

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 Sozialindex die Möglichkeiten geschaffen, Schulen im schwierigen Umfeld besser auszustatten. Dies geschieht aktuell aber nur durch Umverteilung des „Gesamtopfes“ 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**

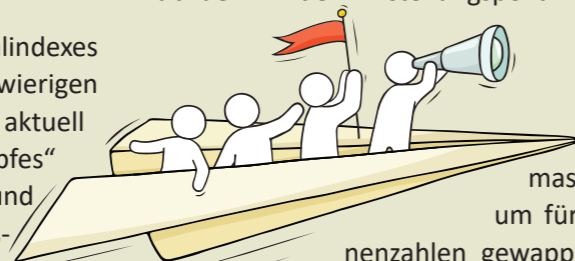
In Modellprojekten soll geprüft werden, ob der Einstieg in den Beruf der Lehrkraft durch ein verändertes

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 Einstellungs politik vollziehen**

Hamburg muss umgehend eine Strategie entwickeln, kontinuierlich eine ausreichende Zahl an Fach-/Lehrkräften auszubilden. In der Einstellungs politik 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 Einstellungs politik 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.



Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Hamburg



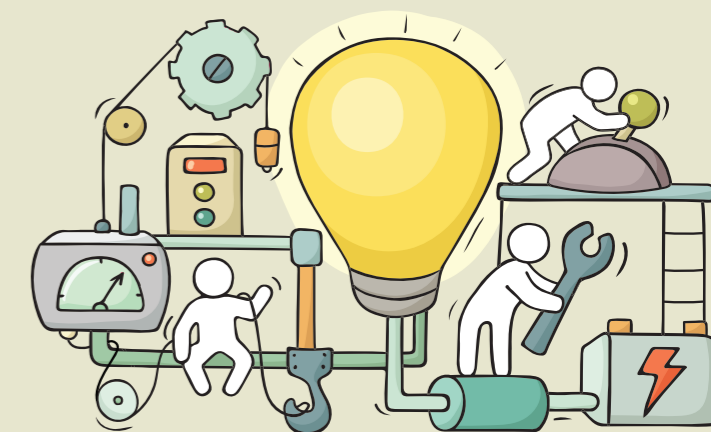
## **Konzepte statt Empfehlungen: Dem Lehr- und Fachkräftemangel entgegentreten**



**Jetzt Mitglied  
werden in der GEW:**



[www.gew.de/anmeldeformular](http://www.gew.de/anmeldeformular)



V.i.S.d.P.: Dirk Mescher

GEW Hamburg  
Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg

[info@gew-hamburg.de](mailto:info@gew-hamburg.de)  
[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

## 1 Arbeitszeitreserven heben

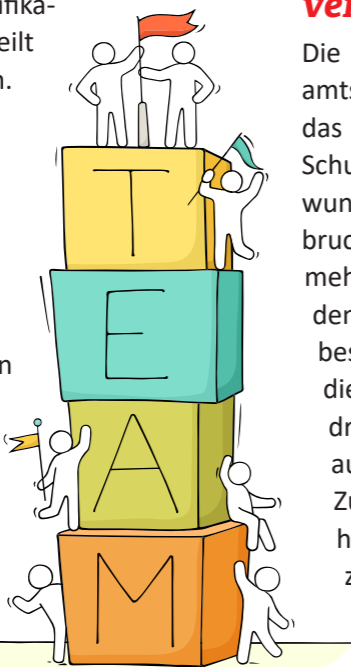
Die meisten pädagogisch Beschäftigten lieben ihren Beruf, arbeiten aber unter sehr hohen Belastungen. Die Folge: Überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten, Langzeiterkrankungen, Frühpensionierungen/-verrentungen – und eine abschreckende Wirkung auf Menschen, die vor der Entscheidung für einen pädagogischen 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 beachtet 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 Stufenlehrämtern 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.

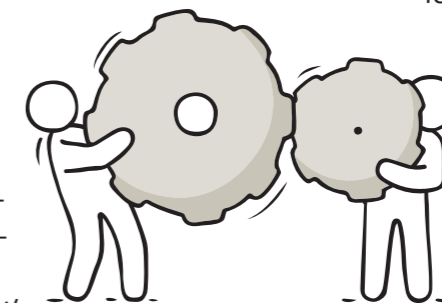
## 8 Bezahlung der Auszubildenden und LIV/Anwärter: innen über den Mindestlohn heben

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.

