

B 2

Antragstellerin: AfB MV

Der Landesparteitag hat beschlossen:

Antrag: „Lehrer*innenbildung verbessern und ausbauen! - Lehrer*innen motivieren und unterstützen! - Gute Schule in Land ermöglichen und sichern!“

Die (Welt-)Gesellschaft befindet sich in den vergangenen Jahrzehnten in einem grundlegenden Wandel. Dazu gehören u.a. klima-, sicherheits- und migrationsbedingte Fragen genauso wie die Digitalisierung von Lebens- und Arbeitsverhältnissen. Die Schule des 21. Jahrhunderts ist diesen Entwicklungen ausgesetzt und muss sie zugleich als Anforderungen annehmen, um Kinder und Jugendliche zeitgemäß und zukunftssicher zu bilden. Das stellt alle Bundesländer vor enorme Herausforderungen, die durch den bestehenden und über die nächsten Jahre anhaltenden bundesweiten Mangel an Lehrer*innen noch gesteigert werden. Als Sozialdemokratie in Mecklenburg-Vorpommern haben wir in den vergangenen Jahren bewusst im Bildungsbereich Verantwortung übernommen, um trotz widriger Bedingungen eine gute Schule für alle Kinder und Jugendlichen zu gestalten. Bei vielen Themen sind wir erfolgreich vorangekommen und haben wesentliche Entwicklungen vorangebracht. Die schulpolitische Diskussion über die sozialdemokratische Schule des 21. Jahrhunderts werden wir in den kommenden Jahren weiterführen. Aktuell und mittelfristig ist eine gute Schulbildung durch den bestehenden und langfristig anhaltenden Lehrkräftemangel im Land grundlegend gefährdet und muss deshalb zentral in unseren politischen Fokus rücken. Durch unsere mehrjährige Regierungsverantwortung ist uns bewusst, dass wir grundlegend handeln müssen. Die bundesweite Konkurrenz um Fachkräfte verschärft die Situation. Vor diesem Hintergrund wird die SPD M-V entsprechend ihrer Möglichkeiten als Partei und Fraktion sowie in der Regierung, alle Maßnahmen ergreifen, um kurz-, mittel- und langfristig genügend junge Menschen für den Lehrer*innenberuf zu gewinnen, ein erfolgreiches und hochwertiges Lehramtsstudium an unseren Hochschulen und ein attraktives Referendariat im Land zu ermöglichen sowie tätige Lehrer*innen durch gute Arbeitsbedingungen zu motivieren und zu unterstützen. Um den grundlegenden Wandel des Schulsystems gut und politisch nachhaltig gestalten zu können, muss die Mitbestimmung im Schulbereich personell und inhaltlich ausgebaut werden und das Bildungsministerium personell verstärkt werden.

Alle für Bildung in der SPD Verantwortlichen werden beauftragt, gemeinsam und zeitnah einen gezielten Austausch über die folgenden und weitere

Lösungsmöglichkeiten für den Mangel an Lehrer*innen mit der Zivilgesellschaft (Gewerkschaften, Landeselternrat, Landerschüler*innenrat, u.a.) sowie der Bevölkerung zu organisieren. Die Ergebnisse dieser Diskussionen fließen in einen Pakt für „Gute Schule in M-V“ ein, der das Personalproblem inhaltlich und finanziell glaubhaft und öffentlich wahrnehmbar löst und damit zugleich die Reformaufgaben Inklusion und Digitalisierung mit deutlich mehr Personalressourcen erfolgreich gestaltet.

Unsere Ziele für einen schnellen und attraktiven Weg in einen attraktiven Beruf als Lehrer*in sind:

1. die grundlegende Reform und Stärkung sowie der Ausbau der Lehrer*innenbildung an unseren bestehenden Hochschulen
2. die zeitliche, organisatorische und inhaltliche Verbesserung des Referendariates sowie des Berufseinstieges
3. die Entlastung und Würdigung der aktuell tätigen Lehrer*innen
4. die Entwicklung und Einführung eines guten Seiteneinstiegs in den Lehrer*innenberuf.

