

## Maßnahmenpaket zur Lehrkräftegewinnung, Qualitätssicherung, Entlastung und Gewinnung zusätzlicher Lehrerwochenstunden

A. Maßnahmen zur Lehrgewinnung .....	S.2
a.) Langfristig .....	S.2
b.) Kurzfristig .....	S.4
B. Beruf Lehrkraft attraktiver machen .....	S.4
C. Maßnahmen zur Entlastung und Qualitätssicherung .....	S.5
D. Qualitätssicherung .....	S.8
E. Weitere Maßnahmen für mehr Unterrichtsstunden .....	S.9



Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),

Vorstandsbereich Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik \* [www.gew-bw.de/](http://www.gew-bw.de/)

Silcherstr. 7 \* 70176 Stuttgart \* Telefon 0711 210300 \* [inge.goerlich@gew-bw.de](mailto:inge.goerlich@gew-bw.de)

**Stand: Dezember 2018**

## A Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung

### a.) Langfristige Maßnahmen

#### 1. **10 Semester Studium und A 13 auch für Primarstufenlehrkräfte**

Alle Lehramtsstudiengänge sollen auf 10 Semester (Master) ausgelegt werden . Folglich sollen auch Primarstufenlehrkräfte mit A 13 besoldet werden. Berlin hat diesen Schritt bereits gemacht und das Studium für GS auf 10 Jahre angehoben und die GS-Lehrkräfte nach A13 zu bezahlen. In NRW ist die Anhebung (10 Jahre Studium, Bezahlung nach A 13) geplant, außerdem soll es Modelle für Quer-/Seiteneinsteiger geben. In Schleswig-Holstein werden die Grundschullehrkräfte ebenfalls bereits nach A 13 bezahlt. Berlin: 10 Semester / A13 an GS.

Kosten: laut Angaben des KM ca. 360 Mio. Euro.

#### 2. **Zusätzliche Studienplätze und bessere Studienbedingungen für das Lehramt Grundschulen**

Laut einer Studie von Prof. Klemm sind 1.500 Studienplätze pro Jahr für Ersatzbedarf zusätzlich im Grundschullehramt nötig. Wie drängend das Problem ist, wird daran deutlich, dass aktuell gerade einmal 1.200 Erstsemester für das Lehramt eingeschrieben sind. Auf der Basis der Studie ist eine langfristige Bedarfsplanung parallel zur Anhebung der Studiendauer und einer Verbesserung der pädagogischen Ausbildung nötig.

Kosten: 100 Studienplätze kosten ca. 0,75 Mio. Euro im Jahr.

#### 3. **Zusätzliche Studienplätze und bessere Studienbedingungen für das Lehramt Sonderpädagogik**

Aktuell bleiben viele Stellen mangels einer ausreichenden Zahl von Bewerber/innen unbesetzt. Auch ist eine Bedarfsprognose für die SBBZ und die Inklusionsstellen an den anderen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Umgehend muss die Zahl der Studienplätze erhöht werden. Für Lehrkräfte in anderen Lehrämtern muss ein Aufbaustudium zum Lehramt für Sonderpädagogik geschaffen werden (Vollfreistellung, zwei Jahre Dauer).

Kosten: 100 Studienplätze kosten ca. 0,75 Mio. Euro im Jahr.

#### 4. **Für weniger Studienabbrecher sorgen**

Aktuell liegt die Studienabbrecherquote zu hoch. Ziel muss es sein, durch eine verbesserte Studienberatung und einer besseren Unterstützung der Studierenden während des Studiums die Abbrecherquote deutlich zu senken.

Kosten: lassen sich nicht bezifferen. Allerdings bedeutet jeder Abbruch eine Fehlinvestition.

#### **5. Vorbereitungsdienst in BW attraktiver machen**

Die Beratung der Studienabsolventen muss besser werden. Die Referendar/innen müssen besser bezahlt werden und die Reisekostenerstattung während des Referendariats muss auf 100 Prozent angehoben werden (aktuell nur 50 Prozent). Das auf Initiative der GEW eingeführte Teilzeitreferendariat ist eine gute Reform. Dennoch sollte das Teilzeitreferendariat weiterentwickelt werden, u.a. braucht es individuelle Lösungen für Referendar/innen mit Kindern für Prüfungszeiträume, Krankheitstage und Dokumentationsfristen.

