

Dem Lehr- und Fachkräftemangel konzeptionell entgegenzutreten

Der Hamburger Gewerkschaftstag 2023 beschließt,

dass folgende Vorschläge in Anlehnung an das 15-Punkte-Programm der Bundes-GEW an den Hamburger Senat, speziell den Schulsenator und die Sozialsenatorin, sowie alle politischen und gremiumsbezogenen Verantwortlichen im Bildungsbereich der Stadt Hamburg gegeben und mittels eines Flyers bekannt gemacht werden:

1. Arbeitszeitreserven heben

Die meisten pädagogisch Beschäftigten lieben ihren Beruf, arbeiten aber unter sehr hohen Belastungen. Die Folge: Überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten, Langzeiterkrankungen, Frühpensionierungen/-verrentungen – und eine abschreckende Wirkung auf Menschen, die vor der Entscheidung für einen pädagogischen Beruf stehen. Um ausgebildete Menschen in den Bildungsbereich zu bekommen und zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten verbessert und damit attraktiver werden.

2. Multiprofessionelle Teams in allen Schulformen bilden

Um den Ausbau des Ganztags, Inklusion und die Integration Geflüchteter gelingend zu gestalten, bedarf es unterschiedlicher Professionen. So können Aufgaben und Arbeit unterschiedlicher Qualifikationen entsprechend besser verteilt und Entlastung geschaffen werden. Die Zufriedenheit aller Beschäftigten steigt.

3. Mehr IT- und Verwaltungsunterstützung einsetzen

Pädagogisch Beschäftigte werden von fachfremden Aufgaben entlastet. So wird mehr Zeit für die pädagogische und soziale Arbeit gewonnen.

4. Gutes Geld für gute Arbeit – Attraktivität der Berufe und Professionen steigern

Nach der Umsetzung von A13 für alle voll ausgebildeten Lehrkräfte müssen auch die Funktionsstellen aller Schulformen dementsprechend angepasst werden, dies gilt auch für die Leitungspositionen der Grundschulen. Kolleg:innen der pädagogischen und therapeutischen Fachberufe an Schulen soll verstärkt die Möglichkeit gegeben werden, herausgehobene Aufgaben auszuüben. Die „Hamburgensien“ Vorschullehrkräfte und schulische Ergo- und Physiotherapeut:innen müssen endlich finanziell besser gestellt werden. Die Kolleg:innen in der Erwachsenenbildung müssen in einem Branchentarif bedacht werden, der sich am TVÖD orientiert.

5. Studien- und Ausbildungsplätze verbessern

Die Hochschulen müssen die Zahl der Plätze für das Lehramtsstudium erhöhen und die Studienbeschränkungen für das Lehramt abschaffen. Die Spezialisierung für einzelne Schularten muss zugunsten von Stufenlehrkräften überwunden werden. Zudem ist es wichtig, der hohen Abbruchquote zu begegnen. So muss dem Lehramtsstudium mehr Gewicht gegeben und die Begleitung der Studierenden deutlich verbessert werden – nicht zuletzt durch eine bessere Betreuungsregulation und entfristete Stellen für die universitäre Lehre. Es bedarf daher zusätzlich auch dringend mehr Stellen in Forschung und Lehre in Vollzeit ausgeschrieben und zudem attraktiver vergütet werden.

Zur Stärkung der schulischen Ausbildung der Erzieher:innen muss die Zahlung eines Ausbildungsgehaltes zumindest geprüft werden.

6. Ausländische Abschlüsse anerkennen

Die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüsse als Lehrkraft (auch in der Erwachsenenbildung), Erzieher:in und Sozialpädagog:in muss (auch formal) erleichtert werden. Wenn Lehrkräfte nur ein Unterrichtsfach haben, darf das kein Ausschlusskriterium für eine berufsbegleitende Weiterbildung sein.

7. Vorbereitungszeit und Einarbeitung stärken

Die Zahl der Plätze im Vorbereitungsdienst – auch in Teilzeit – müssen ausgeweitet werden. Der bedarfsdeckende Unterricht ist zu reduzieren und die Betreuung der LIV deutlich zu verbessern.

Lehrkräfte mit erstem Staatsexamen ohne LIV/Anwärterstelle sollen bei Bedarf einen Vorbereitungsdienst in einem anderen Lehramt absolvieren können und/oder sie bekommen die Möglichkeit, parallel eine zusätzliche Lehrbefähigung in einem Mangelfach zu erwerben.

Der Vorbereitungsdienst und die Einarbeitung sind so zu organisieren, dass die Spezifizierung und das u.U. nötige Nachholen fehlender Ausbildungsinhalte aus dem Studium oder Ausbildung zu schaffen sind.

Für die Einarbeitung sind Entlastungen für die unterstützenden Kolleg:innen in Kitas zu schaffen. In der Erwachsenenbildung bedarf es einer verbindlichen unterrichtlichen Obergrenze. Eine Zwangsteilzeit bei Berufsstart darf es nicht mehr geben.

8. Bezahlung der Auszubildenden und LIV/Anwärter: innen über den Mindestlohn heben

Die Bezahlung in der Ausbildung und Anwartschaft muss signifikant angehoben werden, um ein Wohnen und mobiles Leben in einer Stadt wie der unseren zu ermöglichen.

9. Gemeinsamen Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg anstreben

Hamburgs Hochschulen, Studienseminare, Landesinstitute, Fachschulen und Gewerkschaften müssen sich auf eine gemeinsame Kraftanstrengung verständigen, um ab sofort berufsbegleitend Quer- und Seiteneinsteiger:innen zu qualifizieren.