Konkret werden folgende Maßnahmen schnellstmöglich ergriffen:

a. Studium, Referendariat und Übergänge

1. Werbung für den Beruf, bereits in Schulen, stärken
2. Stärkung der Lehrer*innenbildung an den bestehenden Hochschulen des Landes durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Erhöhung der Zahl der Mitarbeiter*innen (max. 8 SWS) in allen Studienbereichen des Lehramtsstudiums zur besseren Auswahl und Begleitung von Studierenden, der Stärkung des Praxisbezuges und für lehramtsspezifische Lehrveranstaltungen in den Fachwissenschaften (-> eigenständige „Lehramtsstudienwege“ durch die Universitäten) sowie personelle Stärkung der verwaltenden Organisationsstrukturen
3. Aufstockung der Kapazitäten für Studienplätze an beiden Universitäten, Abschaffung von Studienzugangsbegrenzungen (-> NC) sowie Ausweitung der studierbaren Lehramtsfächer mit Bedarf
4. formale und zeitliche Passung zwischen Studium und Referendariat erhöhen
5. Nachqualifizierung der Lehrer*innen im Seiteneinstieg an Schulen inhaltlich und organisatorisch so verbessern, dass eine möglichst zeitnahe Qualifikation und Bezahlung entsprechend der Standards für regulär ausgebildete Lehrer*innen möglich wird (-> Priorität: berufsbegleitender Vorbereitungsdienst) sowie eine Beschäftigung

auf unbefristeten Stellen

6. Weiterentwicklung des Instituts für Qualitätsentwicklung zu einer „Lehrer*innenakademie“, die ein modulares Aus- und Fortbildungsprogramm für Seiteneinsteiger*innen, Referendar*innen und sich weiterqualifizierende Lehrer*innen anbietet und dabei mit den Universitäten und freien Schulen kooperiert

b. Schulsystem

7. Einstellungsverfahren zwischen Ministerium, Schulämtern und Schulen/Schulleitungen verbessern

8. Senkung der Arbeitsbelastung durch Reduzierung der Aufgaben neben dem Unterricht

9. Gesundheitsmanagement ausbauen

10. Möglichkeiten der Digitalisierung für eine Steigerung der Qualität von Schule, die Entlastung und die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer*innen (stärker) nutzen

Folgende Maßnahmen werden schnellstmöglich geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt:

a. Studium, Referendariat und Übergänge

1. Erweiterung der studierbaren Fachrichtungen um Physik, Biologie, AWT, Sozialkunde, Informatik und Prüfung der Einführung von Chemie und Latein, Einrichtung eines Grundschullehramtes sowie Ausbau der sonderpädagogischen Ausstattung an der Universität Greifswald

2. Reform des Prüfungssystems, u.a. durch Abschaffung der Regelprüfungstermine

3. Einführung eines schulstufenbezogenen Lehramtes SekI/II, eines sonderpädagogischen Hauptfaches in den Regellehrämtern und eine Erhöhung der Anteile der Fachdidaktik, Bildungswissenschaften und Praxisphasen durch Senkung der fachwissenschaftlichen Ausbildungsanteile

4. Aufbau je einer Lehramtsfakultät mit Ressourcenverantwortung und Steuerungsrechten in der Lehrer*innenbildung an den Universitäten HRO und HGW

5. studienbegleitende Einbindung von Studierenden in die Arbeit an Schulen, insbesondere im ländlichen Raum, (u.a. im Team-Teaching) ab 6./7. Fachsemester nach dem Studium relevanter Ausbildungsinhalte, unterstützt durch eigenes „Busnetz“ aus Uni-Städten zu Schulen (-> kombinierbar mit Praktikant*innen und Referendar*innen)

6. Übernahme möglichst aller Lehramtsabsolvent*innen mit Studienabschluss in den Schuldienst in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrag (E13/Stufe 1) im Rahmen eines „flexiblen Berufseinstiegs“ mit frei wählbarem Zeitpunkt für die 2.

