



Bericht

der Landesregierung

Bericht zur Lehrkräftegewinnung

Federführend ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Gliederung

0. Anlass
1. Einleitung
2. Projektgruppe Lehrkräftegewinnung
3. Maßnahmen
 - 3.1. Stärkung der aktiven Lehrkräfte
 - 3.2. Stärkung der Ausbildung angehender Lehrkräfte
 - 3.3. Stärkung des Quer-, Seiten- und Direkteinstiegs
 - 3.4. Stärkung der Begegnungen mit dem Lehrerberuf
 - 3.5. Stärkung der Kommunikation
4. Perspektiven
5. Anlagen

0. Anlass

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) hat im Bildungsausschuss am 24. Mai 2018 mündlich über sein Konzept mit fünf Kernpunkten zur Lehrkräftegewinnung berichtet (vgl. Protokoll Bildungsausschuss 19/13, dort Anlage 1). Der Landtag hat mit der Drucksache 19/760 die Landesregierung gebeten, einen schriftlichen Bericht über das Konzept zur Lehrkräftegewinnung vorzulegen, in dem über die vorgetragenen, zahlreichen Maßnahmen zusätzlich umfassend schriftlich berichtet werden soll.

1. Einleitung

Das Thema Lehrkräftemangel ist nicht neu. Angesichts nun wieder und entgegen der Prognosen der vergangenen Jahre steigender Schülerinnen- und Schülerzahlen und steigender Anforderungen an Schulen z.B. im Bereich der inklusiven Bildung, die ebenfalls Bedarf an Lehrkräften auslösen, ist von einem Bedarf an Lehrkräften auszugehen, der höher ist, als er im Moment gedeckt werden kann. Dies trifft vor allem auf die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen, an Grundschulen und an Förderzentren zu. Der Bedarf ist aber auch in den MINT-Fächern und in einzelnen Regionen des Landes nicht gedeckt. Vor diesem Hintergrund hat das Thema Lehrkräftegewinnung für das MBWK hohe Priorität.

Das MBWK verfolgt dabei folgende Ziele:

- Deckung des Lehrkräftebedarfs und Ersatz für alle ausscheidenden Lehrkräfte
- Gewinnung weiterer Lehrkräfte aufgrund steigender Zahlen von Schülerinnen und Schülern und aufgrund neuer Anforderungen an schulische Qualität
- Höhere Wertschätzung des Lehrerberufs
- Erhalt der hohen Professionalität der Lehrkräfte an den schleswig-holsteinischen Schulen

Für die auch vom Landtag geforderte nachhaltige Lehrkräftegewinnung bedarf es einer genaueren Analyse des Lehrkräftebedarfes. Dies war bislang aufgrund der vorliegenden Daten und der Datenverfügbarkeit nicht möglich. Auch fehlte eine fachliche Prognose, die die zahlreichen Aspekte in einem Modell so zusammenbringt, dass auch bei unterschiedlichen Konstellationen sicherere Bedarfsprognosen erfolgen können. Dazu gehören die auch im Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2018“ genannten Faktoren wie z.B.:

- Migration
- Geburtenrate
- Altersstruktur des Bildungspersonals und
- Zuzug in die Städte

Unabhängig davon konstatiert der Bericht, „dass sich die Zahl der Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer im Jahr 2016 auf 17,1 Millionen Personen weiter erhöht hat, geht nicht nur auf die steigenden Geburtenzahlen und vermehrte Zuzüge aus dem Ausland zurück, sondern auch auf eine immer frühere Bildungsbeteiligung sowie den Trend zur Höherqualifizierung“¹.

Es müssen dafür viele verschiedene kleine Stellschrauben bedient und justiert werden. Dabei muss stets im Einzelnen genau darauf geschaut werden, was und wer für die einzelne Schulart, das jeweilige Fach oder die Funktion benötigt wird. Es gibt einen hohen Bedarf in manchen Bereichen, der nur schwer gedeckt werden kann, in anderen Bereichen gibt es einen Überschuss an Absolventinnen und Absolventen und Bewerbungen. Zudem gilt es zu verhindern, in der Gewinnung neuer Lehrkräfte Erwartungen bei Studierenden in einzelnen Schularten und Fächern zu wecken, die dann enttäuscht werden müssen. Insofern geht es um eine Antizipation künftiger Bedarfe und einer daraus abgeleiteten guten Kommunikation über die differenzierte Bedarfssituation in den verschiedenen Schularten, Fächern und Regionen.

Dabei sind Lösungen erforderlich, die sowohl kurzfristig als auch nachhaltig wirken. Die Priorität des MBWK liegt auf der Gewinnung grundständig ausgebildeter Lehrkräfte. Mit den vorgestellten Maßnahmen wird die Lehrkräftegewinnung weiter professionalisiert. Dazu gehört die zielgruppenspezifische Ansprache, verbesserte Zugänge und effektive Anreize. Auch die Frage der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern wird aufgegriffen. Hinzu kommt, dass es in einigen Schularten und Fächern aktuelle Deckungslücken gibt, für die zusätzlich auch kurzfristig wirkende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Dabei werden diejenigen, die keinen direkten Weg in ein Lehramt gegangen sind, aber an Schulen in Schleswig-Holstein unterrichten wollen, gut qualifiziert und auf ihrem Weg unterstützt.

¹ Bildung in Deutschland 2018, DIPF

Dafür hat das MBWK ein Konzept mit fünf Kernpunkten erarbeitet:

- Stärkung der aktiven Lehrkräfte
- Stärkung der Ausbildung angehender Lehrkräfte
- Stärkung des Quer-, Seiten- und Direkteinstiegs
- Stärkung der Begegnungen mit dem Lehrerberuf
- Stärkung der Kommunikation

Darüber hinaus sieht das Arbeitsprogramm der Landesregierung vor, zukünftig für alle Schularten und Schulfächer den voraussichtlichen Bedarf an Lehrkräften fortlaufend zu ermitteln. Dazu bedarf es eines neu zu entwickelnden Prognoseverfahrens. Belastbare Prognosen für den Lehrkräftebedarf in Schleswig-Holstein nach Fächern und Regionen sind nämlich derzeit nicht möglich. Hierfür entscheidende Variablen können nicht ermittelt werden, vor allem da das Personalverwaltungsprogramm PERLE zwar die jeweilige Fakultas der Lehrkräfte ausweist, aber nicht, ob und in welchem Umfang eine Lehrkraft ihre Fächer oder fachfremd unterrichtet. Zudem herrscht Unsicherheit in Bezug auf zukünftige Lehrkräftebedarfe u.a. hinsichtlich folgender Faktoren: Zahl der Schülerinnen und Schüler und ihre Verteilung auf die Schularten, Ausgestaltung der Kontingentstudententafeln, zur Verfügung stehende Lehrerstellen und die Verteilung von Leitungs- und anderer unterrichtsfremder Aufgaben (Verteilung von Ausgleichs- und Ermäßigungsstunden). Auf die Erfahrungen anderer Länder kann hierfür nicht zurückgegriffen werden, da diese ebenso wenig über ein den Anforderungen entsprechendes Prognosetool verfügen. Das MBWK hat daher entschieden, die Entwicklung der Grundlagen für die Programmierung des gewünschten Berechnungstools im Rahmen einer Machbarkeitsstudie auszuschreiben. Infolge der Ausschreibung wurden Prof. Dr. Björn Christensen und Dr. Tim Hoppe mit der Erstellung der Studie beauftragt. Zwischenzeitlich haben die beiden einen ersten Entwurf ihrer „Machbarkeitsstudie zur Entwicklung eines Lehrerbedarfsprognosemodells für das Bundesland Schleswig-Holstein“ vorgelegt. Diese wird derzeit im MBWK insbesondere mit Blick auf die technischen Anforderungen und die weiteren Umsetzungsschritte geprüft. Mit der Beauftragung zur Umsetzung des Lehrerbedarfsprognosemodells - Installation eines entsprechenden statistischen Auswertungstools - ist im letzten Quartal 2018 zu rechnen. Die Studie geht von einer Projektdauer von sechs Monaten aus, um das Prognosemodell zur Nutzung im MBWK einzusetzen.

