

Ausschussdrucksache

(05.05.20)

Inhalt:

Schreiben Gewerkschaft Erziehung & Wissenschaft, Maik Walm und
Annett Lindner vom 04.05.2020

hier:

Stellungnahme

**Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des
Lehrerbildungsgesetzes sowie weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
- Drs. 7/4800 -**



GEW M-V Lübecker Straße 265a 19059 Schwerin

4. Mai 2020

Telefon : 0385/4 85 27- 11

Fax : 0385/4 85 27- 24

Per E-Mail: bildungsausschuss@landtag-mv.de

E-Mail

maik.walm@gew-mv.de

Stellungnahme zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes sowie weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ (Drs. 7/4800)

Sehr geehrter Herr Kröger,

wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Unserer Stellungnahme im Speziellen stelle ich eine allgemeine Vorbemerkung voran.

Aus Sicht der GEW umfasst die Lehrer*innenbildung bisher üblicherweise das Studium (1. Phase), das Referendariat (2. Phase) und die Weiterqualifizierung während der Berufstätigkeit, die Fort- und Weiterbildung (3. Phase). Letztere beinhaltet zudem die Einstiegsphase in den Beruf, die von besonderer Bedeutung ist, da im Übergang vom Referendariat die Belastung aus Sicht der Betroffenen und objektiv durch einen Anstieg der Unterrichtsverpflichtung von 10 auf 27 bzw. 27,5 Stunden zunimmt und zugleich alle Materialien/Routinen für einen vollständig eigenverantwortlichen Unterricht erarbeitet werden. Die Bewältigung und Gestaltung dieser Phase ist bundesweit kaum bildungspolitisch im Blick, entgegen ihrer prägenden Bedeutung für das Handeln von Lehrer*innen während ihrer Berufsausübung. In den vergangenen Jahren hat zudem die Aufgabe an Wichtigkeit gewonnen, Menschen ohne lehramtsbezogene Erstausbildung berufsbegleitend zu qualifizieren (Quer- und Seiteneinstieg). Ambitioniertes Ziel ist es, eine Form zu finden, die alle regulären Phasen so verbindet, das mit bestehendem Arbeitsvertrag und bereits zu leistender Arbeit in der Schule trotzdem eine gelingende und an den Standards und Abschlüssen der Erstausbildung orientierte professionelle Entwicklung möglich wird, die im Ergebnis zu Regelabschlüssen und einer entsprechenden Bezahlung führt.

Wenn das Land, Regierung wie Parlament, beabsichtigt, die Lehrer*innenbildung in allen Phasen weiterzuentwickeln, findet das dem Ansinnen nach in hohem Maße die Zustimmung der GEW. Seit langem sehen wir in allen Phasen inklusive der Übergänge zwischen ihnen sowie hinsichtlich der Gestaltung eines guten Seiten- wie Quereinstieges in den Schuldienst grundlegenden Reformbedarf. Als entscheidend für eine weiterführende Diskussion erweist sich das zu erreichende Ziel. Um eine bestimmte, von der Gesellschaft festgelegte Art schulischer Bildung, den schulischen Bildungsauftrag, zu ermöglichen, werden erstens angemessen qualifizierte Lehrer*innen gebraucht. Um eine Reform aus dieser Richtung zu bestreiten, braucht es eine klare Vorstellung im Land, in welchen (Schul-)Strukturen, mit welchem weiteren Personal und welcher sächlichen (u.a. digitalen) Ausstattung Lehrer*innen arbeiten sollen, um eine gute schulische Bildung zu garantieren (*Schulqualitätsperspektive*). Daraufhin würden dann alle Veränderungen in allen Phasen auszurichten sein. Zweitens müssen Lehrer*innen in ausreichender Zahl vorhanden sein, um alle Schüler*innen entsprechend hochwertig bei Bildungsprozessen unterstützen zu können (*Bedarfsperspektive*). Reformen aus dieser Perspektive müssten Wege beschreiten, um möglichst vielen Menschen erfolg-

reich den Zugang zum und den Abschluss des Studium(s), des Referendariates bzw. einer berufsbegleitenden Qualifizierung für den Seiten- und Quereinstieg zu ermöglichen und zudem Bedingungen schaffen, die einen Eintritt und einen möglichst langen und gesunden Verbleib im Schuldienst in Mecklenburg-Vorpommern sicher stellen.

Als Bildungsgewerkschaft stehen wir in der ersten Frage für eine demokratische und inklusive Schule für alle Schüler*innen, die unabhängig vom Zufall der Geburt und der damit verbundenen Zuordnung zu einer Familie die Entfaltung der Persönlichkeit bestmöglich unterstützt und höchstmögliche Bildungsabschlüsse je nach individuellen Fähigkeiten garantiert. Mit Bedauern nehmen wir wahr, dass wir in M-V keine bildungspolitisch breit getragene Position in diesem Sinne haben. Vielmehr folgen schulpolitische Setzungen historischen Beständen und aktuellen parteipolitischen Erwägungen und koalitionsbezogenen Kompromissen – aus unserer Sicht auf Kosten der Schüler*innen und der in den Schulen Arbeitenden. Zusätzlich zu dieser offenen Frage besteht auch kein Konsens darüber, dass und vor allem wie die Schulen für Ihre Grundaufgaben nach dem schon bestehenden Schulgesetz angemessen finanziell, sächlich und personell auszustatten sind. Auch die verschiedentlich suggestive Art der Fragen zur Anhörung gibt ein Zeugnis dieser unklaren und problematischen Situation.

In der zweiten Frage vertritt die GEW seit Längerem die Position, dass alle Phasen der Lehrer*innenbildung gute Bedingungen und tragfähige Konzepte brauchen, damit bestmögliche (Professionalisierungs-)Wege in den Beruf absolviert werden können, d.h. dem (selbst-)reflexiven Lernen von Erwachsenen für einen komplexen Beruf hinreichend Rechnung getragen wird. Darüber hinaus braucht es grundlegende Reformen und sächlich wie personelle Verbesserungen des Arbeits- und Ausbildungsplatzes Schule. Dafür setzen wir uns mit unserem Personalentwicklungskonzept „Gute Schule“ ein (Anlage 1). Nur wenn es dem Land zukünftig deutlich stärker gelingt, ausreichend Lehrkräfte erfolgreich durch ein passendes und hochwertiges Studium wie Referendariat vor allem im eigenen Land zu gewinnen und gleichzeitig die Schulen und die dortigen Bedingungen so attraktiv zu machen, dass (auch bereits tätige) Fachkräfte sich vorstellen können, dort motiviert, gesund und sinnstiftend auf Dauer zu arbeiten, wird schulische Bildung im Land mit hoher Qualität möglich und wahrscheinlich. Eine besondere Bedeutung haben dabei auch Menschen mit bisher nicht einschlägig schulbezogenen Qualifikationen, die aktuell einen zu begrüßenden Wechsel in den Schuldienst realisieren. Hier braucht es kurzfristig ein langfristig tragfähiges Konzept, welches vom Bewusstsein getragen wird, dass dauerhaft gebrauchte und unbefristet beschäftigte Fachkräfte individuell passend, verlässlich und hochwertig entsprechend ihrer mitgebrachten Qualifikationen berufsbegleitend zu qualifizieren sind. Unsere Überlegungen zu einem Rahmenkonzept, das diesen Anspruch einlöst, finden Sie in Anlage 2.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auch die Fragen des Fragenkataloges und die darin geäußerten Annahmen/Positionen auf unklare Zielstellungen verweisen. Wir brauchen einen Klärungs- und Entwicklungsprozess der Lehrer*innenbildung, an dessen Ende genügend und angemessen qualifizierte Fachkräfte für eine gute Schule für alle Schüler*innen in den Schulen des Landes arbeiten bzw. dies anstreben.

Ausgehend von diesen Grundüberlegungen nehmen wir zu den einzelnen Fragen wie folgt Stellung:

1. Die fachlich-didaktischen Anforderungen an die Lehrkräfte haben sich im schulischen Alltag in den vergangenen Jahren spürbar erhöht. Dies trifft grundsätzlich auf Lehrkräfte aller Schularten zu, insbesondere aber auch auf die Grundschullehrkräfte. Teilen Sie die Auffassung, dass die gestiegenen Anforderungen zukünftig stärker in der Grundschullehrer*innenbildung abgedeckt werden sollten?