Staatsexamensprüfung, gestuft ansteigender Pflichtstundenzahl und einer Verrechnung mit Wartezeit bei der Verbeamtung in Verbindung mit Begleitveranstaltungen zur bedarfsgerechten Qualifizierung über einen Zeitraum von vier Jahren

7. rechtliche Möglichkeiten zur Übernahme von Referendar*innen ohne Ausschreibung (-> Übernahmegarantie) schaffen

b. Schulsystem

8. Grundschullehrer*innen mit E13/A13 bezahlen

9. Anhebung der Altersgrenze für die Verbeamtung auf 45 Jahre

10. Bezahlung aller Überstunden in dem Sinne, dass jede weitere Stunde besser als die vorherige bezahlt wird und die erste Überstunde höher als die letzte Pflichtunterrichtsstunde

11. Bindung und Werbung von zukünftig zu verrentenden oder bereits verrenteten Lehrer*innen durch „Rentenbonus“

12. Einführung von Lebensarbeitszeitkonten zur Verbuchung von Überstunden, die zudem vom Land mit einem Bonus versehen werden und flexibel (u.a. zeitnahe Auszahlung, Sabbatical, flexibler Berufsausstieg) von den Lehrer*innen verwendet werden können

13. Senkung der Arbeitsbelastung durch Reduzierung der Anzahl der Pflichtstunden

14. Ausstattung der Schulen für Situation des zeitlich flexiblen Personaleinsatzes, d.h. 1. Ausstattung von Verantwortlichen an Schulen mit Anrechnungstunden, die Praktikant*innen, Referendar*innen, Vertretungslehrkräfte, Seiteneinsteiger*innen und Tandem-Arbeitsstudierende in die jeweilige Schule und ihre Aufgaben einführen und begleiten sowie 2. die Erstellung von „Unterrichtsbüchern“ je Fach und Schuljahr mit gesammeltem Planungswissen der Lehrkräfte einer Schule als Vorlage für „temporäre Kolleg*innen“ organisieren.

Begründung:

I. Wie ist die Lage?

1. Bundesweit fehlen seit mehreren Jahren und bis etwa 2033/2034 jährlich mehrere Tausend voll ausgebildete Lehrkräfte, was zu einer enormen Konkurrenzsituation führt.

2. Etwa 80 % der Lehrerinnen und Lehrer verlassen bis 2030 in M-V altersbedingt den Schuldienst und müssen ersetzt werden, was aktuell und in den kommenden Jahren

dramatisch wirkt und die Arbeitsbelastung für die noch Tätigen massiv steigert.

3. Derzeit gibt es sehr hohe, wenn auch unterschiedlich starke, „Schwundquoten“ über alle Fächer und Lehramtsstudiengänge hinweg, d.h. die neuen Lehrkräfte kommen in den nächsten 5 bis 8 Jahren nicht in ausreichender Zahl und mit allen notwendigen Unterrichtsfächern aus unseren Hochschulen.

4. Die Gewinnung von angehenden und ausgebildeten Lehrer*innen gelingt nur begrenzt für das Referendariat und den Schuldienst.

5. Tätige Lehrkräfte senken häufig beim Berufseinstieg und in der Phase des Berufsausstieges ihre Arbeitszeit (-> Teilzeit) bzw. streben einen früheren Ausstieg aus dem Beruf an (-> vorzeitiger Ausstieg mit/ohne Abzüge bei der Rente).

6. Tätige Lehrkräfte haben sowohl beim Berufseinstieg als auch im höheren Alter mehr Krankentage.

7. Selbst die vermehrte Einstellung von Seiteneinsteiger*innen löst das Problem quantitativ nicht, erzeugt aber neue Bedarfe der Qualifizierung und Betreuung in den Schulen durch voll ausgebildete Lehrer*innen.

9. Lehrkräfte müssen drei unbezahlte Überstunden leisten, darüber hinaus werden alle weiteren schlechter bezahlt als reguläre Stunden. Es besteht kein Anreiz für die notwendige Mehrarbeit und Frust über unbezahlte Mehrarbeit.