2. Landes- und bundesweite Aktivitäten der Nachwuchskräftegewinnung

Seit Sommer 2017 wird im MBWK an der Einrichtung einer abteilungsübergreifenden Projektgruppe ‚Lehrkräftegewinnung‘ unter Einbeziehung des Instituts für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) gearbeitet. Diese Projektgruppe forciert seit Anfang 2018 die bereits veranlassten und geplanten Maßnahmen, entwickelt diese weiter und erarbeitet neue Ideen und Maßnahmen. Dies ist ein sich kontinuierlich weiterentwickelnder Prozess, so dass dieser Bericht nur einen Zwischenstand widerspiegeln kann. In den bisherigen Sitzungen ging es um Werbung und Kommunikation, um Lehrkräftegewinnung an berufsbildenden Schulen und Grundschulen, um die Gewinnung von Lehrkräften für Sonderpädagogik sowie in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Seit Mai 2018 werden auch Vertreterinnen und Vertreter der beiden lehrkräfteausbildenden Universitäten eingeladen. Die AG Lehrkräftegewinnung für die berufsbildenden Schulen vertieft zusätzlich die Frage nach Deckung des speziellen Bedarfes an den berufsbildenden Schulen.

Gleichzeitig bringt sich das MBWK in die bundespolitische Diskussion um Lehrkräftegewinnung ein. Schleswig-Holstein ist Mitglied der AG Lehrkräftegewinnung der KMK, der Unterarbeitsgruppe berufsbildende Schulen und beteiligt sich an der Berufsschullehrerinitiative des deutschen Stifterverbandes.

Die gesamte öffentliche Verwaltung hat ein Nachwuchskräfteproblem. Der Mangel an Lehrkräften ist Teil dieser Problematik. Daher wird im Rahmen der ressortübergreifenden, von der Staatskanzlei geleiteten Arbeitsgruppe „Nachwuchskräftegewinnung“ der Landesregierung durch Flyer, Werbefilme, Buswerbung, Social-Media-Werbung und Plakatierung der PKW des Landes Schleswig-Holstein für die Gewinnung des Lehrkräftenachwuchses geworben. Diese Arbeitsgruppe wirbt aber nicht nur um Lehrkräftenachwuchs, sondern um Nachwuchskräfte in allen Bereichen der Verwaltung des Landes Schleswig-Holsteins. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, die Arbeitgebermarke „Land Schleswig-Holstein“ zu profilieren und bei Messen, in Publikationen etc. ein positives Image der Landesverwaltung zu vermitteln. Im Zuge der Nachwuchskräftegewinnung wird auch auf Ausbildungs- und Karriereportalen nach Lehrkräften gesucht. Das MBWK beteiligt sich ebenfalls an der Arbeitsgruppe „Diversity - moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“. Einen Überblick über die im Folgenden dargestellten Maßnahmen bietet die Anlage 1.

Die insbesondere in der AG Lehrkräftegewinnung entwickelten Maßnahmen werden Schritt für Schritt umgesetzt. Eine weitere Feinsteuerung erfolgt, sobald die differenzierten Ergebnisse der Lehrkräftebedarfsanalyse vorliegen. Auch die neue KMK-Prognose zu Lehrkräftebedarfen, die voraussichtlich im Dezember herausgegeben wird, wird miteinbezogen werden.

3. Maßnahmen

3.1 Stärkung der aktiven Lehrkräfte

Die Lehrkräfte an den schleswig-holsteinischen Schulen sind gut ausgebildet, haben vielfältige Erfahrungen und bilden die wichtigste Basis für die Unterrichtsversorgung. Deswegen sind die Lehrkräfte an den Schulen selbst der naheliegende und kurzfristig wirkende Ansatzpunkt der Lehrkräftegewinnung. Die Potentiale der Lehrkräfte gilt es zu nutzen und zu erweitern, um relativ schnell Unterrichtskapazitäten zu gewinnen und die Qualität zu sichern.

Für Lehrkräfte ist Wertschätzung ein gewichtiger Faktor. Sie wird unter anderem ausgedrückt durch eine schnelle Einstellung, eine gute Bezahlung und Arbeitsbedingungen, die so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen. Hier ist Schleswig-Holstein einen großen Schritt weitergekommen.

Flexibilisierte Etats helfen, Einstellungsmöglichkeiten besser zu nutzen. Durch Überbrückungsverträge gelingt es zudem, im Einstellungsverfahren besser auf die Bedürfnisse der angehenden Lehrkräfte einzugehen. Hinzu kommen die grundsätzlichen Vorteile des Berufsbeamtentums und die vielfältigen Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung im Landesdienst.

Mit diesen Maßnahmen bietet das Land Schleswig-Holstein auch im Vergleich zu anderen Ländern gute Einstellungsbedingungen.

Bereits jetzt werden - unter bestimmten weiteren Voraussetzungen - diejenigen Grund- und Hauptschullehrkräfte von A 12 nach A 13 befördert, die hauptsächlich in der Sekundarstufe I unterrichten. Zudem ist geplant, dass alle Grundschullehrkräfte im Rahmen eines Stufenplans zur Anhebung der Besoldung von Grundschullehrkräften mit Wirkung vom 1. August 2020 bis zum 31. Juli 2025 eine monatliche Zulage erhalten, deren Betrag sich jährlich um 80,00 Euro erhöht. Mit Wirkung vom 1. Au-

gust 2025 soll das Lehramt in die Besoldungsgruppe A 13 übergeleitet werden. Bereits im August 2019 soll außerdem die Besoldung der Funktionsämter für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen oder an Grund- und Hauptschulen um eine „halbe Besoldungsstufe“ und im August 2020 um eine weitere „halbe Besoldungsstufe“ erhöht werden. Diese Regelungen stehen allerdings unter dem Vorbehalt des noch ausstehenden Gesetzgebungsverfahrens.

Im Jahr 2019 sollen im Rahmen weiterer Maßnahmen auch die Anwärterbezüge der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) angehoben und die Jubiläumsszuwendung wieder eingeführt werden. Der Gesetzentwurf wurde dem Landtag bereits zur ersten Lesung vorgelegt. Die vorgenannten monetären Verbesserungen sind - vorbehaltlich der erforderlichen Gesetzgebungsverfahren - mit einer finanziellen Belastung des Haushalts bis zum Jahr 2023 in Höhe von rund 65 Mio. € verbunden. Dies ist ein deutliches Zeichen, dass die geleistete Arbeit anerkannt wird. Noch in der Diskussion ist die Frage, wie Anreize für LiV aussehen können, die bereit sind, ihren Vorbereitungsdienst in unterversorgten Regionen Schleswig-Holsteins zu absolvieren und dann auch dort für einen Einstieg in den Beruf zur Verfügung zu stehen.

