

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1319

GEW-Stellungnahme zum Handlungsplan Lehrkräftegewinnung (Umdruck 20/0970)

Die GEW warnt seit Jahren vor dem drohenden Lehrkräftemangel, bzw. weist auf die aktuellen Probleme hin. Endlich hat auch die schleswig-holsteinische Bildungsministerin erkannt, dass es Zeit ist zu handeln. Die GEW Schleswig-Holstein hält es für dringend erforderlich, dass das Bildungsministerium für Transparenz sorgt und nachvollziehbare Zahlen zum tatsächlichen Ausmaß des Lehrkräftemangels in Schleswig-Holstein, sowie Zahlen zu den künftigen Bedarfen an Lehrkräften erfasst und vorlegt. Das betrifft vor allem den durch Pensionierungen hervorgerufenen Bedarf, aufgeschlüsselt nach Schularten und Kreisen. Außerdem erwarten wir die Veröffentlichung der Daten zu den Abbruchquoten im Vorbereitungsdienst und im Studium.

Um dem Lehrkräftemangel entgegen zu wirken, muss die Attraktivität des Lehrkräfteberufs gesteigert werden. Das geht nur mit guten Arbeitsbedingungen!

Dazu fordert die GEW Schleswig-Holstein:

- eine Klassenlehrkraftstunde als Entlastung für Lehrkräfte, um diese anspruchsvolle Tätigkeit zu unterstützen, sowie Ausgleichsstunden für weitere zusätzliche Aufgaben von Lehrkräften (z.B. auch für besondere Korrekturaufgaben).
- zusätzliche Stunden zur Betreuung von nicht ausgebildeten Lehrkräften. Diese müssen umgehend zur Verfügung gestellt werden, damit diese Kräfte, von ausgebildeten Lehrkräften unterstützt, im Schulalltag Fuß fassen können.
- zusätzliches Personal für die Schulen. Die Schulassistenz muss ausgebaut und auf die Gemeinschaftsschulen ausgeweitet werden. Um den gestiegenen Anforderungen an Schule jenseits von Unterricht gerecht zu werden, plädieren wir auch für die Einstellung von mehr sozialpädagogischen Fachkräften, Psycholog*innen oder auch Ergotherapeut*innen, um in multiprofessionellen Teams aktuellen Herausforderungen der Schüler*innen zu begegnen und Lehrkräfte zu unterstützen.
- Entlastung der Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben, z.B. von Aufgaben der Personalgewinnung. Stattdessen sollte die Einstellung von Lehrkräften durch das Ministerium oder Schulamt erfolgen.

Wir wenden uns entschieden gegen eine Einschränkung sämtlicher Teilzeitmöglichkeiten. Stattdessen bedarf es echter Entlastungsmaßnahmen, damit Lehrkräfte im Beruf gesund bleiben und neue Kolleg*innen für diesen schönen Beruf gewonnen werden können. Die hohe Teilzeitquote beruht zu einem wesentlichen Teil auf den zu hohen und belastenden Arbeitsbedingungen, sowie zum anderen auf den fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Zum vorliegenden Handlungsplan „Lehrkräftegewinnung“ und dem darin enthaltenen ersten Maßnahmenpaket, nimmt die GEW Schleswig-Holstein wie folgt Stellung:

1. Phase: Berufsorientierung und Studium

Die GEW unterstützt Maßnahmen, um die Studierenden bereits im Studium besser zu unterstützen und auf ihre zukünftige Lehrtätigkeit vorzubereiten. Diese Maßnahmen sollten schnell konkretisiert werden und starten. Wir befürworten ausdrücklich die Übernahme der Übernachtungskosten für Studierende im Praxissemester sowie den Ausbau des FSJ.

Studierende, die für Unterrichtstätigkeiten als Lehrkraft während des Studiums eingestellt werden, müssen dabei so unterstützt und begleitet werden, dass die Tätigkeit für sie gewinnbringend und ausbildungsförderlich ist. Andernfalls besteht das Risiko von Qualitätseinbußen und Studienabbrüchen.