Die Unterrichtsverpflichtung muss abgesenkt und die Begleitung am Seminar verbessert werden. Nach Abschluss der Prüfung im Mai sollen Absolvent/innen mit Voll-/oder Teilzeitdeputat eingestellt werden. An den Seminaren soll eine systematische Qualitätsentwicklung eingeführt werden.

Kosten: Ausbildungskosten sind eine Investition in die Zukunft und werden sich auszahlen.

#### **6. Qualitätsentwicklung an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Seminaren**

Die Qualitätsentwicklung ist für alle Bereiche in der Ausbildung der Lehrkräfte sehr wichtig. Wir anerkennen, dass hierfür das Bewusstsein in der Politik und der Verwaltung gestiegen ist und auch erste Maßnahmen ergriffen wurden. Es geht nun darum, die Qualitätsentwicklung systematisch weiter voranzutreiben.

#### **7. Qualifizierung der Pädagogischen Assistent/innen**

Den Pädagogischen Assistent/innen muss die Möglichkeit zu einer Weiterqualifizierung gegeben werden. Bei einer entsprechenden Vorqualifizierung muss es ihnen auch der Weg zum Lehramt an Grundschulen bzw. Sonderschulen eröffnet werden.

#### **Maßnahme des KM:**

Das KM hat zur Deckung des Lehrkräftemangels im GS-Bereich mit einem Qualifizierungsangebot für GYM-Lehramtsabsolventen eine erste Maßnahme ergriffen. In diesem Schuljahr (18/19) nehmen ca. 170 Kolleg/innen daran teil. Ebenfalls wurden die Studienplätze aufgestockt.

## **b.) Kurzfristige Maßnahmen**

### **1.) Vertretungsreserve ausbauen**

Erhöhung der Vertretungsreserve im kommenden Haushalt von aktuell 1.600 auf 5 Prozent der Lehrerstellen (=insgesamt 5.000 Stellen). Für die Aufstockung müssen zusätzliche Stellen bereitgestellt werden.

### **2.) Befristet beschäftigte Erfüller/innen unbefristet einstellen**

Keine sachgrundlose Befristungen. Erfüller/innen sollen spätestens nach dem zweiten befristeten Vertrag unbefristeten weiterbeschäftigt werden. Aktuell müssen ständig neue Personen an den Schulen eingearbeitet werden. Das belastet die vorhandenen Kolleg/innen.

### **3.) Garantierter Kita Platz**

Wenn Lehrer/innen eine Betreuung der eigenen Kinder (vom Schulträger) verbindlich zugesichert wird, ist eine Erhöhung des durch Teilzeitlehrkräfte geleisteten Unterrichtsvolumens erreichbar, ebenso eine Verringerung der Zahl der Lehrkräfte, die sich vom Dienst beurlauben lassen sowie eine verstärkte bzw. beschleunigte Rückkehr aus Beurlaubung oder Elternzeit.

## **B. Beruf Lehrkraft attraktiver machen**

### **1.) Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit**

Absenkung der Unterrichtsverpflichtung und Senkung der Gesamtarbeitszeit (auf 39,5 Zeitstunden pro Woche – entsprechend der Regelung für Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung) .

### **2.) Annahme Stelle in BW attraktiver machen**

Besoldung nach A 13 auch für Primarstufenlehrkräfte. Frühzeitige Informationen über Berufseinstieg am Seminar. Einstellung direkt im Anschluss an Prüfung und Bezahlung über die Sommerferien. Arbeitsbedingungen verbessern (niedrigeres Deputat, mehr Anrechnungstunden, bessere Bezahlung), regionale Anreize schaffen.

### **3.) Schulleitungsstellen attraktiver machen**

Schulleitungen müssen durch eine höhere Leitungszeit entlastet werden. Gleichzeitig muss die Besoldung für die Schulleitungen angehoben werden. Vernachlässigt wurde bisher auch die Vorbereitung auf die Leitungsfunktion. Angehende Schulleitungen brauchen Vorbereitungskurse und eine Qualifizierung.

#### **4.) Höhere Altersermäßigung sowie Zuschlag für Weiterarbeit nach dem 63. Lebensjahr**

Die GEW setzt sich für eine höhere Altersentlastung ein und schlägt folgende Staffelung vor: ab dem 60. Jahren 1 Deputatsstunde, ab dem 61. Jahren 2 Deputatsstunden, ab dem 62. Jahren 3 Deputatsstunden, und ab dem 63 Jahren 4 Deputatsstunden.

