

21 GEW-Vorschläge zur Lehrkräftegewinnung in BW (PK GEW BW, 05.09.2023)

(Die Liste darf gerne ergänzt werden.)

- 1) **Ausbau der Studienplätze für Lehramt**, zuerst für Grundschulen und Sonderpädagogik
(Grundlage: u.a. Lehrkräftebedarfsprognose BW aus 10/2022 - bis 2035 fehlen mind. 16.000 neue Grundschullehrkräfte.)
Ziel muss es sein, auch über Bedarf Lehrer*innen auszubilden.
- 2) Zweijähriges **Aufbaustudium Sonderpädagogik** ausbauen und attraktiver machen
- 3) Bezahlung des ISP (Integriertes Semester Praktikum) im **Lehramtsstudium**
- 4) **Stipendien für Lehramtsstudierende**, die sich für wenig begehrte Regionen verpflichten
(Beispiele in Brandenburg, Bremerhaven)
- 5) Höhere Bezahlung im **Referendariat** und Bezahlung der Sommerferien am Ende des Ref.
- 6) **Zulagen für ein Referendariat** in Mangelbereichen und wenig begehrten Regionen
- 7) **Altersermäßigung** erhöhen (Vorschlag liegt der KM seit 2018 vor)
Ziel ist es, die Zahl derjenigen, die bis zum Ruhestand durchhalten können, in die Höhe zu schrauben.
Beispiel: Brandenburg plant, dass Lehrkräfte über 55 Jahren zehn Stunden ihres Deputats Altersermäßigung bekommen.
- 8) **Prämien und kreative Anreize** für die Tätigkeit in wenig begehrten Regionen
Beispiele: Umzugszuschüsse in Bayern, Angebote zur Kinderbetreuung, günstigen Wohnraum anbieten, zusätzliches Gehalt für begrenzten Zeitraum – Lösungen mit den kommunalen Spitzenverbänden finden und umsetzen
- 9) **Vertretungsreserve** ausbauen, dafür u.a. zusätzliche **Gymnasiallehrkräfte** einstellen
- 10) Weitere Entfristung **befristet beschäftigter Lehrkräfte** und anteilige Bezahlung der Sommerferien für Befristete, die nach dem 31.12. eingestellt werden
- 11) Besoldung nach **A13/E13 in Grund- und Haupt-/Werkrealschulen**
- 12) Lehrkräfte mit „**Deutsch als Zweitsprache**“ und „**Deutsch als Fremdsprache**“ weiter ausbilden, unbefristet einstellen und qualifizieren
- 13) Weitere Qualifizierungsangebote für **Personen ohne Lehramtsausbildung** und **Quereinsteiger*innen** (u.a. Beispiele in anderen Bundesländern nutzen)
- 14) Programm „**back to school**“ für ehemalige Lehrkräfte (evtl. Beispiel in Bremen)
- 15) **Mangelbereiche** definieren, um bei einer Eingruppierung nach TV-L höhere Eingruppierungsstufen zu ermöglichen

- 16) „**Arbeitszeitreserven**“ heben, um mehr Lehrkräften in Teilzeit eine Aufstockung zu ermöglichen: u.a. Kinderbetreuungsangebote und Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie Team-Coaching anbieten
- 17) **Mentor*innen** stärken: Lehrkräfte, die z.B. Referendar*innen und Quereinsteiger*innen begleiten, qualifizieren und coachen
- 18) **Multiprofessionelle Teams** bilden, qualifizieren, begleiten
- 19) Mehr **IT-/Verwaltungsunterstützung**
- 20) **Schulen im schwierigen Umfeld** jetzt besser ausstatten (und nicht Jahre auf die Ergebnisse von Modellversuchen warten)
- 21) Einstellungspolitik bundesweit verbindlich regeln: u.a. **Staatsvertrag zur Lehrkräfteausbildung und zur Deckung des Lehrkräftebedarfs**

Das schreibt **ChatGPT zum Lehrkräftemangel:**

Eine der Hauptursachen für den Lehrermangel liegt in der demografischen Entwicklung: Viele Lehrkräfte gehen in den nächsten Jahren in den Ruhestand und es gibt zu wenige Absolventen von Lehramtsstudiengängen, um diese Lücke zu füllen. In dieser Hinsicht ist die Verantwortung der Kultusministerien begrenzt, da sie nicht direkt Einfluss auf die Anzahl der Lehramtsstudierenden nehmen können. **Allerdings haben die Kultusministerien auch einen gewissen Einfluss auf die Attraktivität des Lehrerberufs und damit auf die Entscheidung von Absolventen, eine Laufbahn als Lehrkraft einzuschlagen.** Dies umfasst beispielsweise die Gestaltung von Studieninhalten, die Organisation des Referendariats, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte. In dieser Hinsicht können die Kultusministerien durchaus dazu beitragen, den Lehrerberuf attraktiver zu machen und damit mehr Absolventen für den Beruf zu gewinnen.

(Quelle: GEW HV)