Wir vermissen im vorliegenden Handlungsplan Maßnahmen, die gezielt die Abbruchquoten reduzieren können. Hier muss insgesamt die Betreuung der Studierenden an den Universitäten verbessert werden.

Wir halten es für unverzichtbar, die bestehenden dualen Studiengänge zu optimieren und auszubauen. Die Anforderungen, sowohl der Universität als auch des IQSH sind so zu gestalten, dass sie bewältigt werden können. Das ist zurzeit nicht der Fall. Wenn die erforderlichen Anpassungen gelingen, können duale Studiengänge in Bereichen besonderen Bedarfes dazu genutzt werden, zukünftige Lehrkräfte bereits im Master an das Land Schleswig-Holstein zu binden, vergleichbar mit dem Bereich der Verwaltung. Für Dual-Studierende sollten Wohnheimplätze o.ä. in Flensburg bereitgestellt werden. Wenn erwartet wird, dass in Flensburg studiert und anderntags in Lübeck unterrichtet wird, sind ansonsten hohe Abbruchquoten zu erwarten. Generell fordern wir, den Numerus Clausus für alle Lehramtsstudiengänge abzuschaffen.

2. Phase: Vorbereitungsdienst, Quer- und Seiteneinstieg, Duales Studium

Die GEW spricht sich für eine Erhöhung der Anwärter*innenbezüge der LiV aus, um ihnen im Vorbereitungsdienst ein angemessenes Einkommen zu bieten. Die Besoldung sollte auf 50 Prozent der Eingangsbesoldung erhöht werden.

Unter Berücksichtigung der Bedarfe der Schularten brauchen wir mehr LiV-Plätze. Zwar wurden bereits 2018 zusätzliche LiV-Plätze geschaffen, allerdings entspricht das nicht den Bedarfen. Das betrifft die Lehrämter für Grundschulen, Förderzentren und Gemeinschaftsschulen mit und ohne Oberstufe.

Nach wie vor spricht sich die GEW für eine einheitliche Ausbildung von Gymnasial- und Gemeinschaftsschullehrkräften aus. Die Einführung eines Quereinstiegs, um studierte Gymnasi-

allehrkräfte (mit Befähigung für SEK I und II) für die SEK I schlechter bezahlt für die Gemeinschaftsschule auszubilden und ihnen zuzusichern, dass sie im Anschluss – im Rahmen eines Lehramtswechsels mit Fortbildungen u.ä. - wieder das werden dürfen, was sie sind: Gymnasial- und Gemeinschaftsschullehrkraft mit Befähigung für Sek I und II, halten wir für einen falschen Weg. Hier werden Bildungs- und Ausbildungsressourcen verschwendet. Warum werden sie nicht gleich für beide Schularten ausgebildet?

Der Vorbereitungsdienst für Absolvent*innen der Sek II-Studiengänge muss auch an einer Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe abgelegt werden können, sowie jegliche Wartezeit auf den Vorbereitungsdienst umgehend abgeschafft werden.

Wir halten es für dringend erforderlich, angehende Lehrkräfte gezielt für Regionen mit Lehrkräftemangel zu gewinnen. Die bestehenden Zulagen im Vorbereitungsdienst für den Einsatz in diesen Regionen sind ein erster Schritt. Allerdings sollte die Bleibeverpflichtung gestrichen und die Zulage auch auf Berufseinsteiger*innen nach dem Vorbereitungsdienst ausgeweitet werden. In Regionen mit Lehrkräftemangel könnte zudem Wohnraum durch die Schulträger für LiV kostenfrei zur Verfügung gestellt werden, damit zumindest in der ersten Zeit, oder auch während des Vorbereitungsdienstes, die Wohnung am Studienort gehalten werden kann. Zugleich würde ein Umzug attraktiv und eine Anbindung an den Ort befördert wird.

