

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1014

Stellungnahme der GEW Schleswig-Holstein zum Antrag der FDP-Fraktion „Praxis der Kettenverträge beenden“ (Drucksache 20/403), dem Änderungsantrag der SSW-Fraktion (Drucksache 20/551) und dem Alternativantrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen „Unterrichtversorgung sicherstellen, Status des Berufs der Lehrerinnen und Lehrer aufrechterhalten (Drucksache 20/493)

Die GEW Schleswig-Holstein begrüßt die Bereitschaft von FDP-Fraktion, SSW-Fraktion und Regierungsfractionen, zur Beendigung der „Praxis der Kettenverträge“ beitragen zu wollen. Bei genauerer Betrachtung erscheint der Begriff „Kettenverträge“ jedoch nicht zutreffend.

Mit Beschluss vom 22. September 2020 hat das Kabinett mitgeteilt, in der unmittelbaren Landesverwaltung - mit Ausnahme der Hochschulen - werde zukünftig vom Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund abgesehen. Diese Umsteuerung haben DGB und GEW mehrfach angemahnt. Daher begrüßen wir den Beschluss zur Umsetzung.

Gleichzeitig mussten wir jedoch feststellen, dass befristet Beschäftigten nun mitgeteilt wurde, dass ihr Vertragsverhältnis nicht verlängert werden könne. Insofern scheint die gängige Praxis jetzt zu sein, die Anzahl der befristeten Verträge zu begrenzen. Mit Hilfe unseres Rechtsschutzes fand dann in mehreren Fällen eine Überprüfung des Sachgrundes statt. Oft mit dem Ergebnis, dass ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund nicht vorlag, sodass eine unbefristete Einstellung erfolgte. Insofern geht der Antrag der FDP-Fraktion an der Sachlage in Schleswig-Holstein vorbei. Schleswig-Holstein vergibt zurzeit keine „Kettenverträge“.

Die Ursache für die mehrfache Befristung liegt im Lehrkräftemangel selbst, der dazu führt, dass Planstellen nicht mit ausreichend qualifizierten Lehrkräften besetzt werden können. Leider finden sich in den Anträgen keine konkreten Vorschläge, wie mit dieser Problematik zukünftig umgegangen werden soll. Vage wird von Qualifizierungsmöglichkeiten gesprochen. Wer aber mit welcher Ausgangsqualifikation in welcher Weise für welches Lehramt qualifiziert werden soll, bleibt völlig offen. Da braucht es eindeutig mehr als eine „bessere Beratung“, wie sie die CDU-Fraktion und die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen fordern.

An dieser Stelle muss also etwas geändert werden, wenn man es ernst damit meint, weniger Menschen befristet einstellen zu wollen. Hierzu machen wir folgende Vorschläge:

1. Die **Anzahl der Studienplätze muss erhöht werden, ebenso die Zahl der Ausbildungsplätze in der zweiten Phase am IQSH**. Der „Goldstandard“ muss auch weiterhin die grundständig ausgebildete Lehrkraft mit zweiter Staatsprüfung sein. Dies wird aber in absehbarer Zeit leider nicht umzusetzen sein, sodass weitere Maßnahmen erforderlich sind.
2. Die Möglichkeiten für **Quer- und Seiteneinstieg müssen ausgebaut werden**. Gleiches gilt für das Duale Studium in der Sonderpädagogik – wobei hier noch Anpassungen erforderlich sind, um die Ausbildung für die Studierenden leistbar zu gestalten.

3. Um sofort neue Kolleg*innen in den Schuldienst aufnehmen zu können und die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig und zielführend zu reduzieren, sind **weitere berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen** zu schaffen.

Die GEW legt hierzu einen Vorschlag vor, der versucht, sowohl die kurzfristigen Anforderungen in den Schulen als auch die Qualitätssicherung zu berücksichtigen:

Zugangsvoraussetzung für eine Weiterqualifizierung in diesem Sinne sind ein Bachelor-Abschluss (oder ein nach DQR gleichgestellter pädagogischer Abschluss), der entweder eine pädagogische Eignung oder mindestens ein zukünftiges Unterrichtsfach erkennen lässt. Alternativ kann ein Meistertitel anerkannt werden. Zusätzlich ist eine zweijährige Anstellung im Schuldienst erforderlich, die eine gute pädagogische Eignung und Weiterentwicklung erkennen lässt. Ist durch die unterrichtlichen und pädagogischen Leistungen einer Kolleg*in erkennbar, dass sie in besonderer Weise geeignet ist, kann diese Zeit auf ein Jahr verkürzt werden. Vorerfahrungen können auf diese Zeit angerechnet werden. Die Anerkennung der Eignung erfolgt mit Hilfe von landesweit identischen, festgeschriebenen Kriterien durch die zuständige Schulleitung.

Befristet beschäftigten Kolleg*innen, die diese Voraussetzungen erfüllen, ist nach spätestens zweijähriger Tätigkeit ein Angebot zur Weiterqualifizierung in zwei Fächern / Fachrichtungen zu machen. Sogenannte Mangelfächer sind dabei vorrangig zu berücksichtigen.

Die Qualifikation erfolgt während einer tariflichen Beschäftigung. Ziel ist die zweite Staatsprüfung und somit die unbefristete Einstellung und ggf. Verbeamtung in der dem Lehramt entsprechenden Entgelt- oder Besoldungsgruppe.

Die Qualifizierung wird berufsbegleitend erworben und berücksichtigt innerhalb von drei Jahren sowohl universitäre als auch unterrichtspraktische Inhalte (vgl. Duales Studium). Eine vorgeschaltete zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens ist dabei je nach Vorerfahrung erforderlich. Für die gesamte Qualifizierung ist wichtig, dass möglichst viele Ausbildungsanteile online bzw. dezentral erfolgen, um so gerade in schlecht mit Lehrkräften versorgten Regionen neue Personen gewinnen zu können.

4. Unerlässlich ist eine **professionelle Begleitung bzw. ein Mentoringsystem** für befristet beschäftigte Lehrkräfte. Die bisherige Praxis seitens des Bildungsministeriums, sie ohne Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung in den Schulalltag zu schicken muss beendet werden.

Auf diese Weise ist es möglich, sowohl Perspektiven für befristet angestellte Kolleg*innen zu schaffen, als auch langfristig zusätzliches – und dringend benötigtes – Personal für den Schuldienst zu gewinnen.