



GEW M-V Lübecker Straße 265a 19059 Schwerin

**13. Januar 2020**

Telefon : 0385/4 85 27- 11

Fax : 0385/4 85 27- 24

**Per E-Mail: [bildungsausschuss@landtag-mv.de](mailto:bildungsausschuss@landtag-mv.de)**

**E-Mail**

[maik.walm@gew-mv.de](mailto:maik.walm@gew-mv.de)

## **Stellungnahme der GEW**

Schwerin, 13.1. 2019

Sehr geehrter Herr Kröger,

sehr geehrte Damen und Herren,

die GEW M-V bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und die Einladung zur Anhörung, um die Situation auch aus der Sicht der Betroffenen direkt zu erörtern. Wir begrüßen, dass CDU, SPD und Linke hier gemeinsam einen Schritt gehen und die Möglichkeit eröffnen, das Thema Personalbedarf im Schulbereich über die Grenzen zwischen Regierung und Opposition hinweg zusammen zu bearbeiten. Es entspricht unserer grundsätzlichen Bewertung der Lage, dass unabhängig von der Frage, wer aktuell und in den kommenden 10 Jahren die Regierung stellen wird, die besorgniserregende Lage des Schulsystems eine zentrale politische Herausforderung, wie auch der grundlegende Risikofaktor für den Bildungserfolg der Schüler\*innen als auch für die Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte bleiben wird. Hinzu tritt mit Blick auf die vergangenen 20 Jahre, dass alle drei Parteien Entscheidungen getroffen oder mitgetragen haben, die (un)mittelbar in diese schwierige Situation geführt haben. Dazu gehört aus unserer Sicht u.a. die Erhöhung der Pflichtstundenzahl genauso wie der Beschluss der sogenannten „Inklusionsstrategie“ ohne ausreichende Ressourcen und überzeugendes Entwicklungskonzept.

Schon heute kann in verschiedenen Schulen und Regionen der Fachunterricht durch passende Fachkräfte nicht mehr gesichert werden. Gleichzeitig legen jetzt und zukünftig junge Menschen die Grundlage ihres weiteren Lebens in den Schulen des Landes und lösen über das Erreichen eines Schulabschlusses ihr „Ticket“ für ein selbstbestimmtes Leben bzw. müssen es unter den politisch gegebenen Bedingungen versuchen. Die aktuell(e,) problematische Entwicklung wird sich in den kommenden 10 Jahren im Sinne einer immer schneller drehenden Abwärtsspirale fortsetzen: Immer weniger passend qualifizierte Fachkräfte bedeuten eine steigende Belastung durch nicht oder schlecht bezahlte Mehrarbeit für die verbleibenden Kolleg\*innen in den Schulen, wodurch der Krankenstand, der Wunsch nach Teilzeitarbeit und der Frühverrentung steigt. Die gute und sichere Begleitung von Praktikant\*innen, Referendar\*innen und Lehrer\*innen im Seiteneinstieg wird zunehmend unmöglich. Gleichzeitig sinkt damit die Attraktivität unserer Schulen als Ausbildungs- und Arbeitsplatz für junge Kolleg\*innen, die sich nach einem erfolgreichen Studium und/oder Referendariat im Land entscheiden müssen, in welchem Bundesland sie in den Beruf starten. So werden mit hoher Wahrscheinlichkeit immer mehr Kinder und Jugendliche unseres Landes werden auf Ihrem Weg ins Leben grundsätzlich behindert. Es ist dringend geboten, in einem *gemeinsamen politischen Kraftakt* jetzt einen verlässlichen und weitreichenden „Zukunftspakt für gute Schule“ miteinander zu entwickeln, der eine deutliche Verbesserung der Situation herbeiführt. Als GEW haben wir in diesem Sinne die Regierung zu Verhandlungen über eine koalitionsrechtliche Vereinbarung für die kommenden 10 Jahre aufgefordert und die Abgeordneten im Parlament mit verschiedenen Initiativen, u.a. einer Unterschriftensammlung, in Kooperation mit Eltern, Schüler\*innen, Studierenden und anderen

Fachvertretungen der Pädagog\*innen darauf hingewiesen, endlich mehr Geld für die Bildung im Land zur Verfügung zu stellen. Mit dem 200-Millionen-Euro-Bildungspaket wurde ein wichtiger erster, großer, aber nicht hinreichender Schritt getan.

Bei allen zu treffenden Entscheidungen zu diesem Thema muss für alle Verantwortlichen in diesem Land klar sein, dass der bundesweite Konkurrenzkampf um Fachkräfte dazu führt, dass das Land als Arbeitgeber keine „Macht“ zur Durchsetzung seiner Interessen und Wünsche hat. Die „Abstimmung mit den Füßen“ in Richtung anderer Bundesländer, in Richtung Teilzeit und Frühverrentung läuft bereits seit Längerem. Im Kern lässt sich einzig über für möglichst viele Menschen individuell passende und damit attraktive (Aus-)Bildungs- und Arbeitsbedingungen in den Hochschulen und Schulen Menschen für M-V und Fachkräfte für die Schulen gewinnen. Je früher diese Perspektive zur zentralen Gestaltungsmaxime wird, desto eher werden wir im Land dieses Problem in den Griff bekommen.