Daneben ist insbesondere die Gesundheit der schleswig-holsteinischen Lehrkräfte im Blick des MBWK. Dazu hat das MBWK im November 2017 eine Umfrage zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit am Arbeitsplatz Schule durchgeführt. Die darin enthaltenen Hinweise werden vertiefend in Bezug auf Ansatzpunkte untersucht, um daraus in einer Arbeitsgruppe Konsequenzen entwickeln zu können. Dazu hat das MBWK im Bericht „Statuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aus der Sicht von Lehrkräften“ (Drs. 19/631) vom 27.03.2018 dem Landtag berichtet. Das Gesundheitsmanagement wird verstärkt, um krankheitsbedingte Fehltage und die Eintritte in den Vorruhestand verringern zu können. Der Landeskoordinator für Betriebliches Eingliederungsmanagement an Schulen unterstützt Lehrkräfte sei dem 1. August 2017 beim Wiedereinstieg in den Beruf. Die AG Betriebliches Gesundheitsmanagement des MBWK erarbeitet weitere Maßnahmen. Aus der oben genannten Umfrage werden Schlussfolgerungen für attraktive und gesunde Arbeitsbedingungen an unseren Schulen gezogen. Schulen mit besonderen Herausforderungen sollen mit einem Bildungsbonus unterstützt werden. Ein Konzept zur Ausgestaltung wird derzeit entwickelt. Die Einführung des Verfahrens „Bildungsbonus“ ist für das Schuljahr 2019/20 vorgesehen.

Entlastungsstunden sind eine wichtige, aber sorgsam zu dosierende Stellschraube. Inzwischen erfolgt eine Entlastung der Lehrkräfte, die Quer-, Seiten- und Direkteinsteigende unterstützen, in der Regel mit 2 Stunden pro Woche. Sie helfen dann den Quer-, Seiten- und Direkteinsteiger/innen, die hohen Anforderungen, die der Einsatz im Unterricht und die Qualifizierung stellen, besser zu bewältigen. Überlegt wird zudem, Lehrkräfte an Schulen eine Weiterbildung anzubieten, die spezifisch auf die Unterstützung dieser Fach- und Unterrichtsnovizen ausgerichtet ist. Zusätzliche Unterrichtskapazitäten schafft der Einsatz von Lehrkräften über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinaus. Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts wurde die Möglichkeit, Lehrkräften, die ihren Eintritt in den Ruhestand über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinausschieben, Zuschläge zu gewähren und eine neue Regelung zur Altersteilzeit eingeführt. Gleichzeitig wurden mit dem Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen die Hinzuverdienstgrenzen für den Einsatz engagierter Lehrkräfte im Ruhestand als Seniorexpertinnen und -experten verbessert. Seitdem können diejenigen, die bei Eintritt in den Ruhestand die gesetzliche Altersgrenze erreicht haben, unbegrenzt hinzuverdienen. Für Lehrkräfte, die vor dem 01.01.2016 auf Antrag in den Ruhestand versetzt wurden, wurde die Hinzuverdienstgrenze - in Anlehnung an den zum 01.01.2016 eingeführten Zuschlag beim Hinausschieben der Altersgrenze - auf 115% der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge angehoben. Da diese Regelung bis zum 31.12.2018 befristet ist, wird derzeit im MBWK geprüft, ob und welche Maßnahmen in Bezug auf die Stärkung von Seniorlehrkräften - insbesondere bei Beamtinnen und Beamten, die auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt wurden - darüber hinaus ergriffen werden können.

Nicht alle potentiellen Maßnahmen liegen allein in der Hand des MBWK. So könnte eine Verbesserung der Kinderbetreuung Lehrkräften Möglichkeiten dafür verschaffen, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und mehr zu unterrichten. Hier hat das MBWK bereits die Mittel zur Förderung des offenen Ganztags erheblich angehoben. Die Kinderbetreuung ist eine kommunale Aufgabe; dabei scheint es sinnvoll, dass diese die Schulen verstärkt in ihre Betreuungskonzepte und den Ausbau der Kinderbetreuung an Schulen einbeziehen.

3.2 Stärkung der Ausbildung angehender Lehrkräfte

Lehrkräftemangel ist ein bundesweites Problem. Deswegen geht es weniger darum, Lehrkräfte aus anderen Bundesländern zu gewinnen als selber genügend auszubilden, zumal sowohl Studium als auch Vorbereitungsdienst für Schleswig-Holstein als Wohn- und Arbeitsort wirksam werben. Eine hohe Zahl derer, die in Schleswig-Holstein ausgebildet werden, bleibt in Schleswig-Holstein. Um dauerhaft eine ausreichende Zahl von Lehrkräften für Schleswig-Holstein zu gewinnen, wird angestrebt mittel- und langfristig die grundständige Ausbildung von Lehrkräften entsprechend der vorzunehmenden Bedarfsanalyse in Schleswig-Holstein weiter auszubauen.

Die sorgfältig entwickelten Studiengänge und der Vorbereitungsdienst vermitteln das beste Fundament für einen guten Unterricht und einen souveränen Umgang mit den Anforderungen des Berufs. Mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) und der Europa-Universität Flensburg (EUF) verfügt Schleswig-Holstein über zwei hervorragende Universitäten, die Lehrkräfte ausbilden. Darüber hinaus bildet die Musikhochschule Lübeck für die Sekundarstufen I und II im Fach Musik aus. Auch das IQSH, das anschließend die angehenden Lehrkräfte mit dem Vorbereitungsdienst zur endgültigen Lehramtsbefähigung ausbildet, genießt bundesweit einen guten Ruf. Die Schulen in Schleswig-Holstein unterstützen als Ausbildungsschulen mit ihren zahlreichen Ausbildungslehrkräften die angehenden Lehrkräfte professionell. Darauf kann das MBWK aufbauen und sowohl quantitativ hinsichtlich der Zahl der Studien- und Ausbildungsplätze als auch qualitativ mit einer Weiterentwicklung der Qualifikations- und Studienangebote nachsteuern.

Abhängig von den Bedarfswerten für die einzelnen Lehrämter und bestimmte Fächer sollen die Studienplatzkapazitäten in enger Abstimmung mit den Universitäten angepasst werden. Die Plätze im Vorbereitungsdienst hat das MBWK zunächst auf 1.495 aufgestockt, 2018 erneut um 75 Plätze angehoben und es wird eine weitere Anhebung in 2019 um 90 Plätze angestrebt.

An den Hochschulen sind bereits zahlreiche Maßnahmen geplant, die aus Ergänzenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2018 und 2019 (vgl. Drs. 19/916) finanziert werden sollen. Diese Ziel- und Leistungsvereinbarungen bedürfen noch der Zustimmung des Landtages.

