

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission
am Freitag, 30. Juni 2023, 12:00 Uhr
im Haus des Landtags (Plenarsaal), Stuttgart
**zum Thema „Einbeziehung aller Bevölkerungsteile in die Krisenvorsorge und
Krisenbewältigung“**

Vortrag von Dirk Lederle
Stellvertretender Landesvorsitzender VBE
- Es gilt das gesprochene Wort. –

Sehr geehrte Damen und Herren,

kann man aus Krisen lernen – eindeutig ja. Muss man aus Krisen lernen – unbedingt! Mir als Schulpraktiker – im Hauptberuf bin ich Schulleiter eines Schulzentrums aus einer Grund-, Werkreal- und Realschule mit nahezu 1000 Schülerinnen und Schülern; neben unseren Regelklassen gibt es bei uns eine Grundschulförderklasse und auch mehrere Internationale Vorbereitungsklassen, sowie diverse inklusive Settings – und auch als außerordentlich gut vernetzter Verbandsvertreter (als solcher bin ich heute hier), ist es wichtig zu betonen, dass bei allen Reibungsverlusten, die es in den vergangenen Krisen seit 2015 gab, viele Dinge auch gut gelaufen sind. Vor allem immer dann, wenn die Politik versucht hat, Personenkreise, die für die Umsetzung der Maßnahmen wichtig sind, auch tatsächlich mit einzubeziehen.

Exemplarisch hierfür möchte ich das Vorgehen des Kultusministeriums während der Corona-Krise nennen. Schon unter der damaligen Ministerin Dr. Eisenmann wurden in regelmäßigen Gesprächsrunden Verbandsvertreterinnen und -vertreter in die Überlegungen eingebunden. Es war in diesen Gesprächen möglich, auf Augenhöhe zu diskutieren, zu kritisieren und auch Anliegen vorzubringen. Dies wurde auch unter Ministerin Schopper beibehalten und die Gesprächsformate bzw. Kommunikationsformate sogar teilweise noch intensiviert. Besonders wichtig für solche Gesprächsformate ist es, dass beide Seiten, vor allem aber auch die Administration offen für die Argumentation der

Praktiker ist und diesen nicht nur das Gefühl gibt, eine Pflichtübung zu absolvieren, weil Beteiligung gerade en vogue ist.

Kurzum These 1 – Eine Einbeziehung von Praktikern ist für die Bewältigung von Krisen ein absolutes Muss!

Für die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen vor Ort ist das schulische Leitungspersonal zentral. Dazu braucht es Informationen für diesen Personenkreis, aber auch Unterstützung. In der Anfangszeit der Pandemie herrschte verständlicherweise sehr viel Unsicherheit. Informationen wurden kommuniziert und revidiert. In diesem informativen Trubel waren viele Schulleitungen allerdings auf sich alleine gestellt. Die Schulverwaltung auf allen Ebenen war kaum bis schlecht erreichbar. Schulleitungen landauf landab wurden mit Informationen geradezu überschüttet. Diese waren in vielen Fällen auch noch unzureichend aufbereitet und kamen von diversen Stellen, auch aus dem Sozialministerium, an die Schulen. In dem Bemühen alles vor allem juristisch korrekt zu kommunizieren, entstanden geradezu enzyklopädisch dimensionierte Werke mit einer nahezu unüberschaubaren Vielzahl an Anhängen. Wann sollten diese eigentlich gelesen werden? Wen konnte man bei Nachfragen kontaktieren? Musterschreiben (auch und vor allem mehrsprachig bzw. in leichter Sprache) oder Einverständniserklärungen diverse Art wurden seitens der Kultusverwaltung zumindest anfangs kaum bis nicht zur Verfügung gestellt. Tausende Schulleitungen waren im Land damit beschäftigt, genau diese zu erstellen oder versuchten, durch die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen die Schreiben und Verordnungen der unterschiedlichen Art zu verstehen, anstatt vor Ort konkret mit der Umsetzung von Maßnahmen zu beginnen. Viele dieser Informationen trafen zudem rechtzeitig freitagnachmittags ein. Umsetzung selbstverständlich zum kommenden Montag. Dies brachte viele Schulleitungen, aber auch Kollegien an den Rand dessen, was leistbar war oder auch darüber hinaus.

Noch viel mehr alleine gelassen fühlten sich die Schulleitungen, wenn es darum ging, sich juristische Scharmützel mit Corona-Kritikern/Leugnern der unterschiedlichsten Couleur zu liefern. Rechtssicheres Agieren war schwierig, juristische Unterstützung selten.