Für den Verbleib im Schuldienst über das 63. Lebensjahr hinaus soll es zudem eine weitere Ermäßigungsstunde geben. Alternativ ist für die GEW eine Bindungszulage ab dem 63. Lebensjahr von 10 Prozent denkbar. Eine solche Bindungszulage wurde vor kurzem in Sachsen eingeführt.

#### **5. Sabbatjahr flexibilisieren**

Eine Kumulation von mehr als drei Jahren soll möglich werden. Ebenfalls sollen die Karenzzeiten ausgedehnt werden, also der Zeitraum, indem man das Sabbatjahr einlösen kann. Auf Vorschlag der GEW hin prüft das KM bereits die Verschiebung des Freistellungsjahres.

#### **C. Entlastung von Lehrer/innen**

Zur Entlastung der Lehrer/innen müssen planvoll und bewusst multiprofessionelle Teams u.a. mit sozialpädagogischen Fachkräften, IT-Technikern und Verwaltungskräften an den Schulen aufgebaut werden. Der Einsatz dieser Professionen hat nicht zum Ziel den Unterricht der Lehrer/innen zu ersetzen, sondern soll die Lehrkräfte und Schulleitungen von Aufgaben entlasten, die diese bislang z.T. über den Unterricht hinaus geleistet haben. Viele Aufgaben können besser erfüllt werden, wenn Personal eingestellt wird, das dafür qualifiziert ist. Eine zentrale Bedingung dafür ist, dass klare Regelung der Verantwortlichkeit und Finanzierung zwischen Land und kommunalen Schulträgern getroffen werden. Für die GEW ist dabei wichtig, dass alle in der Schule Beschäftigten beim Land angestellt bzw. verbeamtet sind. Folgende Maßnahmen schlägt die GEW vor:

##### **1. Techniker/innen und IT-Fachkräfte, Datenschutzbeauftragte**

Diese Kolleg/innen können die Lehrkräfte durch die Übernahme des technischen Supports und der laufenden Wartung der IT unterstützen. Der/die gesetzlich vorgeschriebene Datenschutzbeauftragte soll nicht aus Lehrerwochenstunde bedient werden, sondern über zusätzliche Mittel finanziert werden. Die gleichwertige Ausstattung und Unterstützung aller Schulen muss gewährleistet sein. Bei Bedarf können auch Stellen für festangestellte IT-Fachleute geschaffen werden. Die Schulträger müssen mit Personal bzw. Dienstleistungsverträgen die kontinuierliche Unterstützung der an den Schulen für PC-Betreuung Verantwortlichen absichern. Bei der pädagogischen Ausgestaltung von Netzwerken werden weiterhin Lehrkräfte benötigt, die für diese Tätigkeit auch weiterhin Anrechnungsstunden brauchen.

## **2. Schulverwaltungsassistenz**

Jede Schule soll eine Stelle /einen Stellenanteil für eine Verwaltungsassistenz erhalten, um die Schulleitung von Verwaltungsaufgaben zu entlasten. Das Aufgabenprofil (z.B.): Schülerbücherei, Lehr- und Lernmittelverwaltung, Bearbeitung von Entschuldigungen von Schüler/innen, Versicherungen, Überwachung des Verwaltungshaushalts der Schule, Materialmanagement, Statistik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefahrstoffe, Koordination des Ganztags.

Sachsen hat hier ein Modellprojekt "Schulverwaltungsassistenz" gestartet, das als Vorbild dienen kann. Seit Beginn des Schuljahres 2017/18 können 39 Verwaltungskräfte (jeweils drei pro Landkreis oder kreisfreier Stadt) für zwei Jahre die Arbeit als Schulverwaltungsassistenten erproben. Dabei werden alle Schularten berücksichtigt werden. Vorbild ist auch NRW. Dort wurde 2007 ein Pilotversuch gestartet, der 2013 per Runderlass etabliert wurde. Insgesamt gibt es in NRW 350 Schulverwaltungsassistent/innen.

Kosten: Bei einer flächendeckenden Umsetzung würden für das Land Kosten in Höhe von 12 Mio. Euro entstehen.

## **3. Pädagogische Assistenz**

Jede Schule soll einen Pool von Assistent/innen bekommen, die die Lehrer/innen bei der Vorbereitung und der Durchführung des Unterrichts und AuV unterstützen. Je nach Bedarf an der Schule sollte dieser Pool vergrößert werden. Diese Stellen dürfen nicht zu Lasten der Lehrerstellen gehen. Sie müssen aus dem Haushaltskapitel 0405 herausgenommen werden und als eigene HH-Stelle etabliert werden. Damit könnten PädAss auch an allen Schularten eingesetzt werden.