Dies betrifft insbesondere folgende Maßnahmen:

- An der EUF wurde die Zahl der Studienplätze im Bereich Sonderpädagogik von 120 auf 160 erhöht und liegt damit um ein Drittel höher als im Jahr 2016. Die Erhöhung der Studienplatzkapazität soll mit der personellen Stärkung des Bereiches gesichert werden. Aufgrund des nach wie vor hohen Bedarfes an Sonderschulpädagogen in den Schulen werden künftig noch weitere Maßnahmen geplant.
- Darüber hinaus soll die EUF zur Stärkung der Grundschullehrerausbildung ab 2019 zusätzliche Mittel für das Fach Sachunterricht zur Verfügung bekommen. Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer für dieses Fach sind für das Land wichtig, da die Schülerinnen und Schüler hier ihre erste Begegnung mit dem naturwissenschaftlichen Bereich haben. Das Fach ist bisher zulassungsbeschränkt und soll gestärkt werden, um damit zielgerichtet die Zahl der Absolventinnen und Absolventen des Lehramtsmasters für Grundschulen zu erhöhen.
- Die Zahl der Grundschullehrerabsolventinnen und -absolventen in Flensburg ist insgesamt von 122 im Jahr 2015 auf 160 im Jahr 2017 gestiegen, für 2019 wird eine Absolventenzahl von fast 200 erwartet. Inwieweit weitere Kapazitätserweiterungen notwendig sein werden, wird insbesondere die in Auftrag gegebene Lehrkräftebedarfsanalyse zeigen.
- Ergänzend ist geplant das Studienangebot an der EUF in den Bereichen Mathematik und Darstellendes Spiel zu erweitern.
Das Fach Mathematik soll künftig nicht nur auf Primar- und Sek. II-Niveau angeboten werden, sondern könnte dann auch auf Sek. I-Niveau studiert werden und somit zur Deckung des Bedarfes an Mathematiklehrkräften beitragen.
Zum Wintersemester 2020 soll das Sek. II- Fächerspektrum um das Fach Darstellendes Spiel ergänzt werden. Mit der Ergänzenden Ziel- und Leistungsvereinbarung soll die Hochschule entsprechende Mittel für die Einrichtung einer W3-Professur erhalten.
- Zur Stärkung des MINT-Bereiches ist zusätzlich zum Ausbau des Studienangebotes im Fach Mathematik in Flensburg eine strukturelle Maßnahme an der CAU geplant. Um die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in einzelnen MINT-Fächern (Mangelfächer) an der CAU zu erhöhen und damit den Lehrkräftebedarf besser decken zu können, soll der Lehramtsbezug insbesondere in den MINT-Fächern innerhalb der polyvalenten Studiengänge gestärkt werden. Die CAU wird dazu in Kooperation mit den Fachdidaktiken des Leibniz-Instituts für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN) ein Konzept entwickeln, es

nach Abstimmung mit dem MBWK umsetzen und auf regelmäßiger Basis evaluieren.

- In dem berufsbildenden Bereich hat das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der EUF in diesem Jahr das Satellitenmodell vollständig umgesetzt. Im Rahmen dieses Modells bietet das biat einen Masterstudiengang in den gewerblich-technischen Fachrichtungen für Bachelorabsolventen von Fachhochschulen an. Die bestehende Kooperation des biat mit der Hochschule Flensburg wurde auf die Fachhochschulen Kiel und Lübeck ausgeweitet.
- Sowohl in dem berufsbildenden Bereich als auch in der Sonderpädagogik sind künftig noch weitere Maßnahmen geplant.

Zur Deckung des Lehrkräftebedarfs an den berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein wird außerdem die Umsetzung eines dualen Master-Studiengangs diskutiert. „Dual“ bezieht sich hierbei auf eine Hospitations-, respektive Unterrichtstätigkeit an berufsbildenden Schulen einerseits und das Studium „Master of Vocational Education“ am biat der EUF andererseits. Neben einer der vier beruflichen Mangelfachrichtungen könnte - wie im „Regelstudiengang“ auch - ein allgemeinbildendes Unterrichtsfach studiert werden. Denkbar wären die Fächer Mathematik, Wirtschaft/Politik, Physik, Informatik, Sonderpädagogik und Englisch. Die Maßnahme könnte als Kooperationsprojekt des biat bzw. der EUF, der Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) in Schleswig-Holstein und des Landesseminars Berufliche Bildung am IQSH erfolgen. Geprüft wird zudem, inwieweit während des Studiums eine Zahlung von Anwärterbezügen erfolgen könnte.

Ein besonders wichtiges Thema ist der Studienerfolg. Die Studienabbruchquoten insbesondere in den MINT-Fächern im Lehramt sind bundesweit ein Problem. Der Übergang von der Schule zur Hochschule, das Studium sowie der Vorbereitungsdienst sind daher so zu gestalten, dass möglichst viele den Weg zur Lehrkraft erfolgreich gehen und zugleich eine anspruchsvolle Ausbildung absolvieren. Das MBWK hat sich, wie auch die Universitäten, des Themas Studierfähigkeit/Studienerfolg angenommen. Nach einer ersten Veranstaltung am 5. März 2018 wird das MBWK im Herbst eine zweite Veranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern von Einrichtungen aus dem Schul- und Hochschulbereich und unter Einbeziehung von Eltern-, Schüler- und Studierendenvertreterinnen und -vertretern durchführen, um konkrete Schritte zu erarbeiten, die den Übergang von der Schule zur Hochschule erleichtern

und den Studienerfolg verbessern. Neben den studienbegleitenden Maßnahmen spielt der praktische Bezug während des Studiums eine wichtige Rolle. Dieser beginnt mit den beiden Schulpraktika zu Beginn des Lehramtsstudiums und mündet in das Praxissemester an EUF, CAU und MHL, welches ein fester Bestandteil der Masterstudiengänge ist. Hier werden die Studierenden seitens der Hochschulen, der Schulen und des IQSH über mehrere Wochen intensiv betreut und erhalten einen tiefen Einblick in den künftigen Beruf.

Noch in der Diskussion ist die Frage, ob Stipendien für Studierende im Master in Mangelfächern möglich wären und den gewünschten Effekt hätten.

3.3 Stärkung des Quer-, Seiten- und Direkteinstiegs

Es wird erst langfristig gelingen, den Bedarf gerade in bestimmten Fächern und Fachrichtungen vollständig mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften zu decken. Deshalb werden im Folgenden Maßnahmen vorgestellt und weiterentwickelt, die kurzfristig Abhilfe schaffen können.

Lehramtswechsel

Da die derzeitige Lehrkräftemangelsituation nicht alle Fächer und Schulformen gleichermaßen betrifft, besteht in der Weiterbildung erfahrener Lehrkräfte für andere Fächer oder Schulformen ein Potenzial zur Verringerung von Mangelsituationen. Um auf die derzeitigen besonderen Bedarfe an Förderzentren, berufsbildenden Schulen und Grundschulen reagieren zu können und die hohe Unterrichtsqualität zu sichern, ermöglicht der Erlass „Wechsel in ein anderes Lehramt gemäß § 6 LVO-Bildung“ vom 8. Mai 2018 systematisch Lehrkräften den Wechsel in ein anderes Lehramt. Die Zulassung zum Wechsel in ein anderes Lehramt setzt zum einen den Bedarf für das entsprechende Lehramt voraus und zum andern, dass sich die Lehrkraft in einer mindestens fünfjährigen Unterrichtstätigkeit in ihrem bisherigen Lehramt bewährt hat. Die Einführungszeit für den Wechsel in ein anderes Lehramt beträgt grundsätzlich drei Jahre, eine Verkürzung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Mit Beginn der Einführungszeit wird die Lehrkraft an die neue Schulart abgeordnet und ihr werden Aufgaben des neuen Lehramtes übertragen. Der Wechsel in ein anderes Lehramt setzt die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen des IQSH voraus, die je nach Schulart genauer spezifiziert werden. Ebenso wurden im genannten Erlass wei-

tere Voraussetzungen z.B. zu Fächern und Fachrichtungen benannt und Durchführungsbestimmungen festgelegt.