2. Welche fachlichen und pädagogisch-didaktischen Anforderungen an Grundschullehrkräfte haben sich so weit erhöht, dass ihre Einstufung in eine höhere Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe gerechtfertigt ist?

Die Anforderungen an Lehrer*innen in allgemein- und berufsbildenden Schulen sind in den vergangenen zwanzig Jahren insgesamt gestiegen. Als Stichworte für große Entwicklungen seien hier die Orientierung

auf Kompetenzen, die Einführung der Ganztagschule, das Inklusionsgebot, die stärkere schulische Bildung von geflüchteten Menschen oder aktuell die Anforderung digital zu unterrichten genannt. Das Land hat dafür die Ressourcen nicht ausreichend erhöht, so dass sowohl die Umstellung des Unterrichts in Reaktion auf diese Anforderungen als auch die Folgen der notwendigen neuen Praxis sehr häufig individuell von den Lehrkräften zu tragen sind. Frühverrentung, Krankheit und Teilzeit sind nur einige Folgen dieses Umgangs des Landes mit seinen Beschäftigten. Die Begründung für die lange überfällige und nun zu begrüßende Neubewertung der Arbeit der Grundschullehrkräfte ist aus Sicht der GEW eine andere. Grundschullehrkräfte wie alle anderen Lehrer*innen absolvieren eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung mit zwei Staatsexamina und nehmen anspruchsvolle Aufgaben in der Bildungsbiographie von Kindern, arbeits- teilig mit anderen Fachkräften, wahr, um Kindern einen gelingenden Bildungsprozess und höchstmöglichen Bildungsabschluss zu ermöglichen. Verstärkend kommt hinzu, dass an Grundschulen mehrheitlich Frauen arbeiten und damit eine Form mittelbarer Diskriminierung stattfindet. Insofern begrüßen wir ausdrücklich, dass das Land die Arbeit von Grundschullehrkräften nun im Rahmen der Besoldung/tariflichen Vergütung ebenso anerkennt wie die Arbeit aller weiteren Lehrer*innen.

3. Welche Vor- bzw. Nachteile bestehen aus Ihrer Sicht bei einer Anhebung der Regelstudienzeit auf zehn Semester im Studiengang Grundschullehramt?

4. Halten Sie es mit Blick auf die Vergleichbarkeit mit den Lehrämtern an Gymnasien oder Regionalen Schulen für angezeigt, hierzu die Studiendauer im Grundschullehramt durch die Änderung des Lehrerbildungsgesetzes um ein praxisorientiertes Semester auf insgesamt 300 ECTS-Punkte und dann 10 Gesamtsemester für die Regelstudienzeit zu verlängern?

Ausgehend vom KMK-Sachstand zur Lehrer*innenbildung in Deutschland (kmk.org; 2019) dauert das Studium für das Grundschullehramt zwischen sieben und zehn Semestern, wird überall mit dem 1. Staatsexamen oder einem gleichgestellten Abschluss beendet und zwischen den Bundesländern anerkannt. Die Verlängerung der Regelstudienzeit bedarf vor diesem Hintergrund, insofern keine rechtlichen oder anders zwingenden Gründe vorliegen, einer inhaltlichen Begründung. Eine Möglichkeit wäre das angesprochene praxisorientierte Semester, bei dem allerdings bisher der GEW kein Konzept vorliegt und bundesweit ganz unterschiedliche, personell wie schulorganisatorisch in jedem Fall voraussetzungsreiche Konzepte vorhanden sind. Der Vergleichbarkeit würde das Semester wohl abträglich sein, da nicht ersichtlich ist, warum gerade angehende Grundschullehrkräfte ein solches Element benötigen statt mehr Zeit in Lehrveranstaltungen und wiederum alle anderen Lehrämter keinen stärkeren Praxisbezug brauchen. Auf der Seite der Vorteile könnte die Möglichkeit verbucht werden, dass Studienprogramm zu entzerren und zu reformieren, um mit Blick auf die aktuelle und zukünftige Schulpraxis und das Niveau der Absolvent*innen Fortschritte zu machen. Dies müsste genauer mit den Kolleg*innen in den Hochschulen sowie den Studierenden diskutiert werden. Bekannt ist uns aber schon heute, dass z.B. im Bereich der Mathematik Probleme existieren, die zum Abbruch oder Weggang von Studierenden geführt haben. Allerdings könnte die inhaltliche Reform auch ohne Studienverlängerung auskommen, die möglicherweise nachteilig auf die Studiendauer und damit auf den Zeitpunkt des Berufseinstiges wirkt, und zwar indem nicht allein die Quantität gesteigert, sondern vielmehr die Qualitätsentwicklung des Bestehenden inhaltlich, personell und strukturell betrieben wird. Grundsätzlich sprechen also weder eine klare inhaltliche Begründung noch die bundesweite Praxis bisher für ein weiteres Semester. Letztere zeigt vielmehr, da keine belastbare empirische Forschung zur professionalisierenden Wirkung einer konkreten Anzahl von Leistungspunkten sowie Semestern vorliegt, dass solche Entscheidungen historisch gewachsen und politisch erzeugt werden. Richtungsweisend wäre aus unserer Sicht eher über ein phasenübergreifendes Konzept zu diskutieren, in dem Studium, Referendariat und Berufseingangsphase inklusive der Übergänge zwischen ihnen harmonisiert und mit Blick auf ein je spezifisches Verhältnis zwischen Theorie und Praxis ausgestaltet werden kann.

5. Halten Sie die Änderungen mit Blick auf die gestiegenen Qualitätsanforderungen im Grundschullehramt für ausreichend oder sollten nach Ihrer Ansicht weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrerbildung angestrebt werden?

10. In welcher Form sollten die zu vermittelnden Studieninhalte und Module überarbeitet und angepasst werden, um die Studierenden optimal auf die aktuellen Herausforderungen der Unterrichtspraxis vorzubereiten?