Die GEW befürwortet eine Ausweitung des Quer- und Seiteneinstiegs. Für den Quereinstieg in das Grundschullehramt fehlen häufig freie Ausbildungsplätze. Hier wirkt sich die insgesamt zu geringe Anzahl an Plätzen im Vorbereitungsdienst negativ aus. Die Ausbildungsplätze sollten also erhöht werden, um geeigneten Quereinsteiger*innen eine Qualifizierung zu ermöglichen. Falls es nicht genügend Ausbildungsplätze gibt, sollte der Seiteneinstieg für Lehramtsabsolvent*innen geöffnet werden, um einen Wechsel des Lehramtes im Einzelfall nach dem Studium zu ermöglichen.

3. Phase: Schuldienst, Fort- und Weiterbildung

Arbeit in Teilzeit:

Die GEW lehnt jede Einschränkung der Teilzeitmöglichkeiten für Lehrkräfte entschieden ab. Viele Kolleg*innen reduzieren ihre Arbeitszeit aus guten Gründen. Teilzeitkräfte dürfen nicht unter Druck gesetzt werden, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Einschränkung der Sabbatjahrmöglichkeiten sehen wir ebenso kritisch. Das Sabbatjahr ist ein probates Mittel, das den Lehrkräfteberuf insbesondere für junge Menschen attraktiv macht. Das Signal, dass bis zu zehn Jahre nach Berufseinstieg diese Option verwehrt wird, ist völlig unnötig und schreckt nur ab. Es wird suggeriert, es sei gang und gäbe, dass Lehrkräfte im Sabbatjahr seien. Dabei nimmt nur ein sehr geringer Anteil die Gelegenheit überhaupt wahr. Gemäß Haushaltsentwurf des Landes für das Jahr 2023 machen jährlich ca. 200 Lehrkräfte von diesem Teilzeitmodell Gebrauch, 200 Personen sind es insgesamt, sei es in der Anspan- oder in der Freistellungsphase. Das Sabbatjahr wird oft mehr als Chance gesehen, als wirklich genutzt. Der

Lehrkräftegewinn der Maßnahme liegt im Promillebereich, der Verlust an Attraktivität des Berufes für junge Lehrkräfte darf jedoch nicht unterschätzt werden.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse:

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse muss vereinfacht und ausländische Lehrkräfte besser unterstützt werden, damit sie möglichst schnell im Schuldienst starten können. In der Praxis hapert es oft an den hohen sprachlichen Anforderungen, die dann zum Abbruch führen. Sprachkurse zur pädagogischen Praxis sind erforderlich für Lehrkräfte aller Herkunftsländer.

Anpassungen im Tarif- und Beamtenrecht:

Wir erwarten, dass die Landesregierung Initiativen im Tarifrecht und Beamtenrecht ergreift, damit Ein-Fach-Lehrkräfte, die einen Anpassungslehrgang oder ähnliches absolviert haben, nicht schlechter bezahlt werden. Das gilt auch für entsprechende Seiteneinsteiger*innen, die hiesige Studiengänge absolviert haben.

Die Bezahlung von Lehrkräften ist ein wichtiger Anreiz für die Gewinnung von Nachwuchskräften. Die Besoldung nach A13 für alle Lehrkräfte ist der richtige Weg, er dauert aber noch zu lange. Die Landesregierung muss darüber hinaus dafür sorgen, Grundschul-, Sonderschul- und die Lehrämter für die Sek I, ebenso wie das Lehramt an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen, dem zweiten Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe zuzuordnen. Unterschiedliche Beförderungsmöglichkeiten und Ämter erzeugen Ärger und Demotivation, insbesondere an den Gemeinschaftsschulen. Im Übrigen sind gleiche Ämter in den verschiedenen Schularten und Lehrämtern inzwischen in vielen Bundesländern Realität, u.a. in Hamburg, wo alle Lehrämter der Studienratslaufbahn zugeordnet sind. Auch diese Maßnahme erleichtert einen flexibleren Einsatz von Lehrkräften.

