

## // 43. LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG 27.11.2019 – 29.11.2019 //

### **Schulen brauchen qualifizierte Lehrkräfte**

Der Lehrkräftemangel ist bundesweit und auch in Schleswig-Holstein ein gravierendes und zunehmendes Problem. Während das Bildungsministerium 2017 und 2018 Stellenbesetzungsprobleme bei unbefristeten Stellen noch herunterspielt und auch bestreitet, sind zum Schuljahresbeginn 2019 laut Ministerium 259 unbefristet ausgeschriebene Stellen nicht besetzt, beispielsweise in Grundschulen 95 und in Förderzentren 64 Stellen. Viele Schulen im Hamburger Rand oder Westen des Landes schreiben nach Angaben von Kolleg\*innen freie Planstellen erst gar nicht aus, da es keine Bewerberinnen für ausgeschriebene Stellen gibt.

Zugleich waren im vergangenen Schuljahr bereits über 1000 Stellen mit Personen ohne volle Lehrerausbildung besetzt. Insbesondere an Grundschulen, Förderzentren und berufsbildenden Schulen können Stellen nicht oder nicht ausbildungsgerecht besetzt werden.

Auch an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien gibt es fachspezifisch nicht genügend Bewerber\*innen. Die regionalen Unterschiede bei der Stellenbesetzung stellen das Recht auf gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Regionen Schleswig-Holsteins und das gleiche Recht auf qualifizierte Bildung für Schülerinnen und Schüler infrage. Der Fachkräftemangel wirkt sich vielerorts erheblich und zusätzlich belastend auf die Arbeitsbedingungen aus.

Die angekündigte Bedarfsanalyse durch das Bildungsministerium lässt weiter auf sich warten. Die GEW fordert die Landesregierung auf, den Lehrkräftebedarf konkret zu ermitteln. Dabei sollten die Daten fachspezifisch erhoben werden. Die verwendeten Parameter (Bevölkerungsprognosen, Lehrer-Schüler-Relation, besondere Bedarfe für Ganztags- und Inklusion u. s. w.) sind so frühzeitig zu kommunizieren, dass eine Diskussion und Einflussnahme möglich ist. Zugleich sollte die Landesregierung auch in der Kultusministerkonferenz (KMK) für eine bundesweite Berechnung der Lehrkräftebedarfe bis 2030 eintreten.

Um auch perspektivisch eine ausreichende Zahl an am Lehramt interessierten Studierenden finden zu können, ist es zwingend nötig, den Lehrberuf durch die gesellschaftliche Anerkennung, eine angemessene Bezahlung, mehr Aufstiegsmöglichkeiten, Reduzierung von Aufgaben und weiteren geeigneten Maßnahmen (z. B. Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie Team-Coaching und Supervision) attraktiv zu machen.

Alle Lehrämter mit einer akademischen Ausbildung sind dem zweiten Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe zuzuordnen, damit ist die Eingangsbesoldung/-vergütung an allen Schularten A 13 Z (Beamteninnen und Beamte) und E 13 (Tarifbeschäftigte).

Die GEW fordert die schnelle Anhebung der für die Lehrkräfteausbildung notwendigen Kapazitäten an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein, um dem bestehenden und

weiter anhaltenden Lehrkräftemangel zu begegnen. Die Studienplätze an den Hochschulen sind so auszubauen, dass Studienbeschränkungen (NC) entfallen können.

Dabei ist zu beachten, dass durch geeignete Maßnahmen Lehrkräfte besonders für die dringend benötigten Fächer ausgebildet werden. Auch der Hochschulpakt muss den Ausbau von Studienplätzen fördern. Zudem muss die Qualität des Studiums verbessert werden, damit die Abbruchquote sinkt. Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse von Lehrkräften wird erleichtert. Zudem fordert die GEW, DaZ als Fach anzuerkennen.

Die GEW kritisiert die Lehramtsausbildung für Schularten und fordert die Rückführung der Ausbildung auf Stufenlehrämter. So können Sackgassen vermieden werden. Dass zurzeit beispielsweise WIPO-Masterabsolventen im Lehramt Gymnasien auf Ausbildung und Einstellung warten und zugleich in Gemeinschaftsschulen Seiten- oder Quereinsteiger ausgebildet werden ist personalpolitischer und pädagogischer Irrsinn. Das Studium muss so angelegt werden, dass im Bachelor-Studium pädagogische und fachwissenschaftliche Grundlagen gelegt werden, im Master die stufenbezogenen Inhalte hinzukommen.

Lehramtswechsel müssen erleichtert werden. Diese sind nicht nur als Mittel gegen den Lehrkräftemangel sondern auch als Personalentwicklungsmaßnahme vorzusehen. Personalentwicklung ist eine zentrale Aufgabe des Arbeitgebers. Sie trägt maßgeblich zur Attraktivitätssteigerung des Lehrberufes bei.

Die GEW fordert die Zahl der Plätze im Vorbereitungsdienst (Referendariat) weiter auszubauen. Alle Lehramtsstudierenden mit Masterabschluss sollten einen Ausbildungsplatz erhalten.