Für Teil 1 von Frage 5 verweisen wir auf die Antwort zu Frage 3 und 4. Für deren zweiten Teil und für Frage 10 möchten wir auf unser Personalentwicklungskonzept hinweisen (Maßnahme 1 bis 8 sowie 49). Hervorheben möchte ich die grundlegende Reformnotwendigkeit des Studiensystems im Lehramt generell, deren Qualität durch die sog. Radisch-Studie hinterfragt wurde. Hier fehlen weiterführende Diskussionen mit Betroffenen sowie Forschung. Aus unserer Sicht braucht es neben dem Ausbau der Kapazitäten an beiden Universitäten den Ausbau der personellen Ressourcen, die ein angemessen begleitetes Studium in der Regelstudienzeit ermöglichen. Unserer Ansicht nach müssen dies Stellen mit max. 8 SWS Lehrdeputat sein, die in Forschung und Lehre Lehrer*innenbildung und Schule bewegen. Der Ausbau betrifft insb. auch die Fachwissenschaften, die häufig sowohl Spitzenforschung und -lehre im Fach als auch schulbezogen fachwissenschaftlich Lehrer*innenbildung leisten sollen; für beide Aufgaben häufig aber nur eine unzureichende Ausstattung haben. Auch strukturell muss eine Weiterentwicklung der Universitäten erfolgen. Konkret braucht die Lehrer*innenbildung im Konzert universitärer Interessen einen mit Steuerungs- und Entscheidungsmacht ausgestatteten Akteur, z.B. eine Lehramtsfakultät. Damit soll sichergestellt werden, dass Lehramtsangelegenheiten, die häufig mehrere Fakultäten betreffen, nicht nachrangig behandelt werden. Inhaltlich braucht es eine Reformdiskussion für alle Lehramtsstudiengänge, die danach fragt, ob nach mittlerweile neun Jahren das inhaltliche Programm noch zur gegenwärtigen Schule mit ihren konkret benennbaren Anforderungen passt. Das beinhaltet insb. auch die Frage nach einer gelingenden Theorie-Praxis-Vermittlung, der Struktur und dem Inhalt der Studienbestandteile und der Qualität und Dauer der Praxisphasen. Dafür muss allerdings auch die Frage bildungspolitisch beantwortet werden, was und wie unsere Kinder in den Schulen von heute für ihr Leben in der Zukunft lernen sollen; eine, wie eingangs erwähnt, unseres Erachtens gesellschaftlich offene Frage. Darüber hinaus plädieren wir im Bereich der weiterführenden Lehramter für ein gemeinsames Lehramt für Regional- und Gesamtschulen sowie Gymnasien. Dafür sprechen mindestens drei Gründe: 1. Studierende der Lehramter für Regionalschulen und Gymnasien absolvieren schon heute einen Großteil ihrer Seminare in allen Studienbestandteilen gemeinsam. 2. Schon heute arbeiten Gymnasiallehrkräfte freiwillig wie zwangsweise aufgrund der Fachkräftesituation an Regional- und Gesamtschulen und sind dort auch einsetzbar. 3. Die Anforderungen an Fachkräfte in den verschiedenen Schularten mit Blick auf die vorhandene Heterogenität der Lernvoraussetzungen variieren zwar in der Quantität aber nicht in der Qualität. Alle Lehrer*innen müssen also auf die individuelle Begleitung von Schüler*innen mit stark unterschiedlichen Lernvoraussetzungen vorbereitet werden. Umsetzbar wäre dieser Vorschlag z.B. in einem Y-Modell. Alle Studierenden studieren acht Semester gemeinsam. Im neunten Semester können die Studierenden zwischen einem fachwissenschaftlichen und eher bildungswissenschaftlich-fachdidaktischen Semester wählen. Damit wäre das bisherige Niveau höherer Fachwissenschaft für die Promotion von Lehramtsstudierenden gewahrt, ohne die notwendige breite schulbezogene Vertiefung für einen individualisierenden Unterricht zu verhindern. Gestützt wird dieses Konzept auch durch die bundesweite Praxis der Verteilung von Studienanteilen. M-V gehört mit 105 Leistungspunkten in den Fachwissenschaften zur Spitze in Deutschland, während andere Bundesländer 85 Leistungspunkte wie in Hamburg für einen vollwertigen Lehramtsabschluss als hinreichend erachten. Neben dieser Neustrukturierung plädieren wir auch für die Möglichkeit, ein Unterrichtsfach durch ein inklusionspädagogisches, d.h. ein sonder-, schulpädagogisches und pädagogisch-psychologisches Wissen integrierendes Fach ersetzen zu können (wie bspw. in Berlin). Dadurch würde die individuelle Expertise für einen passenden Fachunterricht erhöht und mehr und schneller notwendige Expertise in die Schulen gelangen, um inklusives Lernen zu befördern. Darüber hinaus sollten sich Hochschulen stärker als bisher in die Qualifizierung von Lehrer*innen im Quer- und Seiteneinstieg sowie in die Fortbildung einbringen und dafür entsprechend formal in die Verantwortung aber auch personell und organisatorisch in die Lage versetzt werden.

6. Wie ließe sich vermeiden, dass die Aufwertung der Attraktivität des Grundschullehrerberufs zu einem künftig stärkeren Lehrermangel im Bereich der weiterführenden Lehrämter führen könnte?

Aus unserer Sicht ist es unwahrscheinlich, dass dies geschieht. Aus der Forschung zu den Berufswahlmotiven von Lehrkräften ist bekannt, dass diese zwischen den Lehrämtern deutlich variieren. Zudem ist die Anhebung auf die A13/E13 eine Gleichstellung und keine Höherstellung, so dass der monetäre Mehrgehalt keine Konkurrenz auslöst. Da sich auch die Arbeitsbedingungen an Grundschulen nicht wesentlich von denen an anderen Schularten mit Blick auf die Belastung unterscheiden, dürfte es keine wesentlichen Wechselwirkungen geben.

7. Sehen Sie mögliche Alternativen zum Gesetzentwurf der Landesregierung, um den sich abzeichnenden Mangel an Grundschullehrkräften zu beheben?

Der avisierte Weg muss gegangen werden, nur wird dies allein nicht ausreichen. Zum einen werden die tarifbeschäftigten Lehrkräfte bei der Anhebung nicht gleichberechtigt zu ihren verbeamteten Kolleg*innen profitieren. Letztere werden stufengleich, d.h. unter Würdigung Ihrer Arbeitserfahrung höher eingruppiert. Tarifbeschäftigte erhalten einen Mindestbetrag und verlieren vielfach Ihre Erfahrungsstufen aufgrund des geltenden Tarifvertrages. Hier wird das Land mit Zulagen einen Ausgleich schaffen müssen. Darüber hinaus ist das Gehalt nur ein Motiv für die Wahl des Arbeitsortes. Als GEW haben wir darüber hinaus für die verschiedenen Gruppen von Beschäftigten weitere Vorschläge in unserem Personalentwicklungskonzept gemacht. Besonders bedeutsam ist dabei neben dem Auf- und Ausbau der Grundschulpädagogik an beiden Hochschulstandorten sowohl bzgl. der Professuren in den Instituten – es bräuchte unseres Erachtens für eine gute Ausbildung einen Lehrstuhl für Deutsch, Mathematik, Sachkunde und Grundschulpädagogik – auch einen kapazitären Ausbau in Verbindung mit einer Studienreform. Dazu müssen das Referendariat und der Berufseinstieg überarbeitet und harmonisiert werden. Von entscheidender Bedeutung ist auch, aber nicht nur für die Grundschulen, die Attraktivität des Arbeitsplatzes. Hier spielen die Anzahl der Pflichtstunden und der Aufgaben neben dem Unterricht eine herausgehobene Rolle, aber auch die Verfügbarkeit weiterer Fachkräfte und die angemessene und zeitnahe Bezahlung von Mehrarbeit bzw. Abminderungsstunden oder Funktionsstellen für zusätzliche Aufgaben sind entscheidend. Auch die grundsätzliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es in der Pflege oder bei Kindern, ist wichtig. Zusammenfassend brauchen Lehrer*innen Bedingungen, die Gesundheit, Motivation und sinnstiftendes Arbeiten neben dem privaten Leben ermöglichen. An dieser Stelle wird der „Konkurrenzkampf“ gegen andere Berufe, zwischen Bundesländern und Schularten entschieden.

8. Welche Änderungen am Gesetzentwurf der Landesregierung schlagen Sie vor?

Aus unserer Sicht braucht eine grundlegende Reform Zeit zur Erarbeitung geteilter Positionen und für eine Umsetzung an den Universitäten. Inwieweit diese mit Blick auf den anstehenden Wahlkampf zur Landtagswahl in einem konstruktiven Sinne noch gegeben werden kann, können wir nicht abschätzen. Sollte sie gegeben sein, befürworten wir eine grundlegende Reform, die mit einer forschenden Aufklärung der bestehenden Verhältnisse einhergehen muss und unseres Erachtens, die in der Antwort auf Frage 10 benannten Aspekte umfassen sollte. Aktuell müsste unserer Einschätzung nach in jedem Fall der Seiteneinstieg neu gefasst werden. Das Rahmenkonzept der GEW finden Sie anbei (Anlage 2). Hier verlieren wir Zeit, die hochqualifizierte Menschen von einem Start in den Schuldienst abhält, die bereits im Schuldienst befindliche Kolleg*innen demotiviert und vor allem die mit einer gelingenden Qualifizierung einhergehenden und erwartbaren Effekte auf die Qualität von Schule für unsere Kinder und Jugendlichen nicht befördert.

9. Welche Maßnahmen müssen an den Hochschulen des Landes erforderlich werden, um die Änderungen im Studium für das Grundschullehramt umzusetzen?

Keine Antwort

11. Erachten es die Universitäten des Landes für realistisch, die Änderungen im Studienumfang bereits zum Wintersemester 20/21 umzusetzen?