Eine Ausbildung „on the job“ ist so zu gestalten, dass fehlende Ausbildungsinhalte und Qualifizierungen berufsbegleitend nachgeholt werden können. Dafür ist ausreichend zeitliche Entlastung bereit zu stellen.

Abstriche in der Qualität der Ausbildung kommen für die GEW nicht in Frage. Quereinsteiger:innen mit fachlich geeigneten Abschlüssen/Qualifikationen sollen bei Bedarf direkt mit dem Vorbereitungsdienst/der Ausbildung beginnen dürfen. Nach erfolgreichem Ausbildungsende werden die Abschlüsse dieser Kräfte anerkannt.

10. Beschäftigte ohne Qualifizierung begleiten und ihnen Perspektiven bieten

Bei Unterricht durch nicht ausgebildete Beschäftigte wird den Kolleg:innen eine erfahrene Kraft als Mentor:in/Anleitung mit ausreichend Entlastungsstunden zur Seite gestellt. Den Beschäftigten, die sich bewährt haben, ist eine realistische Perspektive zur Nachqualifizierung anzubieten. Befristungsketten und Entlassungen in den Schulferien lehnt die GEW ab.

Unqualifizierte Ergänzungskräfte dürfen nicht alleine als Gruppen-/Klassenleitung und für Prüfungen eingesetzt werden. Sie benötigen spätestens nach einem halben Jahr die Option einer berufsbegleitenden Qualifizierung.

11. Mentor:innen und Anleitungspersonen stärken

Kolleg:innen, die diese Nachwuchskräfte betreuen, benötigen eine angemessene Arbeitszeitentlastung. Einrichtungen, die ausbilden, benötigen zusätzliches Personal.

12. Schulen und Kitas in schwierigem Umfeld besser ausstatten

Hamburg hat mit der Einführung des Sozialindexes die Möglichkeiten geschaffen, Schulen im schwierigen Umfeld besser auszustatten. Dies geschieht aktuell aber nur durch Umverteilung des „Gesamttopfes“ und nicht bedarfsbezogen. Die finanzielle und personelle Förderung der Schulen ist bedarfsbezogen und nicht nach Kassenlage festzulegen. Gleichzeitig haben Standorte mit einem niedrigen Sozialindex trotzdem mehr Probleme ihre Stellen zu besetzen als andere Schulen. Daher muss das System nachgesteuert und erweitert werden.

Das Programm „Kita-Plus“ muss über 2023 hinaus fortgeführt werden. Auch Kitas in schwierigem Umfeld sind besser auszustatten. Ob dafür das System der Sozialindexe sinnvoll ist, ist zu prüfen.

13. Neue Wege in der Fach- und Lehrkräfteausbildung gehen

In Modellprojekten soll geprüft werden, ob der Einstieg in den Beruf der Lehrkraft durch ein verändertes Referendariat in Verbindung mit einer darauffolgenden begleiteten Berufseinstiegsphase schneller und attraktiver gestaltet werden kann. Weiter ermuntert die GEW das

Land Hamburg zu neuen Modellversuchen einer einphasigen Lehrer:innenausbildung, die theoretische und praktische Ausbildung von Anfang an integrieren.

Für das Lehramt Berufsbildende Schulen schlägt wird ein einphasiges Masterstudium als zweiten Bildungsweg vorgeschlagen.

14. Kurswechsel der Einstellungspolitik vollziehen

Hamburg muss umgehend eine Strategie entwickeln, kontinuierlich eine ausreichende Zahl an Fach-/Lehrkräften auszubilden. In der Einstellungspolitik muss ein Paradigmenwechsel erfolgen. Es ist dringend notwendig, zukünftig antizyklisch einzustellen: also jetzt massiv Stellen zu schaffen, um für steigende Schüler*innenzahlen gewappnet zu sein. Auch bei perspektivisch sinkenden Schüler*innenzahlen muss weiterhin auf hohem Niveau eingestellt werden.

Der Senat bezieht bei der Einstellungspolitik den Sachverstand der Beschäftigten und ihrer Vertretungen ein. Die GEW bietet hierfür ihre Unterstützung an.

15. Verbindlichkeit sichern

Die GEW schlägt einen Staatsvertrag zur Fach- und Lehrkräfteausbildung und zur Deckung des Bedarfs vor.

Zu all diesen Punkten bietet die GEW Hamburg weitere konkrete Vorschläge und Verhandlungen an.

Der Hamburger Gewerkschaftstag beschließt zudem,

- dass im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zeitnah Veranstaltungen zu den Fragestellungen *„Wie erhalten wir weitere Fach-/Lehrkräfte?“*, *„Wie wirkt sich der Lehrkräftemangel auf die multiprofessionellen Teams in den Schulen aus?“* sowie *„Wie verbessern wir die Arbeitsbedingungen an den Bildungseinrichtungen?“* von der GEW geplant und durchgeführt werden. Zur Unterstützung sollen weitere Bündnispartner gewonnen werden.
- dass sich die GEW-Hamburg zeitnah für die Einberufung eines bildungspolitischen runden Tisches zu den Themen Fach-/Lehrkräftemangel sowie Arbeitsbedingungen/-attraktivität im Bildungsbereich mit den politischen Verantwortlichen im Bildungsbereich der Stadt Hamburg aktiv einsetzt. An diesem setzt sich die GEW für die oben genannten 15 Punkte offensiv ein.