These 2 – Informationen müssen gebündelt, strukturiert und vor allem adressatengerecht aufbereitet kommuniziert und Unterstützungsangebote müssen etabliert werden. Hierzu braucht es gesicherte Strukturen in der Kultusverwaltung und Schulaufsicht.

Als ich Lehrer wurde, habe ich mich entschieden, unter anderem das Fach Biologie zu studieren. Ich habe also eine gewisse Affinität zu gesundheitlichen Themen. Der Umgang mit Tupfern, Sonden und Pufferlösungen war mir von daher nicht ganz fremd, dass ich dies konkret aber einmal „am lebenden Objekt“ benötigen würde, hatte ich nie gedacht. Die Pandemie hat uns Lehrkräfte zu medizinischen Hilfskräften gemacht, egal wie affin dieses Thema für uns war. Das Testgeschäft war anfangs komplex und stellte uns vor große Herausforderungen. Wer schon einmal eine Testung mit einer Grundschulklasse oder auch pubertierenden Jugendlichen durchgeführt hat, weiß von was ich rede. Uns wurden zwar Tests und Masken bereitgestellt, eine Qualifizierung fand aber an vielen Schulen höchstens durch das Studium der Gebrauchsanweisung oder durch Video-Tutorials der Hersteller statt. Selten gab es Qualifizierungsmaßnahmen durch medizinisches Fachpersonal. Aus Schulen, an denen dies stattfand, wissen wir, dass dies bei Kolleginnen und Kollegen dort für ein hohes Maß an Handlungssicherheit und Sicherheit auch im Auftreten gegenüber kritischer Elternschaft geführt hat. Sicher nahmen auch einige Eltern Testangebote außerhalb wahr. Es wurden auch alternative Testformate entwickelt, wie z.B. Pooltests, dennoch trugen die Lehrkräfte die Hauptlast und auch die Hauptverantwortung vor Ort.

These 3 – Wer zusätzliche Aufgaben in Kollegien gibt, muss auch Sorge dafür tragen, dass Lehrkräfte hierfür qualifiziert werden.

Für alle an Schule und Bildung beteiligten Personenkreise, waren sicherlich die Schulschließungen die größte Herausforderung. Ganz offen gesprochen, auch als Schulpraktiker, war der Bereich Digitalisierung nicht gerade die Vorzeigedisziplin an vielen Schulen in Baden-Württemberg. Glück hatte, wer sich im Rahmen des Digitalpaktes rechtzeitig auf den Weg gemacht hatte und sowohl in der Planung, als auch in der

Ausführung der Arbeiten vorangeschritten war. Zum Glück gab es da schon ein Lernmanagementsystem als Landeslösung und weitere Optionen wurden rasch zur Verfügung gestellt. Dennoch, was gerade die Corona-Krise in diesem Bereich an vielen Schulen bewirkt hat, ist wohl einer der positiven Effekte der Krise. Man könnte es auch so sagen: Die Digitalisierung ist gekommen, um zu bleiben. Der Weg ist aber noch lange nicht zu Ende und benötigt weiterhin viel Unterstützung.

- Wer kümmert sich eigentlich um die Administration der digitalen Endgeräte?
- Wäre es nicht viel sinniger, dies würden externe Profis tun?

Ein Beispiel: Bei mir an der Schule sind dies übrigens rund 450 Geräte. Dafür stellt das Land alles in allem 2,5 Lehrerwochenstunden zur Verfügung. Wir haben zusätzlich hierzu übrigens im letzten Haushaltsjahr mehr als 20.000€ für externe Dienstleistungen ausgegeben. Dieses Geld fehlt uns im Haushalt nun an anderer Stelle für unsere Schülerinnen und Schüler.

Zudem stellt sich hier auch die Frage, ob sich irgendjemand schon mit der Frage beschäftigt hat: Was ist eigentlich in 5 Jahren? Also genau dann, wenn die meisten der nun gerade neu beschafften Geräte „end of life“ sind und ersetzt werden müssen. Zusätzliche Milliarden sind zur Beschaffung geflossen. Anschlusszahlungen ungewiss.

These 4 – Die Corona-Krise hat der Digitalisierung an den Schulen einen positiven Schub gegeben.

These 5 – Damit die Digitalisierung von Nachhaltigkeit geprägt ist, braucht es eine geregelte Anschluss- und Zusatzfinanzierung, aber vor allem eine Professionalisierung der Strukturen an Schulen.