Keine Antwort

12. In welchem Umfang hat die Verlängerung der Regelstudiendauer Auswirkungen auf den finanziellen und personellen Ressourcenaufwand der Universitäten? Welche personellen und sächlichen Ressourcen müssen für die Änderungen im Lehramtsstudium zusätzlich bereitgestellt werden?

Keine Antwort

13. Wird dieser Mehrbedarf bereits in den laufenden Verhandlungen über die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen abgedeckt?

Keine Antwort

14. Sollte die empirische Tatsache, dass Studenten für das Lehramt an weiterführenden Schulen ihr Studium im Durchschnitt häufiger abbrechen beziehungsweise länger überziehen als Studenten für das Grundschullehramt, bei der Bewertung der Studienanforderungen eine Rolle spielen?

Die Gründe, aus denen in den verschiedenen Lehrämtern unterschiedlich überzogen oder abgebrochen wird, sind nur begrenzt, insb. vergleichend, aufgeklärt. Hier braucht es weitere Forschung.

Besoldung

15. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht zugleich die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes vor. Zum Beginn des Schuljahres 2020/2021 werden die Einstiegsämter für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt an Grundschulen und der Lehrbefähigung für untere Klassen im Unterricht der Klassen 1 bis 4 an allgemeinbildenden Schulen in die Besoldungsgruppe A13 gehoben. Sind Sie der Ansicht, dass Mecklenburg-Vorpommern mit der Besoldungsanhebung die Wettbewerbsfähigkeit und die Attraktivität des Grundschulbereichs nachhaltig stärkt?

Wir verweisen auf die Antwort zu Frage 7. Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass auch andere Bundesländer in den kommenden Jahren eine Anhebung vollziehen und damit die Frage des Vorteils für M-V sich mit Blick auf die Besoldung/das Entgelt erneut stellt. Allerdings werden sich möglicherweise mehr Studierende auch für ein Lehramt aus der bisherigen Gruppe der Nicht-Lehramt-Studierenden entscheiden, da im Vergleich zu anderen Berufsfeldern die finanziellen Anreize gestiegen sind.

16. Teilen Sie die Auffassung Schleswig-Holsteins, nach welcher das in Mecklenburg-Vorpommern vorgenommene Abstellen auf „gestiegene Anforderungen“ für die Besoldungsanhebung als unbegründet erachtet wird?

Siehe Antwort auf Frage 1,2 und 5.

17. Ist mit dem Gesetzentwurf sichergestellt, dass alle grundständig ausgebildeten Lehrkräfte, die an Grundschulen arbeiten, zumindest in die Besoldungsgruppe eingruppiert werden?

a. Welche Auswirkungen hat der Gesetzentwurf auf die Ein-Fach-Lehrkräfte an Grundschulen? (Fußnote 5 des Gesetzesentwurfs, zur Besoldungsgruppe A13)

Sie gelangen nach unserer Einschätzung wohl in die A 12. Lösungsvorschlag: Die Fußnote 5 zu A 13 wird gänzlich gestrichen mit der Folge, dass auch Ein-Fach-Lehrkräfte wie Zwei-Fach-Lehrkräfte zu besolden wären (wie in Sachsen wohl seit dem 01.01.2019 bereits erfolgt).

b. Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Gruppen von Grundschullehrkräften, die vom Gesetzentwurf nicht erfasst werden und deshalb nicht mindestens in die Besoldungsgruppe A13 eingruppiert werden?

Ja, möglicherweise Grundschullehrkräfte mit einem Fach an weiterführenden Schulen, z.B. Musik oder Sport bis Klasse 10 an RegS oder Gesamtschulen...

c. Ist mit dem Gesetzentwurf sichergestellt, dass grundständig ausgebildete Lehrkräfte in der Besoldung gegenüber Lehrkräften im Seiteneinstieg nicht benachteiligt werden?

Ja, wobei die Wirkung auf Ein-Fach-Lehrkräfte in allen Schularten u.E. geprüft werden müsste.

18. Wie bewerten Sie die Tatsache, dass Lehrkräfte für Sonderpädagogik in die Besoldungsgruppe A13 eingegliedert sind, deren Studiendauer jedoch lediglich 9 Semester beträgt, während beim Grundschul-lehramt die Höhergruppierung mit einer Verlängerung des Studiums verbunden ist?

a. Was rechtfertigt die kürzere Studiendauer im Fach Sonderpädagogik gegenüber den anderen Lehr-ämtern?

b. Können durch diese Konstellation rechtliche Probleme hinsichtlich der Eingruppierung der Sonderpä-dagogen entstehen?

Studienstrukturen sind weder empirisch noch historisch belastbar entwickelt worden, vielmehr durch die Zeit politisch gewachsen, insofern sind die Studienzeiten in M-V, die sich bundesweit entsprechend des KMK-Sachstandes zur Lehrer*innenbildung in Deutschland (kmk.org; 2019) auch unterschiedlich darstel-len, keine belastbare Grundlage für eine Eingruppierungsentscheidung. Unserer Kenntnis nach folgen da-raus keine Probleme bei der Eingruppierung.

19. Betrachten Sie die neuen Regelungen hinsichtlich der Zulagen und Höhergruppierungen für Funkti-onsstellen als ausreichend? Können mit diesen Änderungen mehr Funktionsstellen nachhaltig besetzt werden?

Wir betrachten die avisierten Regelungen für nicht ausreichend und verweisen zudem auf unsere Ausführ-ungen zu Beginn und zu Frage 7 hinsichtlich der Attraktivitätssteigerung von Arbeitsplätzen. Darüber hin-aus müsste zumindest noch eine verbesserte Zulagenregelung (u.a. auch für die vorübergehende Wahr-nehmung höherwertiger Ämter) geschaffen werden. Außerdem können bei Bestandslehrkräften durch den Wegfall der individuellen Endstufe und die geringere Jahressonderzahlung Nachteile eintreten, zum Beispiel beim Aufstieg von E13Z in die E14.

20. Kann der Gesetzentwurf die geplante Gleichbehandlung aller Lehrkräfte bei der Vergütung/Besol-dung vollständig umsetzen? Welche weiteren Kritikpunkte gibt es aus Ihrer Sicht?

Entsprechend des geltenden Tarifvertrages, des Landesbeamten-gesetzes und dazugehöriger Regelungen ist dies grundsätzlich zwischen den Lehrämtern möglich, aber nicht zwischen verbeamteten und tarifbe-schäftigten Lehrer*innen im Besonderen. Eine stufengleiche Höhergruppierung bei Tarifbeschäftigten ist trotz gleicher Arbeit ausgeschlossen, deshalb favorisieren wir einen Ausgleich über Zulagen wie z.B. in Sachsen.

21. Verlangen die im Rahmen von Inklusion und Integration erhöhten Anforderungen auch für die Lehr-kräfte an Regionalen Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien eine Erhöhung ihrer Vergütung?

Nein, vielmehr braucht es in allen Schularten hinreichende personelle, sächliche und bauliche Vorausset-zungen neben einer grundsätzlichen Senkung der Arbeitsbelastung (Pflichtstunden, Aufgaben neben dem

Unterricht, usw.) sowie Abminderungsstunden für herausfordernde Aufgaben und spezifische Funktionen. Darüber hinaus verweisen wir auf die Antwort auf Frage 1 und 2.

22. Inwiefern wird das vom Bundesverfassungsgericht bestätigte Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen auch bei einer Erhöhung der Grundschullehrervergütung eingehalten (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14)?

Das Abstandsgebot ist unserer Auffassung nach nicht auf die unterschiedliche Vergütung zwischen Lehrämtern bzw. Schulformen anzuwenden, sondern bezieht sich im Allgemeinen auf die Vergütung der Tätigkeit von Lehrkräften mit Regelaufgaben im Verhältnis zu Lehrkräften, die weitere Aufgaben auf funktionslosen wie -bezogenen Stellen übernehmen.