Es ist aber auch wichtig, andere Wege in den Lehrerberuf und die nachträgliche Fortbildung und Qualifizierung positiv zu begleiten und auszubauen. Zudem gilt es, das Potential der Lehrkräfte, die Qualifikationen in anderen Ländern erworben haben (Lehrkräfte aus EU-Ländern, geflüchtete Lehrkräfte, Lehrkräfte, die als Partnerinnen und Partner von im Land tätigen ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Schleswig-Holstein gekommen sind), noch stärker zu nutzen. Sie können eine interessante Bereicherung für die Schulen Schleswig-Holsteins bieten und das Land eröffnet gleichzeitig Beschäftigungsperspektiven für neue Zielgruppen. Das MBWK hat dementsprechend verschiedene Zugänge geregelt, diese teilweise weiter geöffnet und die Unterstützungsmaßnahmen verstärkt. Hinter den Begriffen Quer-, Seiten und Direkteinstieg sowie Anpassungsqualifizierung verbergen sich unterschiedliche Qualifikationsanforderungen und -möglichkeiten, die ergänzt werden durch weitere Qualifizierungsmöglichkeiten des IQSH. Einen Überblick über die Unterschiede dieser Zugänge bietet die Anlage 2.

Dennoch kann dadurch ein grundständiges Lehramtsstudium nicht ersetzt werden. Zusammen mit den Universitäten geht es darum, die Professionalisierung zu verstärken bzw. weitere Wege der Professionalisierung zu finden. Dies gilt sowohl für die fachliche als auch für die pädagogische Qualifizierung. Dafür wird derzeit insbesondere der Ausbau von berufsbegleitenden Studienangeboten diskutiert.

Anerkennung und Qualifizierung für Lehrkräfte mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation (in nur einem Unterrichtsfach)

Für Lehrkräfte mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation in nur einem Unterrichtsfach sind die Möglichkeiten einer Einstellung in den schleswig-holsteinischen Schuldienst verbessert worden. Nach der Neufassung der Landesverordnung zur Gleichstellung von ausländischen Lehramtsqualifikationen haben sie nunmehr auch mit „nur“ einem Fach Zugang zu der vom IQSH für ausländische Lehrkräfte angebotenen Anpassungsqualifizierung. Damit wird ihnen auch der Weg in eine unbefristete Beschäftigung eröffnet. Allerdings scheitern zurzeit viele noch am geforderten Sprachniveau. Hier wird zurzeit vom IPN in Zusammenarbeit mit den Universitäten und dem IQSH im Rahmen eines Programms zur Professionalisierung von Lehrkräften mit Bildungsbiographie im Ausland ein passgenaues Angebot entwickelt.

Seiteneinstieg (möglich in allen Schularten)

Für Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, die einen Studiengang (Diplom/Magister/Master) in einem dringend benötigten Unterrichtsfach oder in einer dringend benötigten Fachrichtung abgeschlossen haben und eine mehrjährige praktische Berufserfahrung nachweisen, besteht die Möglichkeit einer Einstellung in den Schuldienst im Wege des Seiteneinstiegs. Für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen wird ein akkreditierter Masterabschluss vorausgesetzt.

Diese Qualifizierungsmaßnahme erfolgt berufsbegleitend in einem auf zwei Jahre befristeten Beschäftigungsverhältnis. Im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahme sind von den Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern zwischen 15 und 18 Stunden eigenverantwortlicher Unterricht zu erteilen. Darüber hinaus nehmen sie an Ausbildungsveranstaltungen des IQSH teil.

Ein Seiteneinstieg in den Lehrerberuf ist nur möglich, wenn Lehramtsabsolventinnen und Lehramtsabsolventen nicht zur Verfügung stehen. Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsphase (mit einer Note von 3,49 oder besser) ist eine unbefristete Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls auch im Beamtenverhältnis, möglich. Während der Ausbildung wird ein Entgelt entsprechend der Regelungen des TV-L gezahlt, wobei dieses in der Höhe geringer ist als bei Lehrkräften mit einer Staatsprüfung für ein Lehramt. Bei dauerhafter Übernahme in den Schuldienst erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe bzw. eine Besoldung in der Besoldungsgruppe, nach der auch voll ausgebildete Lehrkräfte vergütet bzw. besoldet werden.

Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst (möglich in berufsbildenden Schulen, Förderzentren, Grundschulen, Sekundarschulen mit Schwerpunkt Sekundarstufe I)

Mittlerweile gibt es die Möglichkeit des Quereinstiegs nicht mehr nur für bestimmte Fachrichtungen an den berufsbildenden Schulen (Bautechnik, Elektrotechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik, Sozialpädagogik, Agrarwissenschaften, Labortechnik/Prozesstechnik sowie Gesundheit/Pflege) und Förderzentren. Vielmehr wird von Einstellungstermin zu Einstellungstermin über eine Öffnung für die Lehrämter Grundschule und Sekundarschule (Schwerpunkt Sekundarstufe I) entschieden. Zum 01.08.2018 wurde der Quereinstieg in diesen beiden Lehrämtern erstmals ermöglicht.

Bewerben können sich Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, die einen Studiengang (Diplom/Magister/Master) in einem dringend benötigten Unterrichtsfach oder in einer dringend benötigten Fachrichtung abgeschlossen haben. Für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen wird ein Masterabschluss vorausgesetzt. Bewerberinnen und Bewerber für den Quereinstieg an den berufsbildenden Schulen müssen außerdem eine mindestens einjährige förderliche berufspraktische Tätigkeit nachweisen. Seit dem 01.08.2018 können sich auch Lehramtsabsolventinnen und -absolventen für den Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst eines anderen als des studierten Lehramtes bewerben.

Die Ausbildung als Quereinsteigerin bzw. Quereinsteiger erfolgt im Rahmen eines achtzehnmonatigen Vorbereitungsdienstes im Beamtenverhältnis auf Widerruf (Referendariat). Für die Ableistung dieses Vorbereitungsdienstes gelten die gleichen Vorschriften und Bedingungen wie für die Bewerberinnen und Bewerber, die auf Lehramt studiert haben. Bei erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes wird die Staatsprüfung für ein Lehramt zuerkannt, welches in ganz Deutschland anerkannt wird. Während der Ausbildung im Vorbereitungsdienst werden Anwärterbezüge gewährt.

Direkteinstieg (möglich in berufsbildenden Schulen)

Dieser Zugang ist im Lehrkräftebildungsgesetz verankert und bisher nur für Berufsbildende Schulen vorgesehen. Er richtet sich an die Personen, die über ein Fachhochschuldiplom oder einen Bachelorabschluss einer Universität oder Fachhochschule und mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen. Der Direkteinstieg kommt zum Tragen, wenn eine Planstelle nicht mit geeigneten Lehrkräften besetzt werden kann. Ausschreibungen zum Direkteinstieg erfolgen nur, wenn keine geeigneten Quer- oder Seiteneinsteiger/innen zur Verfügung stehen.