10. In dieser Situation steigt die Belastung für bereits tätige Lehrer*innen u.a. durch die Folgen von fehlendem Personal, z.B. durch Klassenzusammenlegungen und weitere zu übernehmende Aufgaben.

11. Schulen im ländlichen Raum sowie mit besonderen pädagogischen Herausforderungen („Brennpunktschulen“) haben enorme Probleme, Lehrer*innen zu gewinnen und zu halten.

12. Im Schulsystem besteht ein grundsätzliches „Gerechtigkeitsproblem“ zwischen verbeamteten jüngeren Lehrkräften, älteren Lehrkräften, die aufgrund des Lehrerpersonalkonzeptes in Teilzeit arbeiteten und damit Renteneinbußen hinnehmen müssen, und Seiteneinsteiger*innen. Alle machen die „gleiche Arbeit“ mit den gleichen Kindern, werden jedoch unterschiedlich bezahlt und im Alter versorgt.

13. Die Schüler*innenzahlen sind entgegen der eigenen Prognosen gestiegen und bedürfen mehr Personal.

14. Die Reformaufgaben im Schulsystem in Folge von Inklusion, Digitalisierung und Zuwanderung sind enorm, unausweichlich und brauchen mehr Personal als bisher sowie Ermäßigungsstunden für Fortbildungen und die professionelle Entwicklung von Schule

und Unterricht. Die Ressourcen dafür fehlen und erhöhen den Druck auf alle in der Schule Tätigen.

II. Wie kam es dazu? - SPD und Lehrer*innenbildung in den vergangenen 15 Jahren

Die Personaleinsparungen an den Hochschulen von 2004/2005 bis 2016/2017 haben die Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften betroffen. Die Fachwissenschaften waren auch deshalb nicht in der Lage, lehramtsspezifische und schulbezogene Lehrveranstaltungen anzubieten. Stattdessen besuchen Lehramtsstudierende heute noch Veranstaltungen mit hohem fachlichen Niveaus und fehlendem Schulbezug. Bei der Einführung des Lehrerbildungsgesetzes 2011 wurde zudem die problematische Fixierung auf möglichst viel Fachstudium im bundesweiten Vergleich (bei unterausgestatteten Fachwissenschaften) durch die SPD-Verantwortlichen in Regierung und Parlament vertreten und in das Gesetz überführt. Im Ergebnis erhalten die Studierenden eine hohe, sehr häufig nicht schulbezogene fachwissenschaftliche Ausbildung zu Lasten einer guten pädagogischen, didaktischen und praktischen Lehrer*innenbildung. Die Entwicklung der neuen Studien- und Prüfungsordnungen 2012 erfolgte zudem unter bildungspolitisch zu verantwortenden hohem Zeitdruck, der zu bereits damals kritisierten formalen und inhaltlichen Mängeln führte. Auch von den Hochschulen beständig eingeforderte Ressourcen, u.a. für die Auswahl und Begleitung von Studierenden durch das Studium, wurden nicht bereitgestellt. Heute ist klar, dass mehr als die Hälfte aller Lehramtsstudierenden aus den genannten und weiteren Gründen das Studium in M-V nicht beenden. Im Schulbereich selbst haben wir die Pflichtstunden unter Rot-Rot auf 27 bzw. 27,5 für alle Schularten angehoben und entgegen des Versprechens dauerhaft beibehalten. Die Stelleneinsparung in der Landesverwaltung haben wesentlich die Schulen getragen. Für die grundlegende Aufgabe einer inklusiven Bildung wurden bereits zu Beginn nur unzureichend Ressourcen bereitgestellt.