23. Inwieweit könnte eine Gerechtigkeitslücke zwischen der Vergütung von Grundschul- und Gymnasiallehrkräften entstehen, wenn Letztere – wie im Schuljahr 2017/2018 für Mecklenburg-Vorpommern belegt – nicht zuletzt wegen ihres teils erheblich über dem Grundschulniveau liegenden Korrektur-, Vor- und Nachbereitungs- sowie Prüfungsaufwandes zu etwa 50 % lediglich in Teilzeit tätig sind, während dieser Anteil bei Grundschullehrkräften nur bei 28 % liegt?

Durch eine Anhebung der Besoldung/Vergütung entsteht keine Gerechtigkeitslücke, es sei denn, es würden teilzeitbeschäftigte Gymnasiallehrer*innen vollbeschäftigten Grundschullehrkräften gegenübergestellt. Unseres Erachtens sind die Tätigkeiten an den Schulen jeweils gleichwertig, werden durch gleichwertig qualifizierte Fachkräfte ausgeführt und sind deshalb gleich zu bezahlen. Die Neigung zur Teilzeit hat verschiedene Gründe und ist aus unserer Sicht individuell verständlich. Grundsätzlich gilt, dass arbeitsintensive Tätigkeiten durch Anrechnungsstunden erleichtert werden müssen. Die besondere Situation an Gymnasien stellt dafür ein prominentes und von uns vielfach kritisiertes Problem dar.

Referendariat

24. Vergütung, Studiendauer und Verlauf des Referendariats werden in den einzelnen Bundesländern teilweise sehr unterschiedlich organisiert. Halten Sie auch mit Blick auf die weiterhin notwendige Lehrkräftegewinnung die vorgesehenen Änderungen für ausgewogen und sinnvoll? Wo sollte gegebenenfalls nach Ihrer Ansicht nachgesteuert werden?

Die gemachten Änderungen sind nicht ausreichend. Zu wenige Referendar*innen kommen aus den eigenen Hochschulen und zu viele erfolgreiche Referendar*innen wechseln das Bundesland. Auch hier verweisen wir auf unser Personalentwicklungskonzept (Maßnahmen 9 bis 14). Wir brauchen eine Evaluation des Referendariates und eine Reform des Ausbildungs- und Prüfungssystems, die stärker auf erwachsene Lerner*innen in Praxisphasen orientiert und eng in Verbindung mit dem Studium und der Berufseingangsphase steht. Darüber hinaus wäre eine Übernahme aller Studierenden ins Referendariat mit einer Probezeit sowie eine rechtssichere Übernahme aller Referendar*innen in den Schuldienst ein echter Attraktivitätsgewinn. Dabei sollten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein behutsamer Übergang von Hospitationsphasen, zu angeleitetem und eigenverantwortlichem Unterricht im Fokus stehen. Im Berufseinstieg sollte dann nach einem frei zu wählenden Zeitpunkt für die 2. Staatsexamensprüfung der Umfang der Unterrichtsstunden langsam und begleitet ansteigen. So würde der Staat den Aufbau nachhaltiger Strategien für guten Unterricht befördern. Diese Form von Referendariat wäre ein bundesweites Alleinstellungsmerkmal und würde zentral von den Interessen der angehenden Lehrer*innen ausgehen und insb. den „Belastungsschock“ zu Beginn des Schuldienstes minimieren.

25. Auch soll im Bereich der Lehrerbildung das Referendariat für Grundschullehrkräfte von derzeit 18 Monaten auf 12 Monate gekürzt werden. Wie beurteilen Sie diese Änderung?

26. Welche Vor- bzw. Nachteile bestehen aus Ihrer Sicht (auch mit Blick auf die bundesweite Wettbewerbssituation bei der Gewinnung von Lehrkräften) bei einer generellen Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf 12 Monate? Welche Lehrinhalte könnten in die Phase der universitären Lehramtsausbildung überführt werden?

Bisher liegt der GEW kein Konzept dazu vor. Schon jetzt können Referendar*innen zudem eine Verkürzung beantragen; wenige nehmen diese Möglichkeit allerdings wahr. Grundsätzlich gehen wir aber davon aus, dass mindestens 18 Monate benötigt werden, um die Lernaufgaben, die in der stärker schulpraktisch orientierten Phase der Professionalisierung realisiert werden sollen und auch nur dort können, erfolgreich zu meistern. Wenn diese Phase nicht hinreichend gut absolviert wird, senkt man potenziell das Qualifikationsniveau der Fachkräfte, deren Qualitäten es aber dringend braucht.

27. Könnten Sie sich vorstellen, dass man auf eine generelle Gehälterangleichung von Grundschullehrern und Lehrern höherer Schulklassen verzichtet, zugunsten einer spezifischeren Zuschlagsregelung für sogenannte „Brennpunktschulen“ mit erhöhten Anforderungen an Lehrer generell?

Die eine Maßnahme hat mit der anderen nur insofern etwas zu tun, als dass man von insgesamt begrenzten Mitteln ausgeht. Grundschullehrer*innen sind aus besagten Gründen (Frage 1/2) wie alle anderen Lehrer*innen zu besolden. Zudem sind für sog. „Brennpunktschulen“ Modelle und Anreize zu entwickeln, die für die dortigen Fragen erfolgreiche Lösungen versprechen. Zulagen können dabei hilfreich sein, sicher aber auch stärkere Zuweisung von Personal und Weiteres (siehe Personalentwicklungskonzept, Maßnahme 58 bis 69). Eine Umstellung des Zuweisungssystems an Schulen in Form einer systemischen Zuweisung ergänzt um einen Faktor auf Basis sozialräumlicher Kriterien wäre hier ein von uns bevorzugter Weg.

Praxissemester

28. Ist die Einführung eines Praxissemesters bereits im Lehrerbildungsgesetz enthalten? Können die Hochschulen die Einführung eines Praxissemesters eigenständig, ohne Änderung des Lehrerbildungsgesetzes umsetzen?

Unserer Einschätzung nach ist es nicht möglich.

29. Welche Maßnahmen sind an den Schulen erforderlich, um ein Praxissemester für Lehramtsstudierende durchführen zu können? Gibt es Pläne, wie ein Praxissemester im kommenden Schuljahr durchgeführt werden kann?

Die Maßnahmen richten sich nach einem konkreten Konzept, das der GEW nicht vorliegt. Sicher wird ein Praxissemester aber sowohl innerhalb der Universitäten als auch der Schulen einen erhöhten Betreuungsbedarf auslösen, damit es wirksam für die Lehrer*innenbildung genutzt werden kann.

30. Inwiefern ist die Verlängerung des Studiums der Grundschullehrkräfte um ein Praxissemester bei gleichzeitiger Verkürzung ihres Referendariats um ein halbes Jahr nicht als bloße Verlagerung des Praxisanteils, sondern als vollumfängliche Angleichung an den Ausbildungsumfang der übrigen Lehrämter zu werten, obwohl die Gesamtdauer der Grundschullehrerausbildung weiterhin ein halbes Jahr kürzer als die der weiterführenden Lehrämter bleibt?

Da kein Konzept für diese Maßnahme vorliegt, lässt sich die Frage nicht beantworten.

Freie Schulen

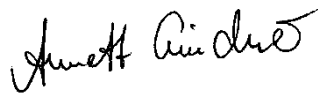
31. In der Verbandsanhörung wurde seitens der Schulen in freier Trägerschaft angemerkt, dass mit dem Entwurf eine erhebliche Steigerung der finanziellen Belastung einhergeht. Inwiefern sollte hier grundsätzlich die Finanzhilfe für Ersatzschulen angepasst werden?