Apropos Digitalpakt. Alleine der sogenannte Medienentwicklungsplan, der zur Beantragung der Fördermittel notwendig war – ausgedruckt ergab der rund 30 Seiten – ist ein gutes Beispiel für die bürokratische Überforderung der Schulen. Auch hier gilt: Ansprüche hoch und Unterstützung kaum bis wenig. Hatte man hier nicht einen Schulträger, der entsprechendes Fachpersonal unterstützend zur Verfügung stellte,

wundert es kaum, dass dieser Bereich an vor allem auch kleineren Schulen von kleineren Schulträgern weiterhin eher ein stiefmütterliches Dasein fristet. Insgesamt ist hier anzumerken, dass noch lange nicht alle positiven Aspekte aus dem Bereich Digitalisierung auch tatsächlich nutzbar gemacht werden. Beispielhaft möchte ich an dieser Stelle die neu etablierte Allgemeine Schulverwaltungssoftware des Landes nennen. Positiv ist es sicherlich, dass das Land erstmals eine einheitliche Lösung zur Verfügung stellt, deren Nutzung verbindlich ist. Warum dann aber ein Datentransfer von Schule zu Schule nicht möglich sein soll – ich denke hier vor allem an allgemeine Schülerdaten – erschließt sich mir zumindest kaum. Bei neu aufgenommenen Schülerinnen und Schülern müssen alle Datensätze neu angelegt, der Maserimpfschutz und diverse Einverständniserklärungen erneut abgefragt und eingetragen werden. Ich will ihnen dies ganz praktisch darstellen. Das Sekretariat meiner Schule muss also bei rund 125 neuen 5. Klässlern alle persönlichen Daten neu erfassen und sich von allen Eltern erneut den Maserimpfschutz der Kinder vorlegen lassen, obwohl diese Kinder ja von einer Grundschule kommen, wo genau dies alles schon einmal erfasst wurde. Dass dies zumindest gelegentlich zu Kopfschütteln auch bei den Eltern führt, ist wohl nachvollziehbar.

These 6 – Bürokratie an Schulen muss reduziert und positive Synergien besser genutzt werden. Das senkt nicht nur die Arbeitsbelastung, sondern schafft auch mehr Akzeptanz.

In der Bewältigung der Folgen der Corona-Krise hat man sehr schnell gemerkt, dass Lerndefizite zwar das eine sind, die Folgen bei den Schülerinnen und Schülern im sozial-emotionalen Bereich das andere. Mit fachlichen Defiziten umzugehen, darin sind Lehrkräfte professionalisiert. Was es hierzu braucht, ist vor allem Zeit und ein Plus an Personal. Nun wissen wir alle, dass gerade der Faktor Personal in Zeiten des Lehrermangels eine große Herausforderung darstellt. Dennoch war man seitens des Kultusministeriums sehr bemüht, gerade hier neue Wege zu gehen. Das Programm „Lernen mit Rückenwind“ machte es Schulen möglich, sich hier zu öffnen und die Kooperation mit institutionellen Partnern, z.B. Nachhilfeinstituten oder auch individuellen Personenkreisen, z.B. Studierenden zu suchen. Erfahrungsgemäß fällt dies natürlich Ballungsräumen leichter, als im ländlich strukturierten Raum. Das verhält sich

erschreckend deckungsgleich mit der Situation bei der Lehrereinstellung generell. Auch hier waren und sind Schulleitungen im Land bei der Personalgewinnung relativ auf sich selbst gestellt. Sie übernehmen hier mit hohem persönlichen und zeitlichen Einsatz Verantwortung. Den Faktor Zeit hat man offensichtlich erkannt. Das Programm geht weiter. Das ist auch gut so.

These 7 – Durch Krisen entstandene Defizite bedürfen zusätzlicher Mittel und vor allem Zeit zu deren Bewältigung.

In dem Zusammenhang gilt es auch ein Lob an die Kultusverwaltung auszusprechen. Gerade das Programm „Lernen mit Rückenwind“ ist ein gutes Beispiel, wie es gelingen kann, den Verwaltungsaufwand auf ein erträgliches Maß zu beschränken. Das geht aber nur dann, wenn man die Schulaufsicht hierzu ertüchtigt. Das ist in diesem Bereich erfolgt. Es wäre wünschenswert, wenn dies in anderen Bereichen auch der Fall wäre.