Notwendige Sofortmaßnahmen:

Eine bereits genutzte Maßnahme ist die Ausbildung von Quereinsteiger\*innen mit einem fachlich geeigneten Hochschulstudium. Außerdem werden Seiteneinsteiger\*innen auf nicht besetzbaren Stellen ausgebildet. Beide Varianten sind zahlenmäßig zwar gestiegen aber weiterhin gering. Die GEW fordert die Qualifizierungen sowie die Ausbildungsbedingungen für die Kolleg\*innen zu verbessern. Dazu gehört, die Ausbildungsphase so zu gestalten, dass das Nachholen fehlender Ausbildungsinhalte aus dem Studium zu schaffen ist. Dazu ist ggf. auch der Vorbereitungsdienst zu verlängern. Es sind eigene Ausbildungsgruppen für zusätzliche Ausbildungsanteile zu schaffen. Die Unterrichtsverpflichtung ist mindestens im ersten Halbjahr deutlich abzusenken. Die GEW fordert das Bildungsministerium auf, anhand der Bedarfsanalyse landesweit zusätzliche Quer- und Seiteneinsteigerqualifizierungen vorzusehen.

Die Verantwortung für den Lehrkräftemangel liegt bei der Landesregierung, sie darf nicht weiter auf die Schulleitungen und die Schulen abgeschoben werden. Die Personalgewinnung ist eine erhebliche Mehrbelastung v. a. für Schulleiter\*innen aber auch für Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen.

Unterricht durch nicht als Lehrkraft ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Personen ist eine Notmaßnahme, für die die Politik verantwortlich ist. Auch in diesen Fällen ist den Aushilfskräften eine erfahrene Lehrkraft zur Unterstützung zur Seite zu stellen. Personen, die sich im Unterrichtseinsatz bewähren, ist eine realistische Perspektive zur Nachqualifizierung als Quer- oder Seiteneinsteiger\*in anzubieten. Befristungsketten lehnt die GEW ab. Diese gehen zu Lasten der Beschäftigten, der Schüler\*innen und der Schulen. Die unterstützenden Lehrkräfte und ggf. die Schulleitungen erhalten eine Pflichtstundenentlastung von zwei Unterrichtsstunden pro Lehrkraft und Fach im Vorbereitungsdienst bzw. pro Seiteneinsteiger\*in oder zu betreuender nicht ausgebildeter Lehrkraft. Auszubildende Schulen erhalten einen entsprechenden Ausgleich.

Die GEW fordert die Landesregierung auf, den Anteil nicht in Ausbildung befindlicher Vertretungslehrkräfte durch eine Steigerung der Qualifizierung im Seiten- oder Quereinstieg zu reduzieren. Die GEW fordert die Landesregierung zudem auf zu analysieren, wo bzw. in welchen Lehrämtern und Fächern Maßnahmen analog des Dualen Studiums im berufsbildenden Bereich erforderlich sind. Den Direkteinstieg ohne Masterabschluss lehnen wir für alle Lehrämter ab.

Die GEW fordert, die Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten des IQSH deutlich auszubauen. Dazu müssen dem IQSH auf Basis eines auskömmlichen Personalkonzeptes zusätzliche Ressourcen zugewiesen werden. Dieses ist erforderlich für zusätzliche LiV-Kapazitäten, ergänzende Quereinsteiger- bzw. Seitensteiger\*innen-Module, für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Lehramtswechsels oder den Erwerb von zusätzlichen Lehrbefähigungen für einzelne Fächer.

Da aufgrund des Lehrkräftemangels Einstellungen unabhängig von den Fachbedarfen erfolgen mussten und weiterhin erfolgen (Ausschreibungen mit der Fächerkombination: beliebig/beliebig) ist auch auf längere Sicht von erheblichen Qualifizierungsbedarfen im Bereich der Weiterbildung auszugehen. Module im Rahmen eines Lehramtswechsels oder Fachweiterbildungen sollen unabhängig von den Modulen der LiV eingerichtet werden. Die Arbeitsbedingungen für Studienleiter\*innen müssen deutlich verbessert werden. Nur so lassen sich genügend Studienleiter\*innen für die Arbeit finden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Aufgaben im Nebenamt mit der Unterrichtstätigkeit zu vereinbaren sind.

Die GEW fordert ein Personalentwicklungskonzept auch für das IQSH. Haupt- und nebenamtlichen StudienleiterInnen muss es ermöglicht werden, eine Ausbildung auch für die Sekundarstufe II durchführen zu können.

Die GEW bietet Beratung und Unterstützung für alle Beschäftigten in Schule an und organisiert Quer- und Seiteneinsteiger\*innen sowie andere Vertretungslehrkräfte in der jeweiligen Fachgruppe, die der Schulart entspricht in der sie arbeiten. Die Kolleg\*innen sind in der Regel tarifbeschäftigt. Die Eingruppierung, Stufenzuordnung und Befristungsdauer sind bei der Einstellung von der jeweils zuständigen Personalvertretung mitzubestimmen.