Keine Antwort

Abschließend: Wir erwarten eine Novellierung im Sinne aller Kinder und Jugendlichen und in Schule Tätigen und sind zu entsprechenden Gesprächen sehr gerne bereit.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

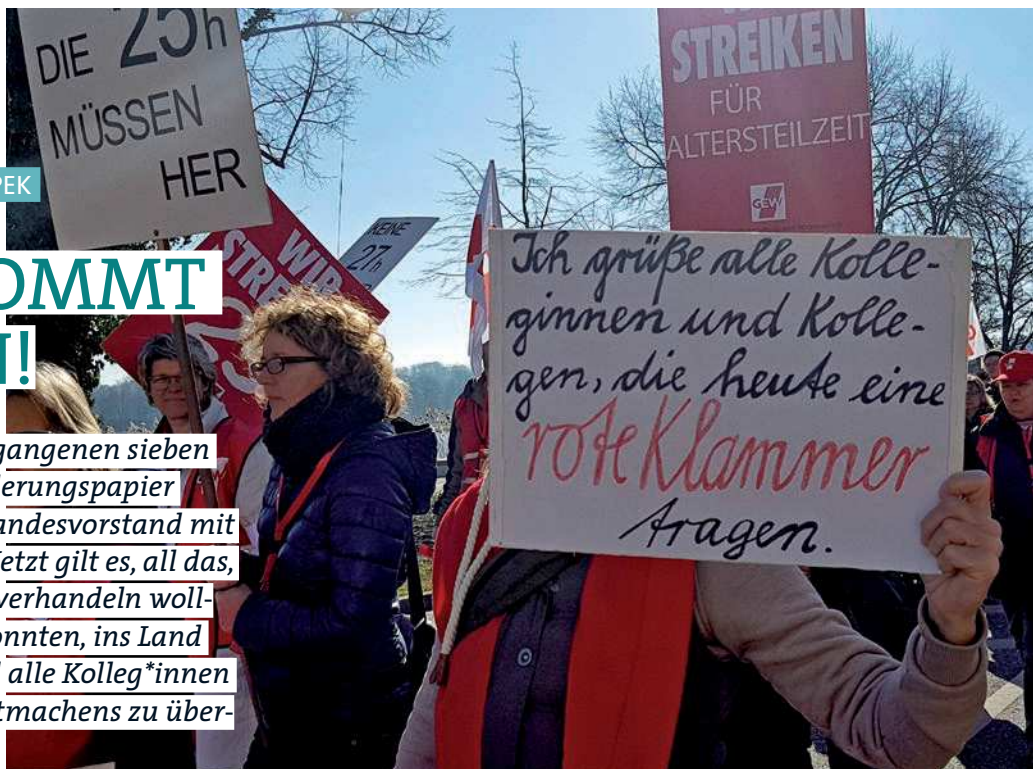


Anlage

1. GEW-Personalentwicklungskonzept „Gute Schule“
2. GEW-Rahmenkonzept für einen „Guten Seiteneinstieg“

AUF UNS KOMMT ES JETZT AN!

Als GEW haben wir in den vergangenen sieben Monaten das vorgestellte Forderungspapier erarbeitet und am 4. Mai im Landesvorstand mit großer Mehrheit beschlossen. Jetzt gilt es, all das, was wir immer mit dem Land verhandeln wollten, in Tarifrunden aber nie konnten, ins Land und die Schulen zu tragen und alle Kolleg*innen von der Notwendigkeit des Mitmachens zu überzeugen.



Maik Walm,
Landesvorsitzender
der GEW MV

Blick auf fehlendes Personal in den kommenden Jahren verschlechtern. Schon heute gibt es zahlreiche grundlegende Probleme, die gute Arbeit in den Schulen vor Ort und die Gesundheit der Fachkräfte gefährden. Wir müssen uns als GEW selbst bewusst machen, dass es auf uns und das genau jetzt ankommt. Jeder und Jede für sich muss verstehen, dass eine Verbesserung der Situation nur durch den persönlichen Einsatz möglichst vieler Menschen erreichbar ist. Wenn wir stark genug sind, um unsere Forderungen auch glaubhaft auf der Straße und dann am Verhandlungstisch durchsetzen zu können, werden wir das Land im Spätsommer zu Verhandlungen auffordern, um eine koalitionsrechtliche Vereinbarung, einen gemeinsamen Vertrag, zu erreichen. Das Land verhandelt aktuell den Doppelhaushalt für 2020/2021. Dort werden auch die

Wir werden dafür in den kommenden Monaten möglichst viele Schulen besuchen, unsere Ideen vorstellen und für den Eintritt in die GEW und den gemeinsamen Einsatz werben. Die Situation in den Schulen wird nicht besser, sondern sich zunehmend mit

Schwerpunkte festgelegt, die dann im Wahlkampf 2021 eine Rolle spielen. Auch als die größte bildungspolitische Organisation in MV müssen wir mit Blick auf die aktuelle Lage dafür sorgen, dass Bildung und Schule deutlicher Beachtung finden und wir endlich grundlegende Verbesserungen erreichen. Wenn wir Eure Schule besuchen sollen, meldet Euch bei maik.walm@gew-mv.de.

UNSERE FORDERUNGEN FÜR ALLE SCHON BZW. BALD IN SCHULE TÄTIGEN, MIT VERSCHIEDENEN BEDARFEN FÜR DAS GEMEINSAME ARBEITEN

o. BUNDESWEIT

Das Bildungsministerium wird aufgefordert, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass eine abgestimmte Lehrer*innenbedarf- und ausbildungsplanung zwischen allen Bundesländern erstellt und fortgeschrieben wird.

I. FÜR ANGEHENDE UND TÄTIGE LEHRER*INNEN

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (max. 8 SWS) in allen Bereichen des Lehramtsstudiums für ein planbares und schulbezogenes Studium
2. Entwicklung eines Beratungs- und Begleitungssystems für Studierende
3. zeitnahe Aufstockung der Kapazitäten für Studienplätze an beiden Universitäten

▶▶ MITGLIEDER WERBEN



Jetzt Mitglied werden unter:
www.gew.de/mitglied-werden

4. Erweiterung des Fächerkataloges um Bedarfsfächer an der Universität Greifswald
5. Reform des Studien- und Prüfungssystems mit dem Ziel, möglichst viele Studierende mit einer hochwertigen schulbezogenen und praxisnahen universitären Ausbildung zum Studienerfolg zu bringen
6. Reform Lehramtsstudium: Einführung eines gemeinsamen, schulstufenbezogenen Lehramtes für „Regionale Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien“, Einführung eines inklusionspädagogischen Hauptfaches unter Einbeziehung der Sonderpädagogik in allen Regellehrämtern, Erhöhung der Anteile der Fachdidaktik/Bildungswissenschaften/Praxisphasen
7. Aufbau je einer Lehramtsfakultät bzw. Professional School of Education mit Ressourcenverantwortung und Steuerungsrechten in der Lehrer*innenbildung an den Universitäten HRO und HGW
8. formale und zeitliche Passung zwischen Studium (z.B. Zeugnisübergabe und -einreichung) und Referendariat erhöhen; ein Teilzeitreferendariat für alle ermöglichen
9. kurzfristig: rechtssichere Übernahme „aller“ Lehramtsabsolvent*innen mit Studienabschluss ins Referendariat, ggf. unabhängig vom studierten Lehramt und Fach >> Nachqualifizierung im Rahmen des Referendariates (>> Doppelqualifikation) sowie Erhöhung der Bezüge für Referendar*innen
10. mittelfristig: Übergang ins Referendariat/Schulsystem durch Einstellung „aller“ Studienabsolvent*innen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in die Entgeltgruppe 13 Stufe 1 in Kombination mit einem „flexiblen Berufseinstieg“, d.h. mit der freien Wahl des Prüfungszeitpunk-

- tes für die 2. Staatsexamensprüfung nach Ableistung der entsprechenden Ausbildungsveranstaltungen, gestuft ansteigender Unterrichtsverpflichtung und Verrechnung der Zeit bis zur 2. Staatsprüfung und der Wartezeit für die Verbeamtung; außerdem Begleitveranstaltungen zur bedarfsgerechten Qualifizierung sowie ausreichend Begleitung durch Mentor*innen mit Anrechnungsstunden
11. Erhöhung der Ausbildungsplätze für das Referendariat
12. Überprüfung/Reform Referendariat: u.a. Prüfungsanforderungen/-terminierung, Struktur, Organisation, Rollen- und Aufgabenverteilung der Ausbilder*innen, Übergang Schuldienst
13. keine Anrechnung von Referendar*innen auf Stundenbudget der Schule (>> Verdrängung von Kolleg*innen), um Begleitung durch Mentor*innen zu gewährleisten

