

**Personalrats-  
wahlen 2024**

**Wir stellen vor:**

**Mit diesen  
21 Vorschlägen  
gewinnen wir  
Lehrkräfte**

**Bildung |  
Mutig |  
LOS!**

**Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft**



**Kinder und Jugendliche ins Leben zu begleiten, ist eine wunderbare Aufgabe: erfüllend, anstrengend, herausfordernd. Viele Kolleg\*innen sind deshalb Lehrer\*in geworden. Für uns ist der Fachkräftemangel im Bildungsbereich DIE Zukunftsaufgabe, die es zu bewältigen gilt.**

### **1 Studienplätze ausbauen**

Die Zahl der Studienplätze für die Lehrämter muss deutlich erhöht werden, am dringendsten für Grundschulen und Sonderpädagogik. Wie die von Prof. Dr. Klaus Klemm erstellte Lehrkräftebedarfsprognose BW vom Oktober 2022 ergab, fehlen bis 2035 mindestens 16.000 neue Grundschullehrkräfte und 8.000 Sonderpädagog\*innen. Dieser Bedarf kann mit den derzeitigen Ausbildungskapazitäten nicht gedeckt werden.

### **2 Aufbaustudium Sonderpädagogik attraktiver machen**

Ein schnell wirksamer und bewährter Baustein, um den eklatanten Mangel an Sonderpädagog\*innen zu mildern, ist das zweijährige Aufbaustudium Sonderpädagogik. Lehrkräfte, die dieses Aufbaustudium absolvieren möchten, sollten während des Studiums bereits bezahlt werden (wie es in den 70er und 80er Jahren üblich war).

### **3 Integriertes Semester Praktikum bezahlen**

Das Integrierte Semester Praktikum (ISP) ist ein wichtiges Element der Verzahnung von Theorie und Praxis in der Lehrer\*innenbildung. Eine Bezahlung des ISP erhöht die Attraktivität des Lehramtsstudiums.

### **4 Stipendienprogramm für Lehramtsstudierende**

Das Land soll – nach dem Vorbild Brandenburgs – ein Stipendienprogramm für Studierende einrichten, die sich bereit erklären, für eine gewisse Zeit in Bedarfsregionen zu arbeiten.

### **5 Prämien und kreative Anreize für Bedarfsregionen setzen**

Um die unterschiedlichen Bedarfslagen an Lehrkräften in den Regionen und Kommunen besser auszugleichen, können zum Beispiel Umzugszuschüsse, Angebote zur Kinderbetreuung, Vermittlung von günstigem Wohnraum oder ein erhöhtes Gehalt für einen begrenzten Zeitraum hilfreich sein. Gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden sollten bald entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

### **6 Bedarfsregionen bei der Eingruppierung im TV-L abbilden**

Eine weitere Maßnahme einer räumlich ausgewogenen Versorgung mit Lehrkräften ist es, Bedarfsregionen zu definieren und den dort arbeitenden Tarifbeschäftigten eine höhere Eingruppierung zuzuweisen.

### **7 Referendariat besser bezahlen**

Eine höhere Bezahlung während und die Bezahlung der Sommerferien am Ende des Referendariats machen das Berufsbild Lehrer\*in attraktiver.

## **8 Zulagen für Referendariat einführen**

Auch Referendar\*innen könnten einen Beitrag zum Ausgleich von Mangellagen leisten, wenn ihnen für die Arbeit in Bedarfsregionen oder auch in Mangelfächern Zulagen gewährt werden.

## **9 Altersermäßigung erhöhen**

Bereits seit 2018 liegt dem Kultusministerium der Vorschlag der GEW vor, die Altersermäßigung zu erhöhen. Dann könnten mehr Lehrkräfte bis zur gesetzlichen Altersgrenze für den Ruhestand arbeiten. Aktuelle Studien zur 4-Tage-Woche belegen, dass Arbeitszeitverkürzungen produktiver, zufriedener und gesünder machen.

## **10 Vertretungsreserve ausbauen**

Die Vertretungsreserve muss deutlich ausgebaut werden. Dafür könnten unter anderem Gymnasiallehrkräfte an anderen Schularten eingestellt werden.

## **11 Befristet beschäftigte Lehrkräfte entfristen**

Niemand versteht, dass Lehrkräfte, die bereits im System sind und zum Beispiel Krankheitsvertretungen übernehmen, nicht dauerhaft in den Schuldienst übernommen werden. Die anteilige Bezahlung der Sommerferien für befristet Beschäftigte, die nach dem 31. 12. eingestellt werden, wäre nur gerecht.