### **Allgemeine Situation (Frage 9):**

Im allgemeinen Wettbewerb um Fachkräfte greifen alle Bundesländer je nach aktueller Bedarfssituation und politischem Willen über alle Parteigrenzen hinweg zu verschiedensten Maßnahmen und vereinbaren sich dazu u.a. mit den Vertretungen der Lehrer\*innen (z.B. Sachsen – Handlungsprogramm: Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen; URL: [www.bildung.sachsen.de/blog/wp-content/uploads/2015/08/Handlungsprogramm.pdf](http://www.bildung.sachsen.de/blog/wp-content/uploads/2015/08/Handlungsprogramm.pdf)). Als GEW M-V haben wir im vergangenen Jahr unser „Personal-EntwicklungsKonzept Gute Schule“ öffentlich vorgestellt und damit Maßnahmen in die Diskussion eingebracht, wie aus unserer Sicht alle Phasen *in den* und *im* Lehrer\*innenberuf für alle angehenden und zukünftigen Beschäftigten attraktiver gestaltet werden können. Dabei haben wir u.a. auch Forderungen für eine Reform des Referendariates und des Seiteneinstiegs mit Betroffenen erarbeitet und bei mehr als 180 Besuchen an unterschiedlichsten Schulen im gesamten Land mit den Kollegien diskutiert und breite Zustimmung erfahren. Notwendig müssen sich dabei auch die Bedingungen für die weiteren pädagogischen Fachkräfte wie das Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung oder die Schulsozialarbeiter\*innen grundlegend verbessern. Das Papier finden Sie in der Anlage zur Stellungnahme.

### **Referendariat (Fragen 1-7):**

Zur Situation der Ausbildung im Referendariat (Frage 2) liegen keine belastbaren und repräsentativ erhobenen Daten vor. Als GEW erhalten wir jedoch aus vielfältigen Gesprächen mit Referendar\*innen seit Jahren verschiedene kritische Rückmeldungen.

1. Das Bewerbungsverfahren passt formal im Vergleich zu anderen Bundesländern weniger gut zu den Studienabschlusszeitpunkten und zudem wird auf Bewerbungen nicht hinreichend schnell und wertschätzend reagiert. Vielmehr fühlen sich manche „Referendar\*innen“ als Bittsteller\*innen.
2. Bei der Verteilung der Ausbildungsschulen wirkt es häufig so, dass die örtliche Bindung durch eine Familie mit Kindern wenig bis keine Berücksichtigung erfährt. Auch in den Schulen scheint es an verschiedenen Stellen die Haltung zu geben, dass trotz schlecht ausgebautem ÖPNV, für ein eigenes Auto unzureichendem Gehalt und begrenzten Kita-Öffnungszeiten Kinder ein „Privatvergnügen“ seien.
3. Die Inhalte der Fach- und Hauptseminare gehen nach Aussage verschiedener Referendar\*innen i.d.R. unter das Niveau des Studiums und führen zu geringem Wissenszuwachs.
4. Die nicht-anerkennende Beziehungsgestaltung zwischen Studienleiter\*innen und Mentor\*innen in Richtung der Referendar\*innen scheint ein weiteres Problemfeld zu sein. Es wird auf allen Seiten Druck, Überlastung und fehlende Zeit wahrgenommen. Im Ergebnis berichten Referendar\*innen von Willkür bei Entscheidungen, da Gütekriterien fehlten und existierende Vorgaben nicht eingehalten würden. Zudem würde häufig die Reproduktion und Festigung etablierter pädagogischer Sichtweisen in der Schule dadurch gesichert, dass bei der „Bewertung der Lehrer\*innenpersönlichkeit“ die einseitige „Bewertungsmacht“ des Ausbildungspersonals genutzt wird.

5. Weiterhin berichten Referendar\*innen von hohem Zeitdruck bei gleichzeitig vielen neuen Aufgaben und wenig gesicherter begleiteter Zeit. Mentor\*innen werden zwangsverpflichtet und stehen einen Großteil der Ausbildung nicht ausreichend zur Verfügung, weil sie selbst parallel unterrichten müssen oder krank werden.
6. Das Ausbildungsmodell mit der Phase des im Wesentlichen unbegleiteten, eigenverantwortlichen Unterrichts, für den die Referendar\*innen trotz Regelunterricht aber nicht wie Regellehrer\*innen bezahlt werden, erzeugt für die sich eigentlich in Ausbildung befindlichen angehenden Fachkräfte zudem zeitliche, inhaltliche und psychische Belastungen.

**Im Ergebnis dieser über Jahre hinweg an uns herangetragenen Rückmeldungen hat das Referendariat in M-V unter Referendar\*innen keine „guten Ruf“, was sich sicher in der derzeitigen bundesweiten Konkurrenzsituation negativ auf die Besetzung von Referendariatsplätzen durch Studienabsolvent\*innen auswirkt. Hinzu kommt das Lebensumfeld und die Situation der Schulen (im ländlichen Raum), die je nach Region und Einzelschulen mehr oder weniger attraktiv als Ausbildungs- und zukünftiger Arbeitsort erscheinen. Grundlegend negativ werden sich wahrscheinlich auch die geringen Absolvent\*innenzahlen der eigenen Hochschulen auswirken. (Frage 1)**

