

// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

Ministerin für Kultus, Jugend und Sport
des Landes Baden-Württemberg
Frau Dr. Susanne Eisenmann
Thouretstraße 6
70173 Stuttgart

Stuttgart, 15. Oktober 2018
Telefon: 0711 2 10 30-10
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

Lehrkräftemangel, Vorschläge der GEW zur Gewinnung von Lehrkräften

Sehr geehrte Frau Dr. Eisenmann,

liebe Frau Eisenmann,

die GEW Baden-Württemberg dankt Ihnen für das Gespräch am 27. September, bei dem Sie uns darüber informierten, dass das Kultusministerium aufgrund des Lehrkräftemangels über die Schaffung eines Arbeitszeitkontos nachdenkt. Wir hatten Ihnen zugesagt, unsere Position dazu sowie Vorschläge zur Gewinnung von Lehrkräften zukommen zu lassen.

1. Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten werden u. E. zu zusätzlichem Unterrichtsvolumen führen, wenn die Lehrkräfte davon einen Vorteil haben und wenn sie wahrnehmen, dass ihr Einsatz Wertschätzung erfährt. Vor diesem Hintergrund halten wir die angekündigten restriktiven Einschränkungen der Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für kontraproduktiv.

Die GEW fordert im Gegenzug schnellstmöglich die Rücknahme der Kürzungen des Allgemeinen Entlastungskontingents (so wie im Schulleitungskonzept angedacht), um den Beruf der Lehrkraft insgesamt attraktiver zu gestalten.

Wenn Arbeitszeitkonten eingeführt werden, darf Mehrarbeit nur auf freiwilliger Basis möglich sein. Für die Lehrkräfte muss rechtlich sicher sein, dass die geleisteten Deputatsstunden zurückgegeben werden. Sie sollten hohe Flexibilität für Beschäftigte in der Rückgabe bieten. Außerdem sollte grundsätzlich jede Mehrarbeitsunterrichtsstunde ab der ersten Stunde auf dem Arbeitszeitkonto berücksichtigt oder vergütet werden. Als zusätzlicher Anreiz sollte den Lehrkräften eine Bonusregelung (ähnlich der Zuschlagsregelung für die Weiterarbeit jenseits der Regelaltersgrenze) für die zusätzlich geleisteten Stunden angeboten werden.

2. Vorschläge zur Gewinnung von Lehrkräften

Wir sehen die Notwendigkeit, kurzfristig wirksame Behelfsmaßnahmen umzusetzen. Sie dürfen allerdings nicht der Ersatz für mittelfristig wirksame Maßnahmen sein. Deshalb schlagen wir folgende Schritte vor:

- **Spürbare Erhöhung der Altersermäßigung, mindestens ab 63, mit dem Ziel, dass mehr Lehrkräfte bis zur gesetzlichen Altersgrenze im Dienst bleiben**
Derzeit arbeiten nur 26 Prozent bis zur gesetzlichen Altersgrenze. Die Erhöhung dieses Prozentsatzes schafft nicht nur zusätzliches Unterrichtsvolumen, sondern trägt sogar zur Senkung der Versorgungsausgaben bei.
- **Zusätzliche Gymnasiallehrkräfte einstellen und damit die Vertretungsreserve in gymnasialen Bildungsgängen ausbauen**
- **Die Kapazitäten an Pädagogischen Hochschulen erhöhen und zusätzliche Studienplätze für das Primarstufenlehramt und das Lehramt Sonderpädagogik (grundständig) schaffen**
- **Einstellung, Verbeamtung und Bezahlung (auch über die Sommerferien hinweg) von Anwärter/innen, zumindest in Mangelbereichen, unmittelbar nach Abschluss des Referendariats.**
- **Nahtlose Weiterbeschäftigung von Vertretungslehrkräften, die im September wieder gebraucht werden.**
- **Entfristung befristet Beschäftigter mit abgeschlossener Lehramtsausbildung, die sich im Schuldienst bewährt haben**
Aufbaustudium zu Sonderpädagog/innen für Hauptschullehrkräfte attraktiver machen
Die Gewährung von sechs Anrechnungsstunden ist für die berufsbegleitende Qualifizierung (Horizontaler Laufbahnwechsel Gruppe 4) nicht ausreichend.
- **Öffnung der Weiterqualifizierung zu Sonderpädagog/innen für Grundschullehrkräfte**
Den höchsten Anteil inklusiv beschulter Schülerinnen und Schüler hat die Grundschule.
- **Verlängerung des Grundschulstudiums auf 10 Semester und Besoldung nach A 13**
Es ist kein Zufall, dass bundesweit vor allem Lehrkräfte an Grundschulen fehlen und inzwischen fünf Bundesländer A 13 / E 13 einführen.
- **Lehrkräfte mit Studium „Deutsch als Zweitsprache“ und „Deutsch als Fremdsprache“ nach einer Weiterqualifizierung bzw. unter Anerkennung ihrer weiteren erworbenen Zusatzqualifikationen unbefristet einstellen**
Baden-Württemberg wird dauerhaft Zuwanderung haben, so dass Bedarf an entsprechend qualifizierten Kräften besteht.
- **Qualifizierungsangebote für Nichterfüller/innen**
871 Personen ohne Lehrerausbildung wurden lt. Pressemitteilung des KM eingestellt. Für Nichterfüller/innen sollten angemessene Qualifikationsangebote aufgelegt werden, die berufsbegleitend und in der bezahlten Arbeitszeit absolviert werden können. Gleiches gilt für die Nichterfüller/innen, die zu hunderten seit Jahren und Jahrzehnten an den SBBZ tätig sind. Entsprechende Angebote für Seiten- und Quereinsteiger/innen sind an den beruflichen Schulen Praxis. Die GEW schlägt deshalb die Einrichtung einer Kommission vor, die ähnliche Kompetenzen hat wie der im Zuge der Dienstrechtsreform abgeschaffte Landespersonalausschuss.

- **Mangelbereiche definieren**

Übergangsweise sollten, vergleichbar mit den Mangelbereichen in den beruflichen Schulen, die Grundschulen und die sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) als Mangelbereiche definiert werden, um bei der Eingruppierung nach dem TV-L (Tarifvertrag Länder) höhere Stufen zu ermöglichen. Regional sollte es möglich sein, weitere Mangelbereiche in anderen Schularten zu definieren.

- **Zulage für Referendariat in Mangelbereichen (ländlicher Raum, bestimmte Städte, best. Fächer und Schularten)**

Das wird im Bereich der beruflichen Schulen mit Anwärtersonderzuschlägen seit vielen Jahren umgesetzt.

Gerne treten wir mit Ihnen oder Zuständigen in Ihrem Haus zu diesen stichwortartig genannten Vorschlägen in einen intensiveren Austausch. Wir bitten darum, diese nachhaltig wirksamen Maßnahmen umgehend umzusetzen. Die kontinuierliche Erhöhung des Anteils an nicht pädagogisch qualifiziertem Personal ist für die schulpolitischen Ziele des Kultusministeriums nicht hilfreich.

Mit freundlichen Grüßen



Doro Moritz