▶▶ ZUHÖREN



14. landesweite „Übernahmegarantie“ für alle Referendar*innen
15. Verbesserung des Einstellungsverfahrens, für schnelle und gut mitbestimmte Einstellungen
16. klare Aufgabenbeschreibung für Lehrer*innen
17. Senkung der Pflichtstunden
18. A13/E13 für alle Lehrer*innen als Regeleingruppierung
19. Bereitstellung von mehr funktionslosen Beförderungsstellen in allen Schularten
20. individuelle Absenkung des Unterrichtseinsatzes für berufserfahrene Lehrer*innen bei gleichzeitiger Übernahme von Aufgaben u.a. im Bereich der Ausbildung (Praktikant*innen/ Referendar*innen/ Seiteneinsteiger*innen) oder zur Unterstützung der Schulleitung
21. Altersanrechnungsstunden: Wirksamkeit der Anrechnung bereits im Schuljahr des Geburtstages sowie Einführung eines neuen Systems (ab 50 eine Stunde, ab 57 zwei Stunden, ab 60 drei Stunden, ab 63 sechs Stunden) (Begründung: heute mehrheitliches Ausscheiden bis 63)
22. Ausgleichszahlung für Teilzeit im Rahmen des Lehrerpersonalkonzeptes ggf. in Form einer „Sonderrente“ in Abhängigkeit von Dauer und Umfang der Teilzeit durch das Land
23. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Einführung von Anrechnungsstunden für Lehrer*innen je zu betreuendem Kind und im Betreuungs- und Pflegefall von Angehörigen sowie Anspruch auf Einfluss auf zeitliche Lage der Beschäftigung in der Arbeitswoche
24. Einführung einer weiteren Anrechnungsstunde für Kolleg*innen mit einer Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Behinderung ab einem Grad von 30
25. Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben (z.B. Schul- und Unterrichtsentwicklung) und für bedarfsorientierte Weiterbildungen (z.B. Nachstudium eines zusätzlichen Faches) einführen
26. Einführung einer vollen Anrechnungsstunde für die Klassenleitung in allen Schularten
27. Lebensarbeitszeitkonto einführen mit der Möglichkeit, die vorhanden Stunden flexibel für eine temporäre Senkung für Familienzeiten, ein Sabbatical, einen vorzeitigen oder belastungsgeminderten Berufsausstieg zu verwenden
28. Mehrarbeit mit Mehrwert: jede Unterrichtsstunde oberhalb des jeweiligen Pflichtstundenmaßes einer Vollzeitstelle wird von Stunde zu Stunde ansteigend höher als die letzte reguläre Stunde bezahlt und kann
 - A. möglichst zeitnah ausgezahlt werden oder
 - B. auf ein persönliches Arbeitszeitkonto gebucht und dort je Überstunde um einen Zusatzfaktor/Bonus des



- Arbeitgebers erweitert werden
29. Ermöglichung „echter Teilzeit“, d.h. kein Einsatz zur Vertretung sowie Lagerung der Arbeitsaufgaben auf möglichst wenig Tage
30. wirksames Arbeits- und Gesundheitsmanagement
31. Fortbildung: generell auch wieder in der Unterrichtszeit, ESF-Fortbildungen für Inklusion inhaltlich und organisatorisch weiterentwickeln, damit es für Schulen Effekte hat und machbar wird
32. Reduzierung nicht pädagogisch relevanter Aufgaben (u.a. Sitzungen, Verwaltungstätigkeiten, Dokumentationspflichten, Antragsstellungen)
33. Unterstützung bei pädagogischen Herausforderungen durch Bereitstellung von zusätzlichem pädagogischem Personal bzw. Zuweisung von Stunden
34. Bleibezulage für Kolleg*innen jenseits des 63. Lebensjahres
35. Höhergruppierung für DDR-Lehrkräfte ohne 8 jährige Bewährung
36. Ausgleichsmaßnahmen zur Verbeamtung, u.a. frühzeitige Eingruppierung in höhere Erfahrungsstufen
37. unbefristete Beschäftigung von Tarifbeschäftigten
38. mehr Mentor*innenstunden für Referendar*innen und Seiteneinsteiger*innen
39. Weiterentwicklung und Ausbau des IQ MV, um zukünftig den Seiteneinstieg, das Referendariat sowie die Fort- und Weiterbildung in Kooperation mit den Hochschulen qualitativ und quantitativ zu verbessern
40. Schulleitungen/mittlere Leitung: Erhöhung der Entgelte im Vergleich zu Regelschullehrer*innen ohne zusätzliche Aufgaben (mind. A14/E14), Entlastung von administrativen Aufgaben, mehr Zeit für Leitung
41. für Ein-Fach-Lehrer*innen Nachstudium sicherstellen/ ermöglichen



II. SPEZIELL FÜR LEHRER*INNEN IM SEITENEINSTIEG

42. Anrechnungsstunden für GPQ/MQR einführen/erhöhen > 20+7-Modell (7 Ermäßigungsstunden für eine berufsbegleitende Qualifizierung sowie Unterstützung der Vereinbarkeit)
43. Qualität und Organisation der Fortbildung schulartübergreifend und vorbildungsabhängig individualisieren und verbessern
44. berufsbegleitendes Referendariat mit Abschluss 2. Staatsexamen/Lehramt und entsprechender Eingruppierung dauerhaft einführen
45. individuelle Qualifizierungsvereinbarungen abschließen
46. zeitlich wie inhaltlich transparente und attraktive Eingruppierung für Lehrer*innen im Seiteneinstieg gestalten
47. Ableitung von Unterrichtsfächern aus mitgebrachten Qualifikationen zu Beginn der Ausbildung klar so regeln, dass die studierten bzw. in der Ausbildung erworbenen Inhalte und Kompetenzen maßgeblich sind
48. Fachhochschulstudium anerkennen
49. akademisches Nachstudium von Fächern und Teilnahme an MQR für alle ermöglichen
50. kein willkürlicher Einsatz in Fremdfächern, die zu einer Verlängerung der Anrechnungszeiten führen
51. ESF-Weiterbildungen müssen angemessen im Weiterbildungskatalog (MQR) angerechnet werden und nicht zu einer Verlängerung der Anrechnungsdauer führen

III. SPEZIELL FÜR PMSA

52. Anrechnungsstunden für Alter und Behinderung analog zu den Regelungen für Lehrer*innen einführen
53. angemessene Vor- und Nachbereitungszeit einführen
54. Zeiterfassung und Überstundenabbau klären (Überstunden u.a. durch Vertretung von Lehrer*innen, Wanderfahrten, Wochenendarbeiten, Bereitschaftszeiten)
55. Mentor*innentätigkeit im Rahmen der

Erzieher*innenausbildung sowie der Betreuung von Bundesfreiwilligendienstteilnehmenden anerkennen und honorieren

56. Erhöhung der Vertragsstunden auf 40h
57. Prüfung, inwieweit die Ausbildung stärker auf die Begleitung von Unterricht ausgerichtet werden kann

IV. SCHULBEZOGENE MASSNAHMEN

58. Personalbedarf auskömmlich planen (103/104 % unter Einbeziehung von Fortbildung, Krankheit, u.a.)
59. Wiedereinführung eines Klassenteilers und Senkung der Anzahl der Schüler*innen pro Klasse
60. systemische, inklusionstaugliche und transparente Zuweisung von Stunden an Schulen
61. Sicherung von Förderstunden neben Stunden nach Stundentafel
62. auskömmlicher schulbezogener Pool an Vertretungs-, Leitungs- und Anrechnungsstunden
63. Team-Coaching und Supervision für alle Schulen als Unterstützung von Schul- und Unterrichtsentwicklung
64. Schulsozialarbeit als Grundausrüstung an allen berufsun- und allgemeinbildenden Schulen sowie mit einer zusätzlichen Zuweisung an besonders herausfordernden Schulen
65. multiprofessionelle Teamarbeit einführen und durch Zeit für Kooperation ermöglichen
66. Anrechnungsstunden zur Bewältigung des „flexiblen Personaleinsatzes“ (Begleitung und Management von Seiteneinsteiger*innen, Referendar*innen, Vertretungslehrkräften, Praktikant*innen, u.a.) an Schulen mit beständiger Personalfuktuation bereitstellen
67. Einstellung von Verwaltungskräften, die nichtpädagogische Arbeiten wie z.B. die Systembetreuung von EDV-Geräten, übernehmen
68. datenschutztaugliche und gesundheitsförderliche Arbeitsplätze/-materialien in Schulen schaffen
69. Schulgebäude nach energetischen, inklusiven und pädagogischen Gesichtspunkten um- und neu bauen