Bei der Reform des Referendariates verweise ich auf die Forderungen unseres Papiers im Anhang. Eine Verkürzung des Referendariates auf 12 Monate würde nur Sinn machen, um schneller Lehrer\*innen für den Schuldienst zu haben, wobei der Übergang in den Schuldienst des Landes keineswegs gesichert wäre, wie das aktuelle Übertrittsverhalten sehr deutlich zeigt. Dagegen spricht, dass die Referendar\*innen noch weniger Zeit für die eigene Qualifikation und das Hineinfinden in den Beruf hätten. Selbst bei Senkung der Aufgaben bleibt diese grundsätzliche und hoch anspruchsvolle Aufgabe, die an sich Zeit benötigt, und weitreichende Konsequenzen für die zukünftige Berufsausübung hat, bestehen. Die Ausnutzung von Referendar\*innen als billige Fachkräfte muss beendet und der eigenverantwortliche Unterricht als Pflicht abgeschafft werden, sollte aber als Option bestehen bleiben. Auch eine Vorverlagerung von Inhalten ins Studium kann nicht helfen, da die zu machenden Erfahrungen und zu entwickelnden Kompetenzen nur in praxi zu realisieren sind. Nachzudenken wäre in diesem Zusammenhang allerdings über eine grundlegende Reform, die Zusammenlegung von Referendariat und Studium, die eine andere Verbindung von Theorie und Praxis ermöglichen würde. **Referendar\*innen brauchen Zeit und professionelle wie gesicherte Begleitung sowie materielle Sicherheit und eine belastbare Übernahmeperspektive. (Fragen 3-7)**

## **Seiteneinstieg (Fragen 8; 10-13; 16-28)**

### *Einleitende Bemerkungen*

In der seit einigen Jahren voranschreitenden Phase des Lehrer\*innenmangels in Deutschland, der sich in diesem Jahrzehnt dramatisch ausweiten wird, greifen verschiedene Bundesländer, darunter auch Mecklenburg-Vorpommern, zunehmend auf Lehrer\*innen im Seiteneinstieg (LiS) zurück. Bis vor kurzem wurden sie vor allem als Not- und Übergangslösungen betrachtet, seit einigen Monaten ändert sich diese Sichtweise jedoch. LiS werden nun immer öfter als Menschen gesehen, die wertvolle Erfahrungen von außerhalb des Schulsystems mitbringen und dazu beitragen, den Unterricht im Land abzusichern. Des Weiteren sind die schulseitigen Erfahrungen mit gut ausgebildeten LiS durchweg sehr positiv, die meisten sind in Kollegien, der Schülerschaft und der Elternschaft gut angesehen. An vielen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern ist die Absicherung des Unterrichts inzwischen nur noch mit LiS möglich, denn bereits über 1.200 von ihnen befinden sich im Dienst an staatlichen Schulen, nicht mitgezählt sind hierbei Vertretungslehrer:innen, unter denen sich ebenfalls zahlreiche LiS befinden. (10b, 11)

Nun jedoch findet auch bundesweit eine Trendwende statt, die Mecklenburg-Vorpommern sehr zu schaffenden machen wird. Immer mehr Bundesländer öffnen ihre Schulen für LiS, und war Mecklenburg-Vorpommern bislang noch unter LiS begehrt, so erweitert sich das Angebot für LiS im Bundesgebiet nun dramatisch. Insbesondere vor dem Hintergrund des sich ausbreitenden Lehrerberarfs, der nicht einmal mehr

mit LiS vollständig gedeckt werden kann, entsteht ein bundesweiter Wettbewerb um die besten Köpfe. Aus dem ehemals attraktiven Angebot in unserem Land droht nun - im Vergleich mit den anderen Bundesländern - eine sehr unattraktive Berufslaufbahn als LiS zu werden. Ein minderwertiger Abschluss, eine nicht leistungsbezogene Anrechnungspraxis, die unklare Ableitung von Fächern, Ausbildung vorwiegend am Wochenende und in den Ferien sowie nicht nachvollziehbare Gehaltseingruppierungen führen in Kombination mit zu langen Bewährungsfristen von bis zu 10 Jahren und der Ausbildung bei vollem Stundenlohn von 27h dazu, dass der Seiteneinstieg in M-V gerade für hochqualifizierte LiS unattraktiv ist. Manche Bundesländer bieten eine berufsbegleitende Qualifizierung unter Geltendmachung von Abminderungsstunden mit dem Abschluss des 2. Staatsexamens innerhalb von 2 Jahren und dem vollwertigen Eintritt in den Lehrerberuf. In Mecklenburg-Vorpommern wird im Moment selbst promovierten Fachwissenschaftler\*innen mit Lehrtätigkeiten an Universitäten nur eine Lehrbefähigung anerkannt und eine Gehaltsangleichung nach 5 bis 10 Jahren angeboten. Hier muss sich dringend etwas ändern, will Mecklenburg-Vorpommern den Anschluss an den Bundestrend nicht verlieren. (10, 11, 12, 18)