## **12 Besoldung nach A13/E13 für Grund- und Hauptschullehrer\*innen**

Die Arbeit der Lehrkräfte an den Schulen des Landes ist unterschiedlich, aber gleichwertig. Für die GEW ist es selbstverständlich, dass sich dies auch in der Besoldung niederschlagen muss. Im Mangelbereich Grundschule würde eine höhere Besoldung außerdem die Attraktivität des Lehramts erhöhen.

## **13 Sprachbildung stärken**

Die schulische Integration fängt mit der Sprache an. Die Sprachbildung von Zugewanderten bleibt eine Daueraufgabe. Lehrkräfte mit „Deutsch als Zweitsprache“ und „Deutsch als Fremdsprache“ werden an den Schulen gebraucht und zwar unbefristet und mit adäquater Bezahlung.

## **14 Direkt- und Seiteneinsteiger\*innen besser qualifizieren**

Der enorme Lehrkräftemangel kann ohne Direkt- und Seiteneinsteiger\*innen kaum bewältigt werden. Für alle Schulen braucht es ein Modell, in dem Menschen ohne (abgeschlossenes) Lehramtsstudium eine auf deren jeweilige Biografie bezogene berufsbegleitende Qualifizierung ermöglicht wird. Die Sicherung der Qualität muss dabei im Fokus sein. Lücken stopfen allein ist keine Lösung.

## **15 Im Ausland ausgebildeten Lehrkräften Zugänge eröffnen**

Eine fundierte Qualifizierung für Menschen mit einer im Ausland erworbenen Lehramtsausbildung sind wertvoll für die Diversität an Schulen und helfen der Unterrichtsversorgung. Vorbild kann zum Beispiel das Programm „back to school“ der Universität Vechta sein, die damit ausländische Lehrer\*innen auf einen entsprechenden Anpassungslehrgang vorbereitet.

## **16 Arbeitszeitreserven heben**

Wer in Teilzeit arbeitet, hat dafür Gründe. Die Bereitschaft und die Möglichkeit, Teilzeit aufzustocken, kann durch gezielte Kinderbetreuungsangebote und bessere Unterstützungssysteme wie zum Beispiel Team-Coaching verbessert werden.

## **17 Mentor\*innen einführen**

Die Begleitung und beratende Unterstützung von Direkt- oder Seiteneinsteiger\*innen durch erfahrene Lehrkräfte muss durch ein systematisches Mentoring-Programm an den Schulen etabliert werden. Den Kolleg\*innen wird der Einstieg – und dadurch auch das Dabeibleiben – erleichtert. Die Mentor\*innen bekommen für ihre Arbeit eine gute Qualifizierung und Anrechnungsstunden.

## **18 Multiprofessionelle Teams etablieren**

Die gesellschaftlichen Herausforderungen machen es dringlich, dass an allen Schulen Lehrkräfte, Erzieher\*innen, sozialpädagogische und therapeutische Fachkräfte kooperativ zusammenarbeiten und ihre spezifischen Kompetenzen einbringen.

## **19 IT- und Verwaltungsunterstützung zum Standard machen**

Aufgaben, die nicht von Lehrkräften oder Schulleitungen erledigt werden müssen, sollten von kompetenten Fachkräften übernommen werden. Hier ist vor allem an den IT- und Verwaltungsbereich zu denken: Schulleitungen werden entlastet, Lehrkräfte können sich auf den Unterricht fokussieren, Kinder erfahren gezielte Unterstützung.

## **20 Schulen im schwierigen Umfeld besser ausstatten**

Schulen mit besonderen Herausforderungen bedarfsgerecht auszustatten, ist ein längst etabliertes Verfahren. In Hamburg erhalten diese Schulen schon seit Jahren aus bestimmten sozialen Kriterien errechnete zusätzliche Mittel. Den für die baden-württembergischen Grundschulen geplanten Schulversuch „Sozialindexierte Mittelzuweisung“ in wenigen Bereichen braucht es deshalb nicht. Die Grund- und auch die weiterführenden Schulen brauchen diese Hilfe jetzt und nicht irgendwann.

## **21 Ein Staatsvertrag zur Deckung des Lehrkräftebedarfs vereinbaren**

Um alle Bundesländer zur Lehrkräfteausbildung zu verpflichten und verbindliche gemeinsame Strukturvorgaben und Standards für die Ausbildung der Lehrer\*innen festzulegen, setzt sich die GEW für einen entsprechenden Staatsvertrag ein.

**Infos zur  
Personalratswahl**