Die Unterrichtsverpflichtung beträgt während der zweijährigen Qualifizierungsphase 15 bis 16 Unterrichtsstunden je Woche. Während der Qualifizierungsphase und der sich anschließenden einjährigen Bewährungszeit wird ein Entgelt entsprechend der Entgeltgruppe 11 TV-L gezahlt; bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen kommt nach Feststellung der Lehramtsbefähigung eine Übernahme in das Beamtenverhältnis in Betracht (Berufsschullehrkraft), allerdings nicht mit der Besoldung einer grundständig ausgebildeten Lehrkraft (Studienrätin/Studienrat). Geprüft wird gegenwärtig die Möglichkeit des Wechsels eines/einer Direkteinsteigers/Direktein-

steigerin aus dem 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

Der neue Entwurf des Lehrkräftebildungsgesetzes (vgl. Drs. 19/848), der derzeit im Landtag beraten wird, eröffnet die Möglichkeit, den Direkteinstieg auch für andere Lehrämter einzuführen. Inwieweit und ggf. unter welchen Bedingungen das MBWK von dieser Möglichkeit insbesondere für den Bereich der Sonderpädagogik Gebrauch machen wird, ist noch in der Diskussion.

Professionalisierungswege für Lehrkräfte mit wissenschaftlichen Abschlüssen

Während insbesondere in den MINT-Fächern auf Schulseite vielfach und andauernd eine Mangelsituation besteht, stehen zahlreiche engagierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor der Herausforderung, alternative Berufsoptionen außerhalb der Wissenschaft wahrzunehmen. Die Berufsoption Schule soll diesem Personenkreis bereits in der Qualifizierungsphase durch fachdidaktisch begleitete Kooperationen zwischen Schulen und Universität nahegebracht werden. Zudem sollen gemeinsam mit dem IQSH Professionalisierungswege für Absolventinnen und Absolventen mit wissenschaftlichen Abschlüssen für einen Einsatz an Schulen entwickelt, realisiert und forschend begleitet werden können.

Unabhängig davon, ob der Einsatz in der Schule vorübergehend ist oder eine Berufsperspektive entwickelt wird, können die vorhandenen Kompetenzen von Post-Docs und anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern so in den Unterricht einbezogen werden und z.B. als „Teaching Assistants“ den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht bereichern.

Weitere Qualifizierungen

Das IQSH bietet umfassende Qualifizierungen für Fächer, in denen Lehrkräfte besonders gebraucht werden. Dazu gehört u.a. Weiterbildung für Lehrkräfte im MINT-Bereich, um sie für den Unterricht in einem weiteren MINT-Fach zu qualifizieren. Zudem werden die Angebote des IQSH in der Weiterbildung Mathematik Grundschule im Schuljahr 2018/19 verdoppelt.

Auch für Lehrkräfte, die Deutsch als Zweitsprache (DaZ-Lehrkräfte) unterrichten, wurde das Angebot erheblich erweitert sowie die Möglichkeit eröffnet, bereits im Vorbereitungsdienst die DaZ-Qualifikation zu erwerben. So kann seit 2016 die Anfertigung einer Hausarbeit im Rahmen der Staatsprüfung durch die Teilnahme an einem

Zertifikatskurs „Deutsch als Zweitsprache“ ersetzt werden („DaZ-Option“). Dieser Kurs endet mit einer schriftlichen Prüfung, deren Note Bestandteil des Zeugnisses ist. Etwa 40% der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst macht von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Zudem sollen Wege entwickelt werden, um Mangelsituationen und Qualitätsansprüchen gleichermaßen gerecht zu werden, beispielsweise durch eine zeitlich versetzte Weiterbildung in einem zweiten Unterrichtsfach. Als Basis dafür dient unter anderem der bestehende gemeinsame Weiterbildungsstudiengang im Fach Mathematik.

Im kommenden Schuljahr soll auch die Qualifikation der Vertretungslehrkräfte gemäß § 34 Abs. 2 Satz 2 Schulgesetz, die keinen der oben angegebenen Zugänge nutzen können, verbessert werden. Durch das hohe Engagement, mit dem diese Vertretungslehrkräfte in der Regel tätig sind, und durch die sie unterstützenden Kolleginnen und Kollegen an den Schulen vor Ort gelingt es zumeist, die Unterrichtsversorgung in angemessener Qualität zu gewährleisten. Im Interesse der unterstützenden Kolleginnen und Kollegen, der Schülerinnen und Schüler und der Vertretungslehrkraft selbst ist es dennoch geboten, ein sinnvolles Qualifizierungsangebot speziell für diesen Personenkreis zu entwickeln. Dabei geht es in erster Linie darum, pädagogisches und didaktisches Grundlagenwissen zu vermitteln und ggf. Wege in den Lehrerberuf zu eröffnen bzw. zu ebnen.

Dazu wird das IQSH eine entsprechende Einstiegsqualifizierung entwickeln, auf die dann sukzessive berufsbegleitend eine regionale Folgequalifizierung aufgesetzt werden kann.

3.4 Stärkung der Begegnungen mit dem Lehrerberuf

Obwohl jede und jeder eine Schule besucht hat, ist doch für viele die Perspektive Lehrkraft zu werden oft nicht Bestandteil der Berufs- und Lebensplanung. Dies gilt es zu verändern. Dabei geht es aber auch darum, Fehlentscheidungen zu vermeiden. Die momentan guten Berufsaussichten sollten nicht dazu führen, dass die Herausforderungen des Berufs unterschätzt werden. Vor allem aber gilt es, die vielfältigen Möglichkeiten des Berufsbildes erfahrbar zu machen und die Chancen für ein erfolgreiches Lehramtsstudium zu erhöhen.

Mit dem freiwilligen sozialen Jahr Schule können sich jährlich etwa 90 ehemalige Schülerinnen und Schüler an Schulen engagieren und sich ein direktes Bild von der Arbeit an den weiterführenden allgemein bildenden Schulen machen. Dies wird in

Kooperation mit der LAG der freien Wohlfahrtsverbände durchgeführt und verstetigt. Das MBWK wird in Kooperation mit dem IPN zudem nach dem Vorbild des Projektes Mint-Lehrer-Nachwuchsgewinnung (MiLeNa) in Aachen ein Schulnetzwerk für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe aufbauen, mit dem Ziel Kinder an Grundschulen an MINT-Fächer heranzuführen und damit erste Erfahrungen in der Weitergabe des eigenen Wissens zu machen. Das Aachener Projekt, das in Kooperation mit MINT EC Berlin sowie der RWTH Aachen durchgeführt wird, verschafft den Schülerinnen und Schülern Klarheit darüber, wie ein Lehramtsstudium aufgebaut ist und wie der berufliche Alltag eines Mint-Lehrers aussehen könnte.

Eine weitere Erfahrungsmöglichkeit wird über die Organisation „Teach First“ zurzeit sechs Hochschulabsolventinnen und -absolventen geboten, die an den berufsbildenden Schulen unterstützend tätig sind. Die ersten Erfahrungen an den berufsbildenden Schulen mit den „Teach First Fellows“ sind durchgehend positiv. Nach Vornahme einer konkreten Analyse wird darüber befunden, ob eine künftige Erhöhung ihrer Anzahl angezeigt ist.