Das erklärte Ziel der GEW M-V ist es, LiS mit hoher fachlicher Kompetenz und ausbaufähiger didaktischer und pädagogischer Eignung im Land zu werben bzw. nach M-V zu holen. Dies geschieht in erster Linie durch ein hervorragend organisiertes, individualisiertes Seiteneinstiegsverfahren, das im Regelfall mit dem 2. Staatsexamen abschließt. Dies garantiert nicht nur die Einhaltung der KMK-Standards zur Lehrerbildung sondern auch die Qualität der Bildung in den Schulen unseres Landes. Dass LiS, die teilweise die nächsten 40 Jahre an den Schulen im M-V unterrichten werden, vollwertige Lehrer:innen und nicht bis zu ihrer Rente formal als Lehrer\*innen zweiter Klasse tätig sein müssen, muss auch in Interesse des Landes sein.(18) Um die erforderliche gesellschaftliche Unterstützung zu erhalten, muss hierfür auch ein Reframing der LiS-Thematik erfolgen, und ein Narrativ verwendet werden, das deutlich eher der schulischen Realität entspricht. Außerdem ist es unabdingbar, dass transparente, feste Studienordnungen und eine langfristige Planung der Weiterbildungen gewährleistet werden. Der Erfolg des Programms kann parallel dazu wissenschaftlich durch Diplom- bzw. Doktorarbeiten zu dem Thema beforscht und entwickelt werden.

Unsere Vision von einem Programm, das die oben formulierten Kriterien erfüllt, umfasst folgende vier Kernaspekte:

- 1) Mindestanforderungen und Bewerbung
- 2) Die Einstellung der LiS in den Schuldienst
- 3) Die Ausbildung der LiS
- 4) Eine Stundenreduktion während der Ausbildung

Ad 1)

Als LiS in M-V sollten sich alle Menschen bewerben können, die zumindest eine abgeschlossene Berufsausbildung inklusive drei Jahre Berufserfahrung oder ein mindestens achtsemestriges Lehramtsstudium oder ein abgeschlossenes Studium einer Fachhochschule oder einer Universität vorweisen können. Bewerber\*innen mit einem ausländischen Hochschulabschluss müssen mindestens Deutsch mit der Stufe C1 des Referenzrahmens GER(S) nachweisen können, für Bewerber:innen für das Fach Deutsch ist die Stufe C2 nachzuweisen. Die Bewerbung erfolgt in einer zentralen LiS-Verwaltungsstelle. Diese leitet die Bewerbungen inklusive Fächereinsatzmöglichkeiten an die betreffenden Schulämter weiter.

Ad 2) Einstellung

Im Moment besteht eine Inkohärenz zwischen Einstellungs-, Ausbildungs- und Anrechnungspraxis. Das SSA stellt die LiS nach Bedarf der Schulen ein und leitet ein oder zwei Fächer aus der Vorerfahrung der LiS ab. Wenn bei Beantragung der Lehrbefähigungsanerkennung Jahre später das IQ M-V denselben LiS prüft, kommt dieses allerdings zu zum Teil gravierend abweichenden Einschätzungen, sodass LiS im Zweifelsfall jahrelang Fächer unterrichtet haben, für welche das IQ M-V keine Ableitbarkeit aus der Vorausbildung anerkennt. Das ist ein riesiges Problem, da LiS hierdurch keine Lehrbefähigung anerkannt bekommen können. Um dies zu verhindern, muss die individuelle und zentrale Prüfung für zukünftige Einstellungen rechtsverbindlich bei Einstellung durch ein Gremium erfolgen und ein klares Ausbildungsziel (Fächer, Schulart, Abschluss) sowie die Einstufung nach geltendem Tarifrecht vertraglich festgelegt und zugesichert werden. (13) Hierbei sind neben den formellen Bildungsinhalten auch nicht-formelle sowie informelle Bildungsleistungen zu berücksichtigen. Wie im Bologna Prozess und in KMK-Beschlüssen skizziert, sind grundsätzlich alle drei Bereiche auf Studienleistungen anrechenbar. Das Gremium, das die vorliegenden Bildungsleistungen auf die Anrechenbarkeit überprüft, muss hierfür zusammengesetzt sein aus Mitgliedern der Universitäten (ZLB), des IQ M-V, des SSA, sowie einem LiS-Alumni. Bei einem unter Anwendung von erstellten Regularien mehrheitlich positiven Bescheid formuliert das Gremium detailliert abzuleistende Fortbildungsinhalte, welche verbindlich und zeitnah für einen Zugang zum berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst zu absolvieren sind und in einer Qualifizierungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgehalten und zugesichert werden. Um den Aufwand in gangbaren Grenzen zu halten, soll es ein schulartspezifisches Kompetenzraster geben, dessen Lücken die Erstellung der Ausbildungsinhalte definieren. Als Grundlage kann das Lehramts-Ausbildungsraster der Universitäten dienen, in allen drei Ausbildungsbereichen und beiden Phasen. (23) Um die Verwaltung zu entlasten soll den LiS-Aspirant\*innen ein erläutertes Kompetenzprofil ihrer angestrebten Tätigkeit zukommen gelassen werden, in dem sie entsprechende Nachweise einzeln systematisiert einfügen. Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass sich die angehenden Lehrer\*innen intensiv mit ihrem avisierten Einsatzgebiet auseinandersetzen. Eine klare Zielvereinbarung führt zu hoher Transparenz und Klarheit über das Programm, wodurch gerade gut ausgebildete LiS darin Anreiz finden und sich für M-V entscheiden. (25) Die genannten Kompetenzraster sind für eine Anrechnung aller zu unterrichtenden Fächer, selbstverständlich auch Sport, Musik und Kunst, gleichsam gültig. (28) Des Weiteren muss die Einstellung so erfolgen, dass eine in thematischer Breite und Tiefe hinreichende Vorqualifizierung sichergestellt werden kann. Dazu könnte man auch freie Kapazitäten im Bereich der Referendariatsplätze angepasst an den Bedarf neuer LiS nutzen, sie rechtzeitig vor Schulbeginn einstellen und bezahlt zu qualifizieren beginnen.