Ein ausdrückliches Lob muss man der Kultusverwaltung dafür aussprechen, dass gerade der sozial-emotionale Bereich von Beginn an in das Programm mit einbezogen wurde. Auch hier wurde breit gedacht. Die Bandbreite dessen, was hier möglich ist, ist enorm. Dieser Bereich beschäftigt die Schulen trotzdem immer noch sehr intensiv. Viele Schulen haben sich auch hier auf den Weg gemacht, sich zusätzliche Expertise von außen einzukaufen. Sie wird von den Schulen durchweg als positiv empfunden und zeigt, wie wichtig diese ist. Lehrkräfte sind Experten im Unterrichten, aber eben nicht unbedingt Sozialarbeiter, Therapeuten oder systemische Familienhelfer. Das Schlagwort multiprofessionelle Teams sei hier am Rande erwähnt. Aber auch multiprofessionelle Teams, die über die Monetarisierung von Lehrerstellen ermöglicht werden können, auch übrigens im Zusammenhang mit der sozialindexbasierten Ressourcenzuweisung, erhöhen den Arbeitsaufwand seitens der Schulleitungen enorm. Wie schon oft auch an anderer Stelle erwähnt, ist die Belastung der Schulleitungen nicht nur durch die Corona-Krise enorm gestiegen. Hier wäre es an der Zeit, dafür zu sorgen, dass die Aufgabe Schulleitung endlich wieder leistbar wird oder sich Schulleitungen durch die Schaffung von Verwaltungsassistenzen, auf den Kernauftrag von ihrer Tätigkeit, der Schulentwicklung,

konzentrieren kann. Wer in diesem Zusammenhang einen Handlungsbedarf negiert, kennt vermutlich die Zahlen an Schulleitungen nicht, die ihre Funktion zurückgeben oder ignoriert gekonnt den Zusatz „erneute Ausschreibung“ bei den Stellenausschreibungen.

These 8 – Zur Koordinierung im Bewältigen der Folgen von Krisen brauchen Schulleitungen mehr Zeit und Unterstützung.

Nochmals zurück zu den multiprofessionellen Teams. In der schulischen Realität sind inzwischen neben Lehrkräften viele unterschiedliche Berufsgruppen angekommen. Dies erleichtert uns Lehrkräften nicht nur die Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen, sondern auch die Integration von Menschen mit anderen Einschränkungen. Die Unterrichtsbegleitung dieser Schülerinnen und Schüler ist ein ganz wichtiger Faktor zur Schaffung gelingender Bedingungen in der Partizipation und der Bildungsgerechtigkeit für diese Menschen.

Ein Beispiel aus der Corona-Zeit: Ein körperlich stark eingeschränkter und zu einer vulnerablen Gruppe gehörender Junge nimmt am Fernlernen teil. Normalerweise hat dieser eine Unterrichtsbegleitung, der ihm bei der Teilnahme am Unterricht bei alltäglichen Dingen, z.B. Heft herausholen oder umblättern, hilft. Da ja Fernlernen ist bzw. er nicht am Unterricht teilnimmt, wird die Unterrichtsbegleitung als nicht notwendig empfunden. Sie muss sich also ein neues Tätigkeitsfeld suchen und findet dies zum Glück auch. Als der Junge nun wieder zur Schule will, scheitert es genau daran, dass so schnell kein Ersatz gefunden werden kann. Der Junge muss also zuhause bleiben, bis wieder jemand gefunden wird, der ihn unterstützt. Trotz aller Bemühungen dauert dies erhebliche Zeit. Erst nach großem medialem Interesse gibt es erste Interessenten. Viele springen ab, als das Thema Bezahlung angesprochen wird.

Sicher macht der allgemeine Fachkräftemangel die Gewinnung solcher Personen nicht unbedingt einfacher. Ein großer Hemmschuh ist hier die höchst unterschiedliche Bezahlung dieser Menschen. Einheitliche Qualitätsmaßstäbe und damit ein Anforderungsprofil gibt es nicht flächendeckend. Qualifizierungsmaßnahmen sollten hier auch angedacht werden. Viele unterschiedliche Menschen und Berufsgruppen im Unterricht zusammen zu bringen, erfordert einen hohen Einsatz zeitlicher Ressourcen auf

Seiten der beteiligten Lehrkräfte. Es muss z.B. geklärt werden, wer wann welche unterstützenden Tätigkeiten versieht und was generell in welcher Phase des Unterrichts möglich ist.

These 9 – Multiprofessionelle Teams brauchen je nach Tätigkeit einheitlich qualitative Maßstäbe und eine entsprechende Bezahlung. Lehrkräfte brauchen zur Koordination zeitliche Ressourcen.

99 Thesen sind es nun nicht geworden, ich hoffe aber, dass aus meinen Ausführungen Impulse für Ihre Arbeit erhalten haben und freue mich später darauf, Ihre Rückfragen zu beantworten.

Haben Sie vielen Dank!