen mit besonders großem Personalmangel und ohne mobile Lehrkräftereserve – mit unmittelbaren Folgen für die Umsetzung der Inklusion. Für den SLLV ist das ein struktureller Widerspruch. Quereinstieg und alternative Zugangswege wie SOPRO-I können in Mangelsituationen eine sinnvolle Ergänzung sein. Sie dürfen jedoch nicht zur eigentlichen Nachwuchsstrategie werden. *„Wir beklagen seit Jahren den Mangel an Förderschullehrkräften. Wer im eigenen Land dringend Förderschullehrkräfte braucht, kann aber nicht dauerhaft darauf hoffen, dass andere Bundesländer sie für uns ausbilden“*, erklärt Dominik Schwer, Vorsitzender des SLLV.

Der Rechnungshof macht zugleich deutlich, dass die Attraktivität des Lehrkräfteberufes nicht allein über Werbung oder zusätzliche Zugangswege gesteigert werden kann. Arbeitsbedingungen, Belastung und die Möglichkeit, Lehrkräfte dauerhaft im Beruf zu halten, sind zentrale Bestandteile einer erfolgreichen Personalstrategie. Der Rechnungshof empfiehlt unter anderem eine bessere Entlastung von Lehrkräften. Hier sieht der SLLV unmittelbaren politischen Handlungsbedarf: ausreichende Personalisierung, eine funktionierende mobile Lehrkräftereserve, verbindliche Systemzeit und eine spürbare Entlastung von Verwaltungsaufgaben müssen Teil einer langfristigen Personalstrategie werden. Der SLLV hält eine Grundpersonalisierung von **120 Prozent** für notwendig, damit Schulen nicht bereits bei normalen Ausfällen an ihre Grenzen geraten. Diese Maßnahmen verändern die Zufriedenheit – und damit auch das Image. *„Die beste Werbekampagne für den Lehrkräfteberuf steht jeden Morgen vor einer Klasse. Wenn Lehrkräfte ihren Beruf gerne machen und ihn jungen Menschen guten Gewissens empfehlen, ist das glaubwürdiger als jede Imagekampagne.“*

Auch die Verlässlichkeit des Berufseinstiegs gehört zu einer guten Personalstrategie dazu. Wenn junge Menschen nach einem absolvierten Referendariat nicht mit einer verlässlichen Perspektive rechnen können, sondern sich mit befristeten Stellen

Informationen



Verband Bildung und Erziehung

Saarländischer Lehrerinnen- und Lehrerverband

auseinandersetzen müssen, kann dies aus Sicht des SLLV abschreckend wirken. *„Wer nach dem Referendariat nur eine befristete Perspektive bekommt, fragt sich verständlicherweise, wie ernst es das Saarland mit seinem Nachwuchs meint.“*, so Schwer.

Der Rechnungshof benennt darüber hinaus ein Problem, das bei der Lehrkräftegewinnung leicht unterschätzt wird: die Qualität der Verwaltungs- und Bewerbungsverfahren. Schlechte Erreichbarkeit, lange Bearbeitungszeiten, veraltete IT und umständliche Verfahren können dazu führen, dass Interessierte bereits auf dem Weg in den Schuldienst verloren gehen. Der SLLV kennt dieses Problem auch aus seiner Beratungspraxis. Nicht nur Bewerber:innen sondern auch bereits Beschäftigte, Referendar:innen sowie pädagogische Fachkräfte haben teilweise Schwierigkeiten, zuständige Ansprechpartner zu erreichen oder zeitnah Antworten zu erhalten. *„Wer Lehrkräfte gewinnen und halten will, darf sie nicht schon beim ersten Kontakt mit der Verwaltung verlieren. Wenn Bewerber:innen oder Beschäftigte wochenlang auf Antworten warten oder niemanden erreichen, ist das mehr als schlechter Service. Es schadet dem Saarland im Wettbewerb um Fachkräfte“*, sagt Dominik Schwer. Der SLLV fordert deshalb klare Zuständigkeiten und verbindliche Standards für Erreichbarkeit und Bearbeitungszeiten.

Der SLLV sieht im Sonderbericht mehr als eine Bestandsaufnahme des Bildungsministeriums. Viele der notwendigen Entscheidungen betreffen unterschiedliche Ressorts: Ausbildungskapazitäten und ein Studiengang Sonderpädagogik ebenso wie Stellenplanung, Besoldung, Finanzierung und Arbeitsbedingungen. *„Das Bildungsministerium kann den Lehrkräftemangel nicht alleine lösen. Wir brauchen eine Gesamtstrategie, die Ausbildung, Gewinnung und Bindung von Lehrkräften zusammendenkt. Lehrkräftegewinnung ist eine Aufgabe der gesamten Landesregierung“*, stellt Schwer klar.

Der SLLV begrüßt, dass der Rechnungshof konkrete Stellschrauben benennt und Maßnahmen des Landes damit auf den Prüfstand stellt. *„Der Bericht des Rechnungshofs zeigt sehr deutlich, dass wir nicht erst in einigen Jahren handeln dürfen. Wir müssen heute die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Schulen auch in fünf, zehn und fünfzehn Jahren ausreichend mit qualifizierten Lehrkräften versorgt sind. Der Bericht gehört deshalb auf den Kabinetttisch“*, so Dominik Schwer.

Der SLLV wird die weitere Umsetzung der Empfehlungen des Rechnungshofs kritisch begleiten. Für den Verband steht dabei fest: **Wer Lehrkräfte gewinnen will, muss ausbilden. Wer Lehrkräfte halten will, muss gute Arbeitsbedingungen schaffen. Und wer um Fachkräfte konkurriert, muss ein verlässlicher und professioneller Arbeitgeber sein.** Eine nachhaltige Lehrkräfteversorgung wird nur gelingen, wenn diese Punkte zusammen gedacht werden.

Landesgeschäftsstelle

Lisdorfer Straße 21b

66740 Saarlouis

T. + 49 6831 - 4 94 40

F. + 49 6831 - 4 66 01

info@sllv.de

www.sllv.de

Mitglied im

dbb beamtenbund
und tarifunion saar