## Ad 2) Ausbildung

Dieser Teil gliedert sich in drei Gruppen: a) allgemein gültige Bedingungen, b) den zukünftigen LiS c) den bereits im Dienst befindlichen LiS.

a) Die Inhalte der LiS-Ausbildung sind weitgehend einheitlich, der Werdegang und Bildungsgrad der LiS ist allerdings sehr individuell. Die Ausbildung ist, wie sie im Moment strukturiert ist, nicht bedarfsgerecht. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit einer grundlegenden Umstrukturierung, um die vorhandenen Ressourcen aller so effizient wie möglich einzusetzen und die noch vorhandenen Kompetenzlücken passgenau zu schließen. (13) Die Auslegung des Programms hin zu einem Abschluss mit dem 2. Staatsexamen befördert die LiS sowohl hinsichtlich der Unterrichtsqualität, als auch in ihrem Ansehen im Kollegium sowie in ihrer gesellschaftlichen Rezeption. Hierfür benötigt es einen größeren Einsatz an personellen Ressourcen sowie eine Verpflichtung zur Fortbildung, was im Moment für die Zeit nach der GPQ und der vertraglichen Entfristung nicht existiert. (10a, 21) Die Qualität des Bildungsabschlusses ist ein wesentliches Entscheidungskriterium für oder gegen ein Bundesland. (18)

Mentor\*innen und Lots\*innen spielen bei der LiS-Ausbildung eine herausragende Rolle. Sie helfen den LiS, im neuen Arbeitsfeld anzukommen und begleiten fachlich und persönlich die Phasen der Weiterbildung. Mentor\*innen müssen im ersten Schuljahr eines LiS dringend als zuverlässige Ansprechpartner\*innen fungieren können und benötigen für diese Betreuungsarbeit eine Abminderungsstunde. Das derzeitige Betreuungsverhältnis von Lots\*innen zu LiS ist nicht angemessen und für die Lots\*innen eine enorme

Belastung. Hier wird durch die Einstellung vierer weiterer Lots\*innen etwas Abhilfe geschaffen. Es sollte allerdings durch Befragungen der Lots\*innen und LiS regelmäßig überprüft werden, ob der Personalschlüssel hinreichend ist. Im weiteren Verlauf der universitären Ausbildung muss auch hier unbedingt auf eine ausreichende Betreuung der LiS im berufs begleitenden Vorbereitungsdienst geachtet werden. (20)

b) Das Ziel der Ausbildung zukünftig eingestellter LiS ist im Regelfall das 2. Staatsexamen. Die Zugänge dazu variieren je nach mitgebrachtem Vorwissen und Qualifikation. Je höher ein\*e LiS qualifiziert ist, desto kürzer der Weg zum 2. Staatsexamen und desto schneller sind sie grundlegend qualifiziert. Zu Beginn erfolgt für alle LiS (außer jenen mit einem Studium mit hohen Pädagogik- und Fachdidaktik-Anteilen) eine dreimonatige grundlegende pädagogische Vor-Qualifizierung (GPQ), in der pädagogische, didaktische sowie schulrechtliche Aspekte nähergebracht werden, was für LiS ohne Vorwissen in diesen Gebieten unabdingbar ist. (15, 17) LiS, die während des Schuljahres eingestellt werden, sollen schnellstmöglich im Zuge zusätzlicher GPQ-Kurse, die nach Bedarf angeboten werden, weitergebildet werden. Hierfür können neben den Studientagen auch Ferien als Blockveranstaltungszeiten herangezogen werden, um das nötige (Vor-)Qualifizierungsniveau zu erreichen. (27) Nach positiver Absolvierung der GPQ erfolgt der Einstieg in ein Masterprogramm, das individuell absolviert wird. Hierbei wird zwischen Grundschule und Sekundarstufe differenziert. Wichtig ist, dass die Masterstudien inhaltlich den KMK-Standards entsprechen und mit einem Master abschließen, der äquivalent zum 1. Staatsexamen ist. Im Anschluss daran erfolgt ein (wegen der in den Ausbildungsjahren erworbenen schulpraktischen Kompetenzen möglicherweise verkürzter) berufsbegleitender Vorbereitungsdienst, der mit der 2. Staatsprüfung abschließt. (13, 21, 22) Durch diese Vorgehensweise entsteht ein dynamisches Gleichgewicht, da LiS nach Absolvierung dieser Ausbildung zu grundständig ausgebildeten Lehrkräften werden und sich kein qualitatives Missverhältnis im Kollegium bildet. (18)

c) Bereits im Schuldienst stehende LiS sollen die Möglichkeit bekommen, ihren schon erreichten Ausbildungsgrad (GPQ, MQR) überprüfen zu lassen und zu entscheiden, ob sie ihren bisherigen Weg zur Lehrbefähigungsanerkennung weiterverfolgen oder ein Umstieg in das neue System der bessere Weg für ihre jeweilige Situation ist. Beim Umstieg in das neue System wird das Kompetenzraster entsprechend der geleisteten Vorbildung ausgefüllt und die weitere Qualifizierung angepasst. Bei Kolleg\*innen, die eine bedeutende Anzahl an Berufsjahren vorweisen können, wird im Einzelfall über eine Reduzierung der Dauer des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes entschieden, der eine Dauer von 12 Monaten aber nicht unterschreiten darf. (16, 19)