Für die PädAss muss eine festgelegte Qualifikation für den Einstieg vorausgesetzt werden. Außerdem sind Qualifikationsmaßnahmen zur Sicherung von Mindestqualitätsstandards zu entwickeln. Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sollen angeboten werden. Die tarifliche Eingruppierung soll im Rahmen des TV EntGO-L erfolgen.

## **4. Mehr Anrechnungsstunden für das allgemeine Entlastungskontingent**

Eine bessere Anrechnung für besondere bzw. zusätzliche Tätigkeiten motiviert und entlastet die Kolleg/innen. Deshalb ist es dringend notwendig, dass den Schulen mehr Mittel für das allgemeine Entlastungskontingent zur Verfügung gestellt werden.

## **5. Innovationspool**

Neben den Anrechnungsstunden im allgemeinen Entlastungskontingent sollen auch Anrechnungsstunden für sonstige Tätigkeiten geschaffen werden. Bspw. könnten im

Rahmen einen „Innovationspools für Qualitäts- und Unterrichtsentwicklung“ eine Anrechnungsstunde pro Deputat vergeben werden.

### **6. Sozialpädagogische Assistenz für allgemeinbildende und berufliche Schulen**

Die GEW setzt sich für die Schaffung von unbefristeten Stellen im Landesdienst für sozialpädagogische Fachkräfte an allen Schulen im allgemeinbildenden Bereich ein und schlägt folgenden Stellenschlüssel vor:

- Schulen > 360 Schüler\*innen eine Stelle
- Schulen > 180 Schüler\*innen 0,5 Stelle
- für kleinere Schulen mindestens eine anteilige Stelle.

Diese Kräfte können für die Betreuung von Abschlussklassen WRS, RS, GMS eingesetzt werden und eine sozialpädagogische Unterstützung bei der Berufsorientierung und der individuellen Förderung leisten.

An beruflichen Schulen werden Sozialpädagog/innen vor allem in der Begleitung für die Ausbildungsvorbereitung gebraucht. Hierfür müssen zusätzliche unbefristete Stellen im Bereich des KM anstelle von Projektförderung durch das Wirtschaftsministerium geschaffen werden. Die Zuweisung soll nach einem festen Schlüssel (1:40 Schüler/innen) erfolgen.

Das Land Hessen schafft ab Februar 2018 700 Stellen für Sozialpädagog/innen an den Schulen. NRW hat bereits seit einigen Jahren 700 Sozialpädagog/innen für diese Aufgaben auf unbefristeten Stellen angestellt.

Kosten: Das Wirtschaftsministerium geht von 50.000 Euro jährlich pro Stelle aus.

### **7. Ausbau der Schulverwaltung auf RP-Ebene**

Die GEW macht sich dafür stark, dass verwaltungstechnische und juristische Aufgaben zentral bei den vier Regierungspräsidien erfüllt werden und es zu einer Rückführung der von MP Oettinger forcierten „Abschichtung“ von Aufgaben auf die Schulämter bzw. die Schulen kommt.

Der Ausbau der Schulverwaltung muss durch zusätzliche Stellen erfolgen. Es darf keine Verlagerung von Lehrkräftestellen in die Schulverwaltung geben.

Kosten: 2 bis 4 Stellen pro Regierungsbezirk

### **8. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Für die Lehrkräfte muss ein Supervisionsangebot durch die schulpsychologischen Beratungsstellen aufgebaut werden. Für die Referendar/innen und Berufsanfänger/innen müssen Veranstaltungen zum Gesundheitsschutz angeboten werden.

## D. Qualitätssicherung

### 1. Anforderungen für Quereinstieg definieren

- Sekundarstufe 1: Kann wie der Direkteinstieg an den beruflichen Schulen organisiert werden. In Sek I gibt es Fachunterricht, d.h. man kann auch Lehrkräfte mit Germanistikstudium o.ä. in dieser Form einstellen. In der Regel haben diese auch „Nebenfächer“ studiert, was Grundlage eines zweiten Faches sein kann.
- Grundschule oder SBBZ: Am Direkteinstieg und seinen Rahmenbedingungen muss man nichts ändern. Mögliche Studienvoraussetzungen wären:
  - Bewerber mit Fachstudium – dann braucht man eine pädg. Schulung
  - Bewerber mit einem pädagogischem Studium – mindestens Master Abschluss. In diesem Fall wäre eine fachliche Nachqualifikation notwendig.