Im Rahmen des Wirtschaftspraktikums in der Oberstufe wird die Möglichkeit geöffnet, in Verwaltungen oder in Schulen ein Praktikum zu machen. Als eine weitere Maßnahme werden an den berufsbildenden Schulen Hospitationsmöglichkeiten für interessierte Direkt-, Quer- und Seiteneinsteiger geschaffen.

Zusätzlich soll die Berufsorientierung an den Schulen genutzt werden, um auch für den Beruf als Lehrkraft zu werben. Dafür wird ein Angebot für die Schülerinnen und Schüler aller Oberstufen konzipiert werden. Außerdem wird die Alumni-Arbeit an den berufsbildenden Schulen ausgebaut, um auch hier für den Beruf zu werben.

Eine frühe Orientierung und Beratung durch die Universitäten für eine Berufswahlentscheidung „Lehramt“ dient zum einen der Rekrutierung für Mangelfächer, zum anderen der Vermeidung von Fehlerwartungen und darauf basierenden Fehlentscheidungen.

3.5 Stärkung der Kommunikation

Mit einer verstärkten Kommunikation sollen vor allem Schülerinnen und Schüler, Abiturientinnen und Abiturienten sowie Studentinnen und Studenten für den Lehrerberuf insgesamt und insbesondere für bestimmte Schulformen und Fächerkombinationen gewonnen werden. Dabei sollen die vielen Möglichkeiten und die Herausforderungen des Lehrerberufs sichtbar und die Wertschätzung deutlich werden, die das Land

Schleswig-Holstein Lehrkräften entgegenbringt.

Des Weiteren sollen den Zielgruppen die guten Einstellungsperspektiven für Mangel­fächer und Schularten passgenau aufgezeigt werden und sie sollen über die neuen Maßnahmen des MBWK zum Einstieg in den Lehrerberuf, zur Weiterqualifizierung aber auch zur Entwicklung der Besoldung informiert werden.

Dazu wird der Internetauftritt des MBWK genutzt, der zum Schuljahresanfang neuge­staltet wurde und nun die Facetten des Berufes und die Ausbildungsmöglichkeiten transparenter, offener und verständlicher aufzeigt. Im August fand dementsprechend ein Relaunch statt, in dem unter dem Motto „Traumberuf Lehrer/in“ ein Onlineportal aufgebaut wurde. In dem Portal sind alle notwendigen Informationen und Formulare zum Lehrerberuf und den dorthin führenden Wegen gebündelt: Übersicht der Lehr­ämter mit Studienablauf, Hinweise auf Schularten, Unterrichtsverpflichtung und Ver­dienstmöglichkeiten, Ablauf des Vorbereitungsdienstes, Hinweise auf Bewerbungs­verfahren und das Beraterteam des Bildungsministeriums. Ergänzt wird der Service um Informationen für die Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst beschäftigt sind und sich verändern möchten. Es folgt ein kontinuierlicher Ausbau. U.a. wird der Auftritt um eine vorhandene Videoclipserie der berufsbildenden Schulen erweitert; weitere Videoclips sollen erstellt werden. Außerdem wird die Nutzung weiterer sozialer Me­dien ergänzt, so zum Beispiel die Verlinkung mit XING der Landesregierung.

Das MBWK nimmt regelmäßig an Ausbildungs- und Jobmessen und auf Informati­onsveranstaltungen der Universitäten als Aussteller teil, um sowohl Abiturientinnen und Abiturienten für ein Lehramtsstudium zu begeistern als auch Personen, die einen Abschluss an einer Hochschule erworben haben, über die Möglichkeit des Quer-, Seiten- und Direkteinstieges zu informieren. Das MBWK hat diese Präsenz sukzes­sive ausgebaut und in Absprache mit den jeweiligen Bundesländern auf die nord­deutschen Bundesländer erweitert. Dies ist insbesondere für die berufsbildenden Schulen ein sehr wichtiges Instrument für eine zielgruppengenaue Ansprache.

Zur Verbesserung der Außenkommunikation und damit der Außenwahrnehmung be­darf es weiterer Maßnahmen. Es gilt, den hohen Informationsbedarf von Personen, die Lehrkraft werden wollen, und von den Lehrkräften, die bereits in Schleswig-Hol­stein arbeiten, besser zu decken. Deswegen wird das MBWK probeweise ein Front­office/eine Hotline einrichten, in dem Standardfragen beantwortet werden können

bzw. zielgenau die Zuständigen ermittelt werden. Auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen wird entschieden, ob und wie eine dauerhafte Fortsetzung sinnvoll erscheint.

4. Perspektiven

Lehrkräftegewinnung ist ein stetiger Prozess, der weder auf die Arbeit der Projektgruppe begrenzt, noch mit ihr oder diesem Bericht abgeschlossen sein kann.

Insgesamt wird es darum gehen, gemeinsam mit den Hochschulen, Lehrkräften, Vereinen und Verbänden die Willkommenskultur in Studium, Vorbereitungsdienst und unter den Lehrkräften weiter zu entwickeln. Dies gelingt durch direkte Gesprächsangebote für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, durch Coaching, Beratung und Unterstützung während des Studiums, des Vorbereitungsdienstes, des Quer-, Seiten- und Direkteinstieges, aber auch im Beruf selbst. Und es gilt, das Ansehen des Lehrerberufs in der Öffentlichkeit weiter zu stärken.

Der Beruf als Lehrkraft ist ein begeisternder, herausfordernder und in hohem Maße gesellschaftlich anerkannter Beruf. Viele junge Menschen möchten diesen Beruf ergreifen. Das zeugt von einer hohen Attraktivität dieses Arbeitsfeldes, die es zu erhalten und auszubauen gilt. Wenn das gelingt, wird es möglich sein, die Unterrichtsversorgung in allen Schularten zu gewährleisten und zugleich auch die Qualität des Unterrichts weiter zu entwickeln.

5. Anlagen

Anlage 1: Übersicht: Was wir tun und woran wir arbeiten.