### Ad 3) Stundenreduktion

Eine Abminderung des Stundenumfanges ist aus mehreren Gründen sinnvoll wie notwendig. Der Einstieg in den Schuldienst mit 27h ist kein Sprung ins kalte Wasser, es ist ein Sprung in Eis, wobei es für viele LiS ein harter Aufprall und kein kaltes Eintauchen ist. Die Arbeitsbelastung ist gerade zu Beginn der Tätigkeit immens hoch, wie viele Beispiele auch grundständig ausgebildeter Lehrer\*innen, die aus dem Referendariat kommen, zeigen. Viele dieser Kolleg\*innen ächzen vehement unter dieser Belastung, die für LiS nachvollziehbar noch höher ist. Dies führt in Kombination mit der für den Großteil der LiS sofort einsetzenden Ausbildung (GPQ) bei vollem Deputat zu einer Verminderung der Unterrichtsqualität, zu Überlastung und Unzufriedenheit, welche sich in einer relativ hohen Abbrecherquote der LiS widerspiegelt, die wir uns nicht leisten können. Ein Ausbildungstag pro Woche, welcher durch diese Stundenreduktion ermöglicht wird, strafft nicht nur die Ausbildung, sondern ermöglicht es den LiS, sich kontinuierlich und rhythmisiert weiterzubilden. Des Weiteren können Synergieeffekte ausgeschöpft werden, die sich durch die frühestmögliche gemeinsame Ausbildung mit Referendar\*innen ergeben. So bekommt das Land schnell, individuell und gut ausgebildete LiS. (26) Eine Aussetzung der Stundenreduktion ist keine Option. Das Land muss mit den gegebenen Sachverhalten sowie dem notwendigen Qualitätsanspruch an Lehrer\*innen Rechnung tragen und ihnen eine fordernde aber leistbare Ausbildung ermöglichen, auch wenn dadurch an anderer Stelle Lücken in der Unterrichtsversorgung entstehen sollten. (24)

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Maik Walm

GEW-Landesvorsitzender

Heiko Marski, Stefan Tockner, Kathrin Ullmann

Sprecher\*innenteam der GEW-Landesfachgruppe Lehrer\*innen im Seiteneinstieg

Anlage

GEW-Personalentwicklungskonzept „Gute Schule“

**Es ist Zeit!**

-

**Jetzt gute Arbeit gemeinsam durchsetzen und damit gute Schule ermöglichen!**

**Forderungen der GEW für einen attraktiven Arbeitsplatz  
Schule und eine hochwertige Lehrer\*innenbildung in M-V**



## **I. Forderungen für alle schon bzw. bald in Schule Tätigen, mit verschiedenen Bedarfen für das gemeinsame Arbeiten**

### **0. bundesweit**

Das Bildungsministerium wird aufgefordert, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass es eine abgestimmte Lehrer\*innenbedarf- und ausbildungsplanung zwischen allen Bundesländern erstellt und fortgeschrieben wird.

