

// Presseinformation //

22. Februar 2019

Neues Schulgesetz macht noch keine neue Schule!

GEW legt Eckpunkte für ein Personalentwicklungskonzept „Gute Schule“ vor

Mit der Schulgesetznovelle will die Landesregierung die eigene Inklusionsstrategie auch formal umsetzen. Vor der öffentlichen Anhörung zur Schulgesetznovelle im Bildungsausschuss in der kommenden Woche meldet sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW M-V) zu Wort:

„Unabhängig von der inhaltlichen Kritik an zentralen Punkten dieser Novelle sagen wir klar und deutlich, dass ein neues Schulgesetz noch längst keine neue Schule macht. Das Fehlen einer strategischen und glaubhaften Personalentwicklung verhindert nach wie vor gute, inklusive Bildung für alle. Deshalb müssen wir jetzt investieren und mehr Personal bereitstellen!“, erklärt der GEW-Landesvorsitzende Maik Walm.

Bis 2030 muss das Land 8700 neue Lehrer*innen einstellen und damit etwa 80 % der heute arbeitenden Kolleg*innen ersetzen. Auch alle anderen Bundesländer haben zu wenig Lehrer*innen ausgebildet und konkurrieren deshalb intensiv um die vorhandenen und zukünftigen Lehrkräfte mit der regulären Ausbildung sowie mit Seiteneinstieg. Zusätzlich ist die Belastung der Lehrkräfte im Land nach wie vor hoch und steigt weiter. Eine der Hauptursachen dafür, und zugleich eine Folge dessen, ist fehlendes Personal bei gleichzeitig steigenden pädagogischen Anforderungen. Der verstärkte, auch vorgezogene Eintritt in die Rente, Teilzeitarbeit und Krankheit sowie ein gestiegener Fortbildungsbedarf führen ebenfalls zu steigender Belastung für die noch tätigen Lehrer*innen, die durch eine zu knappe Planung der Unterrichtsversorgung durch das Land verschärft wird.

Die GEW M-V veröffentlicht deshalb heute ein Eckpunktepapier, das die Bildungsgewerkschaft als Grundlage eines Personalentwicklungskonzeptes erarbeitet hat. „Für eine grundlegende Personalentwicklung sieht das Land bisher keinen öffentlich sichtbaren Bedarf“, sagt Annett Lindner. „Als Gewerkschaft haben wir hierzu eine andere Haltung und werden in den kommenden Monaten ein Personalentwicklungskonzept vorlegen“, so die Gewerkschafterin weiter. „Unsere Forderung wird und muss es sein, mit der Landesregierung einen vertraglich abgesicherten und verlässlichen Weg zu entwickeln, der für alle in Schule Tätigen sowie angehende Lehrer*innen grundsätzliche Verbesserungen zur Folge hat“, bekräftigen die beiden Landesvorsitzenden darüber hinaus. Die GEW M-V lädt alle angehenden und tätigen Kolleg*innen in den Schulen und Hochschulen genauso wie andere Interessenvertretungen dazu ein, daran aktiv mitzuarbeiten und gemeinsam diese Forderungen im politischen Raum zu vertreten.

Eckpunkte eines Personalentwicklungskonzeptes „Gute Schule“

- Die Hochschulen brauchen in allen Bereichen der Lehrer*innenbildung mehr Personal, um ein hochwertiges, wissenschaftliches Studium mit starkem Praxisbezug und planbarem Studienverlauf in der Regelstudienzeit zu ermöglichen.
- Alle Studienabsolvent*innen sollen direkt nach Studienabschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Verbindung mit einem „flexiblen Referendariat und Berufseinstieg“ angeboten bekommen.
- Es muss der rechtliche Rahmen geschaffen werden, um alle Referendar*innen nach Ihrem Abschluss sicher, zeitnah und verlässlich in den Schuldienst übernehmen zu können.
- Für Lehrer*innen im Seiteneinstieg müssen transparente und individuell passgenaue Wege entsprechend der Standards der Regelausbildung bereitgestellt werden, die in den Beruf als Lehrer*in mit der entsprechenden Bezahlung führen (u.a. durch ein berufsbegleitendes Referendariat).
- Die Zahl der Pflichtstunden muss für alle Lehrer*innen gesenkt werden, um eine höhere Qualität der schulischen Bildung und gesundes Arbeiten in Vollzeit bis zum regulären Renteneintritt zu ermöglichen.
- Die A13/E13 muss für alle Schularten Regeleingruppierung werden. Gleichzeitig braucht es Beförderungstellen für alle Schularten.
- Es wird ein Lebensarbeitszeitkonto eingeführt, auf das bei Senkung der Pflichtstunden und bei Überstunden die Mehrarbeit gebucht wird. Die Mehrarbeit soll zusätzlich durch einen Bonus des Landes honoriert werden und die Verwendung der Überstunden flexibel sein.
- Die geleistete Mehrarbeit muss Mehrwert haben, d.h. jede Überstunde wird bezahlt und zwar besser als die Pflichtstunden und wird möglichst zeitnah ausgezahlt oder auf das Arbeitszeitkonto gebucht.
- Altersanrechnungsstunden für Lehrer*innen müssen bereits im Schuljahr des Geburtstages wirksam werden. Eine weitere Anrechnungsstunde muss für Kolleg*innen mit einer Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Behinderung ab einem Grad der Behinderung von 30 ebenfalls eingeführt werden. Die Regelungen für Lehrer*innen sind für das Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung entsprechend einzuführen.
- Die Schulleitungen müssen für ihre Leitungsaufgabe an allen Schulen im Vergleich zu tätigen Lehrer*innen finanziell besser gestellt und strukturell unterstützt werden.
- Um den Wandel im Schulsystem zu gestalten, muss die Mitbestimmung im Schulbereich personell und inhaltlich ausgebaut und das Bildungsministerium personell gestärkt werden.