„Positiv“, aber leider hinsichtlich der Größe der Probleme damals wie heute unzureichend, wurden verschiedentlich (Grundschullehramt Uni Rostock, Sonderpädagogik Uni Greifswald, HMT, Fachdidaktik im ganzen Land) Personalstellen in geringer Anzahl geschaffen und erste Schritte zur Stärkung der Lehrer*innenbildung gegangen. Auch die Gründung des Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB) ist hier zu verorten. Um im Vergleich zu anderen Bundesländern aufzuholen, wurden die Lehrer*innen in Regionalschulen ebenfalls nach E13/A13 bezahlt, die Verbeamtung bis zum 40. Lebensjahr eingeführt und das schulische Gesundheitsmanagement gestärkt. Mit diesen Maßnahmen konnte in der Konkurrenz zu anderen Bundesländern an einigen Stellen eingeholt, aber nicht notwendig überholt

werden.

III. Warum und wie wir handeln müssen?

Im Kern ist sowohl die Qualität der Schulbildung mehrerer Jahrgänge von Schüler*innen sowie die Gesundheit von Lehrer*innen grundlegend gefährdet. Die politische Folge dieser desolaten Lage ist die Kritik an der SPD, die seit mehr als 20 Jahren die Regierung führt, das Finanzministerium leitet und in dieser Zeit vier von fünf Bildungsminister*innen stellt(e). Die Kritik wird mehr oder weniger offen und zentral an der SPD geübt, sowohl von der Opposition, der CDU als auch beständig und zunehmend von der Zivilgesellschaft, d.h. Eltern, Schüler*innen und Gewerkschaften.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft für Bildung muss auf diese existentielle Situation grundlegend, nachhaltig und unter glaubhafter Einbindung der Zivilgesellschaft reagiert werden. Dabei darf der Bedarf an Erwachsenen im Unterricht nicht kurzfristig gegen deren Qualität, d.h. erworbenen schulbezogenen Qualifikationen, ausgespielt werden. Die Menschen im Land erwarten von uns berechtigt, das gut ausgebildete, pädagogisch wirksame und in der Schule anwesende und ansprechbare Lehrer*innen ihre Kinder und Enkelkinder auf der Höhe der Zeit und des verfügbaren Wissens bilden und beim Lernen individuell unterstützen. Die Lehrer*innen erwarten mit ebensolcher Berechtigung, dass wir als Regierungspartei, als Arbeitgeber, Bedingungen bereitstellen und schaffen, die ein gesunderhaltendes, pädagogisch angemessenes Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze in Vollzeit möglich machen – gerade auch mit Herausforderungen wie Inklusion, Digitalisierung und Zuwanderung.

Da alle angehenden, tätigen und verrenteten Lehrer*innen in M-V mit möglichst hoher Bereitschaft für möglichst viele, aber pädagogisch gute Unterrichtsstunden aktuell und in den folgenden 10 bis 15 Jahren gebraucht werden, sollten folgende Ziele angestrebt werden, denen die im Beschlusstext formulierten Maßnahmen zu Grunde liegen:

1. Im Land und bundesweit müssen Studierende, Referendar*innen, Seiteneinsteiger*innen sowie tätige und bereits verrentete Lehrer*innen für unsere Schulen gewonnen werden. Dabei haben die Attraktivität des Aus-, Fort- und Weiterbildung und des Berufes/Arbeitsplatzes zentrale Bedeutung.
2. Studierende, Referendar*innen, Seiteneinsteiger*innen und Lehrer*innen müssen im Land besser und bedarfsorientiert aus-, fort- und weiterbildet werden. Dafür braucht es passgenaue, flexible und hochwertige Angebote sowie leistungsfähige Institutionen (Hochschulen, Schulen, Institut für Qualitätsentwicklung).
3. Seiteneinsteiger*innen und tarifbeschäftigte sowie verbeamtete Lehrer*innen müssen im Vergleich zueinander und bundesweit gerechter und motivierender entlohnt

werden und Anerkennung erfahren. Die gemeinsame Arbeit mit den gleichen Kindern braucht Bedingungen, die die notwendige Solidarität und Teamarbeit aller in Schule Tätigen fördert.

Zur Gestaltung dieses grundlegenden Wandels des Schulsystems braucht es zudem die personelle Stärkung der Mitbestimmung durch die Beschäftigten und des Bildungsministeriums auf allen Ebenen.