### **I. für angehende und tätige Lehrer\*innen**

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (max. 8 SWS) in allen Bereichen des Lehramtsstudiums für ein planbares und schulbezogenes Studium
2. Entwicklung eines Beratungs- und Begleitungssystems für Studierende
3. zeitnahe Aufstockung der Kapazitäten für Studienplätze an beiden Universitäten
4. Erweiterung des Fächerkataloges um Bedarfsfächer an der Universität Greifswald
5. Reform des Studien- und Prüfungssystem mit dem Ziel, möglichst viele Studierende mit einer hochwertigen schulbezogenen und praxisnahen universitären Ausbildung zum Studienerfolg zu bringen
6. Reform Lehramtsstudium: Einführung eines gemeinsamen, schulstufenbezogenen Lehramtes für „Regionale Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien“, Einführung eines inklusionspädagogischen Hauptfaches unter Einbeziehung der Sonderpädagogik in allen Regellehrämtern, Erhöhung der Anteile der Fachdidaktik/Bildungswissenschaften/Praxisphasen
7. Aufbau je einer Lehramtsfakultät bzw. einer Professional School of Education mit Ressourcenverantwortung und Steuerungsrechten in der Lehrer\*innenbildung an den Universitäten HRO und HGW
8. formale und zeitliche Passung zwischen Studium (z.B. Zeugnisübergabe und -einreichung) und Referendariat erhöhen sowie ein Teilzeitreferendariat für Alle ermöglichen
9. kurzfristig: rechtssichere Übernahme „aller“ Lehramtsabsolvent\*innen mit Studienabschluss ins Referendariat, ggf. unabhängig vom studierten Lehramt und Fach -> Nachqualifizierung im Rahmen der Referendariates (-> Doppelqualifikation) sowie Erhöhung der Bezüge für Referendar\*innen
10. mittelfristig: Übergang ins Referendariat/Schulsystem durch Einstellung „aller“ Studienabsolvent\*innen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in die Entgeltgruppe 13 Stufe 1 in Kombination mit einem „flexiblen Berufseinstieg“, d.h. mit der freien Wahl des Prüfungszeitpunktes für die 2. Staatsexamenprüfung nach Ableistung der entsprechenden Ausbildungsveranstaltungen, gestuft ansteigender Unterrichtsverpflichtung und Verrechnung der Zeit bis zur 2. Staatsprüfung der mit Wartezeit für die Verbeamtung; außerdem Begleitveranstaltungen zur bedarfsgerechten Qualifizierung sowie ausreichend Mentoring durch Mentor\*innen mit Anrechnungsstunden
11. Erhöhung der Ausbildungsplätze für das Referendariat
12. Überprüfung/Reform Referendariat: u.a. Prüfungsanforderungen/-terminierung, Struktur, Organisation, Rollen- und Aufgabenverteilung der Ausbilder\*innen, Übergang Schuldienst
13. keine Anrechnung von Referendar\*innen auf Stundenbudget der Schule (-> Verdrängung von Kolleg\*innen), um Begleitung durch Mentor\*innen zu gewährleisten
14. landesweite „Übernahmegarantie“ für alle Referendar\*innen
15. Verbesserung des Einstellungsverfahrens, für schnelle und gut mitbestimmte Einstellungen
16. klare Aufgabenbeschreibung für Lehrer\*innen
17. Senkung der Pflichtstunden
18. A13/E13 für alle Lehrer\*innen als Regeleingruppierung

19. Bereitstellung von mehr funktionslosen Beförderungsstellen in allen Schularten
20. Individuelle Absenkung des Unterrichtseinsatzes für berufserfahrene Lehrer\*innen bei gleichzeitiger Übernahme von Aufgaben u.a. im Bereich der Ausbildung (Praktikant\*innen/ Referendar\*innen/ Seiteneinsteiger\*innen) oder zur Unterstützung der Schulleitung
21. Altersanrechnungsstunden: Wirksamkeit der Anrechnung bereits im Schuljahr des Geburtstages sowie Einführung eines neuen Systems (ab 50 eine Stunde, ab 57 zwei Stunden, ab 60 drei Stunden, ab 63 sechs Stunden) (Begründung: heute mehrheitliches Ausscheiden bis 63)
22. Ausgleichszahlung für Teilzeit im Rahmen des Lehrpersonalkonzeptes ggf. in Form einer „Sonderrente“ in Abhängigkeit von Dauer und Umfang der Teilzeit durch das Land
23. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Einführung von Anrechnungsstunden für Lehrer\*innen je zu betreuendem Kind und im Betreuungs- und Pflegefall von Angehörigen sowie Anspruch auf zeitliche Lage der Beschäftigung in der Arbeitswoche
24. Einführung einer weiteren Anrechnungsstunde für Kolleg\*innen mit einer Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Behinderung ab einem Grad der Behinderung von 30
25. Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben (z.B. Schul- und Unterrichtsentwicklung) und für bedarfsorientierte Weiterbildungen (z.B. Nachstudium eines zusätzlichen Faches) einführen
26. Einführung einer vollen Anrechnungsstunde für die Klassenleitung in allen Schularten
27. Lebensarbeitszeitkonto einführen mit der Möglichkeit, die vorhanden Stunden flexibel für eine temporäre Senkung für Familienzeiten, ein Sabbatical oder einen vorzeitigen oder belastungsgeminderten Berufsausstieg zu verwenden
28. Mehrarbeit mit Mehrwert: jede Unterrichtsstunde oberhalb des jeweiligen Pflichtstundenmaßes einer Vollzeitstelle wird von Stunde zu Stunde ansteigend höher als die letzte reguläre Stunde bezahlt und kann
  - a. möglichst zeitnah ausgezahlt werden oder
  - b. auf ein persönliches Arbeitszeitkonto gebucht und dort je Überstunde um einen Zusatzfaktor/Bonus des Arbeitgebers erweitert werden
29. Ermöglichung „echter Teilzeit“, d.h. kein Einsatz zur Vertretung sowie Lagerung der Arbeitsaufgaben auf möglichst wenig Tage
30. wirksames Arbeits- und Gesundheitsmanagement entwickeln
31. Fortbildung: generell auch wieder in der Unterrichtszeit, ESF-Fortbildungen für Inklusion inhaltlich und organisatorisch weiterentwickeln, damit es für Schulen Effekte hat und machbar wird
32. Reduzierung nicht pädagogisch relevanter Aufgaben (u.a. Sitzungen, Verwaltungstätigkeiten, Dokumentationspflichten, Antragsstellungen)
33. Unterstützung bei pädagogischen Herausforderungen durch Bereitstellung von zusätzlichem pädagogischem Personal bzw. Zuweisung von Stunden
34. Bleibezulage für Kolleg\*innen jenseits des 63. Lebensjahres
35. Höhergruppierung für DDR-Lehrkräfte ohne 8 jährige Bewährung
36. Ausgleichsmaßnahmen zur Verbeamtung, u.a. frühzeitige Eingruppierung in höhere Erfahrungsstufen
37. unbefristete Beschäftigung von Tarifbeschäftigten
38. mehr Mentor\*innenstunden für Referendar\*innen und Seiteneinsteiger\*innen
39. Weiterentwicklung und Ausbau des IQ M-V, um zukünftig den Seiteneinstieg, das Referendariat sowie die Fort- und Weiterbildung in Kooperation mit den Hochschulen qualitativ und quantitativ zu verbessern