### 2. Flexibilisierung des Laufbahnrechts

Das Laufbahnrecht müsste als Folge des verbreiterten Studiums und zur Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Quereinstiegs angepasst und flexibilisiert werden.

### 3. Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen verpflichtend einführen und in der Laufbahnverordnung des KM verankern

Wenn das Land Personen einstellt, die die geforderte Qualifikation nicht erfüllen, so muss das Land zwingend ein Qualifizierungsangebot machen, das für die Bewerber/innen verpflichtend ist. Die LaufbahnVO KM muss dahingehend verändert werden, dass – wie beim Direkteinstieg BS mit laufbahnqualifizierender Maßnahme - Lehrkräfte, die nur ein Fach haben - nach einer Zusatzqualifikation für ein zweites Fach verbeamtet werden kann. Diese Möglichkeit sollte zumindest für die ausgesprochenen Mangelfächer eröffnet werden. Lehrkräfte, die z.B. in Syrien Italien und Frankreich ihre Ausbildung abgeschlossen haben, haben nur ein Fach. (siehe Eckpunktepapier der GEW Baden-Württemberg zur Qualifizierung von Nichterfüller/innen: [www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/chancen-und-perspektiven-fuer-alle-schaffen](http://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/chancen-und-perspektiven-fuer-alle-schaffen))

Kosten: ähnlich wie die aktuelle Qualifizierungsmaßnahme zum Horizontalen Laufbahnwechsel für Hauptschullehrkräfte (400 Teilnehmer/innen: 13,5 Millionen)



## **E Weitere Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Unterrichtsstunden**

### **1. MAU-Stunden auf Konto ansammeln**

Wenn das Land Mehrarbeit von den Lehrkräften will, dann muss es dafür annehmbare Bedingungen schaffen:

- MAU ab der ersten Stunde auf einem Konto sammeln
- Rückgabe als Deputatsreduzierung im Folgejahr
- oder, auf verlässlicher Basis, zu einem späteren Zeitpunkt.

Vorteil des MAU-Kontos: Erstmals würden alle geleisteten MAU-Std. erfasst, auch weil das Interesse der Dokumentation seitens der Kolleg/innen steigt. Mit dem MAU-Konto und der Bezahlung ab der ersten Stunde, könnte die massenhafte Ableistung unbezahlter und nicht erfasster bzw. "vertuschter" Überstunden beendet werden. Sachsen hat die Vergütung von Mehrarbeit ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde 2017 eingeführt. In NRW wurde mittlerweile angefangen MAU-Stunden auf einem Konto aufzufangen.

### **2. Mittel für Handschlaglehrkräfte (Ehrenamtliche Tätigkeit gegen steuerfreie Aufwandsentschädigung von 2.400€/Jahr) erhöhen.**

An verlässlichen Grundschulen können beurlaubte oder pensionierte Beamte/innen und Rentner/innen als Vertretungsreserve eingesetzt werden. Diese Maßnahmen müssen zur Abmilderung des akuten Lehrermangels ausgeweitet werden.

### **3. Horizontaler Laufbahnwechsel Grundschule-Sonderpädagogik**

Höherqualifizierungsprogramm für Grundschullehrer/innen analog des Programms für die Hauptschullehrkräfte. Hierdurch könnten mittelfristig der große Bedarf an Sonderpädagog/innen etwas abgemildert werden.

### **4. 450-Euro-Jobs nur für Rentner/innen und Pensionär/innen an Schulen**

Arbeiten auf 450-Euro-Basis erhöht die Attraktivität, da diese für Pensionär/innen steuer- und für Rentner/innen steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

### **5. Freiwillige Erhöhung des Regeldeputats mit Rückgabe zu einem späteren Zeitpunkt**

Freiwillige zeitlich befristete Erhöhung des Regeldeputats gegen 10 % Zuschlag oder wahlweise eine höhere Anrechnung für das Ruhegehalt. Rückgabe in Form von Zeit zu späterem – noch zu definierendem – Zeitpunkt. Eine solche Regelung entspricht de facto der nicht formalisierten „Bugwelle“.

Nach dem Vorbild der Vorgriffsstunde könnten zusätzliche Stunden gewonnen werden.