Anlage 2: Übersicht zum Quer-, Seiten-, Direkteinstieg

Lehrkräftegewinnung - Übersicht: Was wir tun und woran wir arbeiten

<p>Stärkung der aktiven Lehrkräfte umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> flexible Einstellungsmöglichkeiten/flexibilisierte Etats Überbrückungsverträge Verbeamtung von Lehrkräften, vielfältige Teilzeitmöglichkeiten A 13 für Grund- und Hauptschullehrkräfte an Gemeinschaftsschulen Einsatz Seniorexperten/-innen Zuschläge und Altersteilzeit Bearbeitung Thema Gesundheit am Arbeitsplatz Landeskoordinator für BEM Fortbildungen außerhalb der Unterrichtszeit zwei Entlastungsstunden für die Betreuung von quer- und Seiteneinsteiger/innen 	<p>2. Stärkung der Ausbildung angehender Lehrkräfte umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Plätze im Vorbereitungsdienst Praxissemester Erhöhte Studienplätze im Bereich der Sonderpädagogik und im Bereich Grundschule Machbarkeitsstudie Lehrkräftebedarfsanalyse intensive Betreuung in Kernpraktika und Praxissemester Ausweitung Satellitenmodell am biat <p>in Arbeit/geplant/in der Diskussion</p> <ul style="list-style-type: none"> personelle Verstärkung des Bereichs Sonderpädagogik an der EUF zusätzliche Mittel für das Fach Sachunterricht in der Grundschullehrerausbildung Möglichkeit in Flensburg Mathematik auf Primar-, Sek. I und Sek. II-Niveau zu studieren Fach darstellendes Spiel auf Sek. II Niveau Erhöhung Studienerfolg Stärkung des Lehramtsbezugs innerhalb polyvalenter Studiengänge Fachlehrkräfteanalyse-App bedarfsgerechte Anpassung der Studienplatzkapazitäten Dualer Masterstudiengang am biat Prüfung von Stipendien im Masterstudiengang bei Mangel-fächern 	<p>3. Stärkung des Quer-, Seiten- und Direkteinstiegs umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> geregelter Lehramtswechsel Ausweitung Seiteneinstieg auf Grundschullehramt weitere Öffnung Quereinstieg für das Lehramt Sekundarstufe I mit dem Schwerpunkt Sek. I und Grundschulen verbesserte Einstellungsmöglichkeiten und Q7ualifizierungen für Lehrkräfte mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation umfassende Qualifizierungsangebote für Fächer mit bes. Bedarf umfangreiche Qualifizierungen für DaZ Direkteinstieg an berufsbildenden Schulen <p>in Arbeit/geplant/in der Diskussion</p> <ul style="list-style-type: none"> Prüfung weiterer Zugänge Ausbau nachträglicher Qualifizierung und Fortbildung Programms zur Professionalisierung von Lehrkräften mit Bildungsbiographie im Ausland Qualifizierungskonzept für berufsbildende Schulen Prüfung verbesserter Besoldungsmöglichkeiten für Direkteinsteiger/innen besonderes Qualifizierungsangebot für Vertretungslehrkräfte 	<p>4. Stärkung der Begegnungen mit dem Lehrerberuf umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> FSJ Schule „teach first“ Hospitalisationsmöglichkeiten an den berufsbildenden Schulen Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ <p>in Arbeit/geplant/in der Diskussion</p> <ul style="list-style-type: none"> Einsatz von „Teaching Assistants“ im MINT-Unterricht Entwicklung Schulnetzwerk für Sek. II Schülerinnen und Schüler Öffnung des Wirtschaftspraktikums frühe Orientierung und Beratung durch die Universitäten 	<p>5. Stärkung der Kommunikation Umgesetzt/Teilnahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> verstärkte Präsenz auf Messen mit aktualisierten Materialien und Konzept auch über Schleswig-Holstein hinaus Aufstockung Budget und Personal AG „Werbemaßnahmen zur Lehrkräftegewinnung“ der KMK neues Online-Portal des MBWK „Traumberuf Lehrer“ „Du hältst das Land am laufen“ direkte Gesprächsangebote an LIV Filmclips für Berufsschullehrer Tag der beruflichen Bildung Berufsschullehrerinitiative des Stifterverbands der deutschen Wissenschaft <p>in Arbeit/geplant/in der Diskussion</p> <ul style="list-style-type: none"> Frontoffice/Servicehotline für Interessierte und für Lehrkräfte Zielgruppenspezifisches Informations- und Werbekonzept Ausbau des Onlineportals Nutzung sozialer Medien Verbesserung der Kooperation mit der Agentur für Arbeit Unterstützung von regionalen Werbemaßnahmen Nutzung Berufsorientierung an Schulen Ausbau Alumni-Arbeit an den bbs
---	---	---	--	---

Lehrkräftegewinnung: Übersicht zum Quer-, Seiten-, Direkteinstieg

	Quereinstieg	Seiteneinstieg	Direkteinstieg
Notwendige Qualifikation	Abgeschlossenes HS-Studium oder FH-Studium mit MA in Fach oder Fachrichtung mit besonderem Bedarf (an berufsbildenden Schulen mind. einjährige förderliche Berufserfahrung)	Abgeschlossenes HS-Studium oder FH-Studium mit MA in Fach oder Fachrichtung mit besonderem Bedarf, mehrjährige Berufserfahrung	Abgeschlossenes FH-Studium (Diplom) oder Bachelor Uni/FH in Fachrichtung oder Fach mit besonderem Bedarf, 2 Jahre Berufserfahrung
Lehrämter	Theoretisch: alle Lehrämter bisher: Lehrämter berufsbildende Schulen seit 01.02.2017: Lehramt für Sonderpädagogik, zum 01.08.2018 erstmalig auch Sek. I und Grundschulen	Alle Lehrämter	Lehramt an berufsbildenden Schulen (voraussichtlich durch Änderung LehrBG künftig theoretisch für alle Lehrämter möglich)
Voraussetzungen	Keine ausreichende Anzahl von Lehramtsbewerber/-innen für ein Fach oder eine Fachrichtung für den Vorbereitungsdienst	Zweimalige erfolglose Ausschreibung über pbOn, dann zur Stellenausschreibung einer Schule passendes Studium	Zweimalige erfolglose Ausschreibung über pbOn, dann zur Stellenausschreibung einer zzt. beruflichen Schule passendes Studium
Stelle	Einstellung im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (18 Monate) des Landes mit Abschluss Staatsprüfung	Einstellung an der Schule im befristeten Beschäftigungsverhältnis (2 Jahre), ca. 60% Unterrichtsverpflichtung, berufsbegleitende Qualifizierung am IQSH, Abschlussprüfung, unbefristete Beschäftigungszusage bei mindestens befriedigender Prüfung; ggf. Verbeamtung	Einstellung an der Schule im befristeten Beschäftigungsverhältnis (3 Jahre), ca. 60% Unterrichtsverpflichtung, berufsbegleitende Qualifizierung am IQSH, Abschlussprüfung, Bewährungszusage bei mindestens befriedigender Prüfung; ggf. Verbeamtung

Verbeamtung	Ja, mit bestandener Staatsprüfung und Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen	Ja, bestandene Prüfung (mindestens Note 3,49) und Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen	Ja, bestandene Prüfung (mindestens Note 3,49), erfolgreiche Bewährungszeit und Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen
Bezahlung	Anwärterbezüge	TV-L 12 oder TV-L 10 (abhängig von der Schulart), Bezahlung zu 100%	Einstieg mit TV-L 11 plus Anglei- chungszulage, Bezahlung zu 100%
Rechtliche Grundlage	§ 23 Abs. 2 Lehrkräftebildungsgesetz	§ 8 Abs. 1 Lehrkräftebildungsgesetz Anlage 1 LVO-Bildung	§ 8 Abs. 2 Lehrkräftebildungsgesetz Anlage 2 LVO-Bildung

Ergänzung: Anpassungslehrgang

	Anpassungslehrgang		
Notwendige Qualifikation	Vollständige Lehramtsausbildung im Ausland, die ein Fach bzw. zwei Fächer umfasst		
Lehrämter	Alle Lehrämter		
Voraussetzungen	Erworbene Qualifikation bleibt wesentlich hinter den Anforderungen der Lehramtsbefähigung SH zurück. Mögliche Ausgleichsmaßnahme: Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang, Anpassungslehrgang obligatorisch, wenn Deutsch Unterrichts-fach		
Stelle	Befristeter Ausbildungsvertrag, Anpassungslehrgang 1-3 Jahre		
Verbeamtung	Nein, während des Anpassungslehrganges, danach ggf. wenn persönliche und fachliche Voraussetzungen erfüllt sind (nur bei 2 Fächern)		
Bezahlung	Vergütung in Höhe der Anwärterbezüge des jeweiligen Lehramtes		
Rechtliche Grundlage	Ausland-Lehrkräfte VO 2017		