40. Schulleitungen/mittlere Leitung: Erhöhung der Entgelte im Vergleich zu Regelschullehrer\*innen ohne zusätzliche Aufgaben (mind. A14/E14), Entlastung von administrativen Aufgaben, mehr Zeit für Leitung
41. für Ein-Fach-Lehrer\*innen Nachstudium sicherstellen/ermöglichen

## **II. speziell für Lehrer\*innen im Seiteneinstieg**

42. Anrechnungsstunden für GPQ/MQR einführen/erhöhen -> 20+7-Modell (7 Ermäßigungsstunden für eine berufsbegleitende Qualifizierung sowie Unterstützung der Vereinbarkeit)
43. Qualität und Organisation der Fortbildung schulartübergreifend und vorbildungsabhängig individualisieren und verbessern
44. berufsbegleitendes Referendariat mit Abschluss 2. Staatsexamen/Lehramt und entsprechender Eingruppierung dauerhaft einführen
45. individuellen Qualifizierungsvereinbarung abschließen
46. zeitlich wie inhaltlich transparente und attraktive Eingruppierung für Lehrer\*innen im Seiteneinstieg gestalten
47. Ableitung von Unterrichtsfächern aus mitgebrachten Qualifikationen zu Beginn der Ausbildung klar so regeln, dass die studierten bzw. in der Ausbildung erworbenen Inhalte und Kompetenzen maßgeblich sind
48. Fachhochschulstudium anerkennen
49. akademisches Nachstudium von Fächern und Teilnahme an MQR für alle ermöglichen
50. kein willkürlicher Einsatz in Fremdfächern, die zu einer Verlängerung der Anrechnungszeiten führen
51. ESF-Weiterbildungen müssen angemessen im Weiterbildungskatalog (MQR) angerechnet werden und dürfen nicht zu einer Verlängerung der Anrechnungsdauer führen

## **III. speziell für PmsA**

52. Anrechnungsstunden für Alter und Behinderung analog zu den Regelungen für Lehrer\*innen einführen
53. angemessene Vor- und Nachbereitungszeit einführen
54. Zeiterfassung und Überstundenabbau klären (Überstunden u.a. durch Vertretung von Lehrer\*innen, Wanderfahrten, Wochenendarbeiten, Bereitschaftszeiten)
55. Mentor\*innentätigkeit im Rahmen der Erzieher\*innenausbildung sowie der Betreuung von Bundesfreiwilligendienstteilnehmenden anerkennen und honorieren
56. Erhöhung der Vertragsstunden auf 40h
57. . Prüfung, inwieweit die Ausbildung stärker auf die Begleitung von Unterricht ausgerichtet werden kann

## **IV. Schulbezogene Maßnahmen**

58. Personalbedarf auskömmlich planen (103/104 % unter Einbeziehung von Fortbildung, Krankheit, u.a.)
59. Wiedereinführung eines Klassenteilers und Senkung der Anzahl der Schüler\*innen pro Klasse

60. systemische, inklusionstaugliche und transparente Zuweisung von Stunden an Schulen
61. Sicherung von Förderstunden neben Stunden nach Stundentafel
62. auskömmlicher schulbezogener Pool an Vertretungs-, Leitungs- und Anrechnungsstunden
63. Team-Coaching und Supervision für alle Schulen als Unterstützung von Schul- und Unterrichtsentwicklung
64. Schulsozialarbeit als Grundausstattung an allen berufs- und allgemeinbildenden Schulen sowie mit einer zusätzlichen Zuweisung an besonders herausfordernden Schulen
65. multiprofessionelle Teamarbeit einführen und durch Zeit für Kooperation ermöglichen
66. Anrechnungsstunden zur Bewältigung des „flexiblen Personaleinsatzes“ (Begleitung und Management von Seiteneinsteiger\*innen, Referendar\*innen, Vertretungslehrkräften, Praktikant\*innen, u.a.) an Schulen mit beständiger Personalfluktuatation bereitstellen
67. Einstellung von Verwaltungskräften, die nichtpädagogische Arbeiten wie z.B. die Systembetreuung von EDV-Geräten, übernehmen
68. datenschutztaugliche und gesundheitsförderliche Arbeitsplätze/-materialien in Schulen schaffen
69. Schulgebäude nach energetischen, inklusiven und pädagogischen Gesichtspunkten um- und neu bauen

#### **V. Mitbestimmung stärken und Personalentwicklung realisieren**

70. Einführung einer Anrechnungsstunde für Gleichstellungsbeauftragte in den Schulen
71. vollständige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Schulämtern
72. Erhöhung der Ermäßigungsstunden für Bezirkspersonalräte
73. bei den ÖPRs: mindestens je eine Anrechnungsstunde pro Mitglied
74. Erhöhung des Personals in der Bildungsverwaltung (MBWK sowie Sachbearbeitung in Schulämtern)