V. MITBESTIMMUNG STÄRKEN UND PERSONALENTWICKLUNG REALISIEREN

70. Einführung einer Anrechnungsstunde für Gleichstellungsbeauftragte in den Schulen
71. vollständige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Schulämtern
72. Erhöhung der Ermäßigungsstunden für Bezirkspersonalräte
73. bei den ÖPRs: mindestens je eine Anrechnungsstunde pro Mitglied (*mw*)



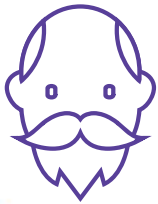
11.204

Lehrkräfte an öffentlichen allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen

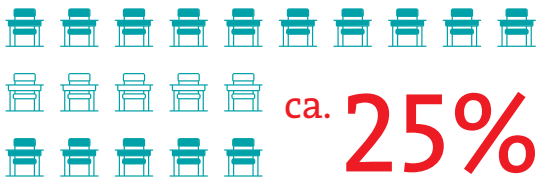
30-85%

der Lehramtsstudierenden des Jahrganges 2012/2013 erreichen in allen Hochschulen des Landes entgegen der Studienplanung die Prüfungsphase zum 1. Staatsexamen nicht

ca. **66%**
> ALS 50 JAHRE



8.700
LEHRKRÄFTE BIS 2030
IN ALTERSRENTE



ca. **25%**

DER AUSGESCHRIEBENEN PLÄTZE FÜR DAS REFERENDARIAT KONNTEN ZWISCHEN 2015 - 2018 NICHT BESETZT WERDEN

143.007

Unterrichtsstunden Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Überstunden von Vollzeitbeschäftigten.



KRANKENSTAND

6-7%

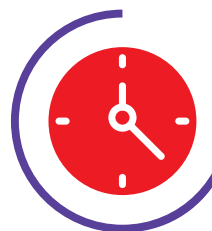
Quellen:

Gesamtzahl: MBWK (2018): Schüler-, Lehrer-, Schulzahlen. // Altersdurchschnitt: Statistisches Landesamt MV (2018) // Bedarf bis 2030: KMK (2018) // Studium: MBWK (2018) // Referendariat: Kleine Anfrage Simone Oldenburg, Fraktion Die Linke (15.2.2019/ DS 7/3205) // Mehrarbeit: Kleine Anfrage Simone Oldenburg, Fraktion Die Linke (18.2.2019/ DS 7/3131) Teilzeit: Kleine Anfrage Bernhard Wildt, Fraktion Freie Wähler/BMV (13.3.2019/ DS 7/3192) // Krankenstand: MBWK (o.J.): Gesundheitsbericht 2014/2015 für Lehrkräfte und PmsA an öffentlichen Schulen // Seiteneinstieg: Kleine Anfrage Jörg Kröger, Fraktion der AfD (26.11.2018/ DS 7/2733) // Berufsausstieg: Kleine Anfrage Simone Oldenburg, Fraktion Die Linke (15.2.2019/ DS 7/3205)

FINISH

weniger als **10%**

der Lehrer*innen haben in den vergangenen fünf Jahren bis zur Regelaltersgrenze gearbeitet



etwa

1/3

ALLER LEHRER*INNEN IN TEILZEIT



1. Die berufsbegleitende Nachqualifizierung (inkl. Hospitation) benötigt Abminderungsstunden, sowohl für LiS ($\geq 7h$) als auch die begleitenden Mentor*innen.
2. Ein fairer Seiteneinstieg braucht transparente und verlässliche Informationen, landesweit geltende Regeln (-> TV-L) und die Beteiligung der Betroffenen.
3. Bereits tätige LiS können eine adäquate „Einsortierung“ in das neue System unter Würdigung Ihres erreichten Qualifikationsstandes beantragen.

Eingangsqualifikation Phasen	Verantwortl.	LiS mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens 3 Jahren Berufstätigkeit¹	LiS mit einem nicht unterrichtsrelevantem Studium (inkl. Ba/FH)	LiS mit Schulabschluss und angefangenem LA-Studium (mind. 8 Sem.)	LiS mit relevantem Studium für die Ableitung von einem Fach (inkl. Ba/FH-Studium)	LiS mit relevantem Studium für die Ableitung von zwei Fächern (inkl. Ba/FH-Studium)	LiS mit relevantem Studium für die Ableitung im Bereich Pädagogik /Didaktik (inkl. Ba/FH-Studium)
1. Bewerbung	IQ M-V/SSA	- in einem Sonderverfahren mit Bewerbungen für konkrete Schulämter mit Schulwünschen, um Vorquali. zu ermöglichen					
2. Einstellung	IQ M-V/SSA /Schulleitung	<ul style="list-style-type: none"> - Feststellung der Eignung, des Qualifikationsniveaus und Anrechnung von formalen + (in)formellen Qualifikationen durch Auswahlgremium (inkl. Universitäten, Betroffene), d.h. auch die Einbeziehung aller relevanten (Berufs-)Erfahrungen - Festlegung des Qualifikationsbedarfes, -weges und -zieles, inkl. der unterrichtenden Fächer und Sprachniveaus ($\geq C1$) - Festlegung und Transparenz der Entwicklung des Gehaltes - (un)befristeter Arbeitsvertrag + Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (-> gegenseitige Bindung/Verbleib) 					
3. Grundqualifikation	IQ M-V/HS	mehrmonatige Vorphase durch Nutzung unbesetzter Referendariatsstellen + berufsbegleitende pädagogische Grundqualifizierung (Entfristung nach Bestehen und Beginn der weiteren Qualif.)					ggf. fachliche Vorqualifikation
4a.: aufbauende berufsbegleitende Qualifikation (Ziel: Lehrbefähigung)	IQ M-V/HS	Ja (optional ist dieser Weg auch offen für LiS, die ein relevantes Studium haben und älter als 50 Jahre sind)	Nein				
4b.: berufsbegleitendes Studium (Ziel: Äquivalent 1. Staatsex.)	IQ M-V/HS	Bachelor/Master/Staatsexamen, insofern Abitur vorhanden bzw. fachspezifische HS-Reife ableitbar	Zugang zu inhaltlich und organisatorisch passenden Master-bzw. Beifach-Studienangeboten (individuell wie lehramtsbezogen), die bundesweit vergleichbar und KMK-verträglich sind				
5a: Bewährungszeit je nach Qualifikat.niveau	IQ M-V	<ul style="list-style-type: none"> - ja, falls kein 1. Staatsexamen vorhanden und differenziert nach Vorqualifikation (je höher desto kürzer) - Einsatz in den in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Unterrichtsfächern 					
5b.: berufsbegleitendes Referendariat (Ziel: 2. Staatsexamen)	IQ M-V	<ul style="list-style-type: none"> - ja, wenn 1. Staatsexamen bzw. bescheinigte Äquivalenz vorhanden - Eine Verkürzung bei bereits im Dienst befindlichen LiS ist entsprechend der erworbenen Qualifikationen / Berufserfahrungen zu prüfen. 					
6. Einsatz in der Schule	SSA	Regeleingruppierung bzw. Verbeamtung					

¹ Es ist darauf zu achten, dass diese LiS vor dem Hintergrund ihrer Berufsausbildung und -tätigkeit erwarten lassen, dass sie dem Unterricht fachlich und pädagogisch gewachsen sind. LiS mit geringerer Qualifikation sollen nicht **mehr** eingestellt werden und entsprechende bereits tätige LiS sind unter Nutzung von Abminderungsstunden fortzubilden.