Prinzipiell erwarten wir von der Landesregierung, Schranken im Laufbahnrecht bzw. Lehrkräftebildungsgesetz abzubauen, die die Flexibilität beim Einsatz von Lehrkräften verhindern. Dazu zählen wir Einstellungen und ggf. Nachqualifizierungen z.B. von Gymnasiallehrkräften an Grundschulen oder Berufsbildner*innen an den Gemeinschaftsschulen. Die aktuellen Regelungen sorgen für absolut unverständliche und unakzeptable Situationen, wenn beispielsweise eine ausgebildete Lerntherapeutin und erfahrene Grundschullehrkraft an einem Förderzentrum mit fünf offenen Stellen nur befristet eingestellt werden kann, da sie das „falsche“ Lehramt hat.

Ein weiterer Schwerpunkt sollte darauf liegen, erforderliche Weiterbildungen in Mangelfächern im Beruf zu ermöglichen und entsprechend finanziell und mit Zeitressource zu fördern.

Prüfaufträge

Zusätzlich zu den Maßnahmen enthält der Handlungsplan Lehrkräftegewinnung eine Reihe von Prüfaufträgen.

- **Direkteinstieg Grundschule und Gemeinschaftsschule:**
Die GEW lehnt einen Direkteinstieg an den Grund- und Gemeinschaftsschulen ab. Jegliche Lehramtsausbildungen und Qualifizierungen müssen das Ziel verfolgen, eine vollwertige und qualitativ gute Ausbildung zu erzielen. Lehrkräfte auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, die zu einem unterschiedlichen Einsatz und unterschiedlicher Bezahlung führen, dienen nicht diesem Ziel. Die GEW hat bereits Vorschläge vorgelegt, um Vertretungslehrkräfte ohne Lehramtsausbildungen zur unbefristeten Einstellung zu qualifizieren. Ziel muss immer eine qualitativ vergleichbare Qualifikation mit ausgebildeten Lehrkräften sein.
- **Arbeitszeitmodelle:**
Die GEW lehnt die Erwartung an Kolleg*innen ab, über ihre regelmäßigen Pflichtstunden hinaus, zu unterrichten. Eine Vergütung der Mehrarbeit über das Vollzeitdeputat hinaus würde diese Erwartung befördern. Allerdings sollte es selbstverständlich sein, dass Überstunden und Mehrarbeitsstunden, wenn sie denn geleistet werden, regulär und von der ersten Stunden an vergütet werden. Die beamtenrechtlichen Vorschriften sollten diesbezüglich aktualisiert und überarbeitet werden.
Die Arbeitsbelastung an den Schulen ist zu hoch. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte beträgt jetzt schon im Durchschnitt weit mehr als 41 Stunden pro Woche. Das ist das Ergebnis zahlreicher Untersuchungen zur Arbeitszeit von Lehrkräften. Diese Überlastung muss das Bildungsministerium endlich anerkennen und eine ehrliche Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit von Lehrkräften entwickeln.
- **Entlastung:**
Die GEW begrüßt ausdrücklich die Entlastung von Lehrkräften von Verwaltungsaufgaben und anderen außerunterrichtlichen Anforderungen. Wir schlagen vor, weitere Entlastungsmaßnahmen zu ergreifen. Beispielsweise könnte die Ersetzung von Halbjahreszeugnissen durch Gespräche Kapazitäten frei machen. An den Förderzentren sollte jeweils nur einen Förderplan und ein Zeugnis pro Jahr geben.

Geprüft werden sollte auch, ob zeitlich auslaufend Stellen für Sonderpädagog*innen an FÖZ GE mit sonderpäd. Fachkräften mit Unterrichtsgenehmigung besetzt werden können, die so unbefristet eingestellt werden könnten und später auf eine andere Stellenbasis kommen.

Positiv ist, dass in dem vorgelegten Handlungspaket kaum auf verpflichtende, einschränkende Maßnahmen gesetzt wird, die die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Dieses Herangehen wird in Abgrenzung der Vorschläge der SWK positiv wahrgenommen und sollte unbedingt fortgesetzt werden. Anmerken müssen wir aber, dass die Aussage, die Vorschläge der Bildungsministerin seien unisono begrüßt worden seitens der Gewerkschaften und Verbände nur begrenzt richtig ist. Daher bedanken wir uns für die Gelegenheit hier ausführlich Stellung zu nehmen und weitere Vorschläge zu machen.

Kiel, den 21.04.2023