

Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung

Positionen der GEW BERLIN zum Umgang mit dem Fachkräftemangel an Berliner Schulen

Die Maßnahmen, die Bildungssenatorin Sandra Scheeres am 11. Juni 2018 vorgelegt hat, werden die zu erwartende Lücke in der Lehrkräfteausstattung der Berliner Schulen nicht heilen. Als Bildungsgewerkschaft haben wir den Auftrag, die Berliner Beschäftigten und Studierenden in ihren Interessen zu vertreten und nachhaltige Verschlechterungen abzuwenden bzw. aufzuhalten.

Die Berliner Politik hat jahrelang die Signale für den drohenden Mangel an Lehrkräften, Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen ignoriert. Seit zehn Jahren weist die GEW BERLIN darauf hin. In die Diskussion um die Fachkräftegewinnung bringen wir uns mit eigenen Vorschlägen ein, die im Folgenden dargestellt werden.

Die angedachten Maßnahmen bleiben deutlich hinter den im Dezember 2017 verabschiedeten Beschlüssen zurück. Darüber hinaus sind in der Planung und im Maßnahmenkatalog die sozialpädagogischen Fachkräfte komplett ausgespart. Die Berliner Schulen sind Ganztagschulen. Im Hinblick auf die Einstellungssituation für das kommende Schuljahr sind alle an Schule beteiligten Pädagog*innen und Berufsgruppen mitzudenken.

Im Einzelnen nimmt der Landesvorstand der GEW BERLIN zu den geplanten Maßnahmen wie folgt Stellung:

Zu 1. und 2: Weiterbeschäftigung von Pensionär*innen und Anhebung der Hinzuverdienstgrenze

Die beabsichtigte Zulagenregelung benachteiligt Frauen. Außerdem werden Lehrkräfte gegenüber anderen Beamt*innen schlechter gestellt. Viele Frauen haben beim Übergang in den Ruhestand einen geringeren Ruhegehaltssatz als Männer. Wenn dieser sich auf den Zuschlag auswirkt, stellt das eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung dar. Die GEW BERLIN regt daher an, dass mindestens ein Ruhegehaltssatz von 60 v.H. zu Grunde zu legen ist. Darüber hinaus gehen Lehrkräfte im Gegensatz zu anderen Beamt*innen nicht mit dem Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand, sondern mit Ablauf des Schuljahres/Semesters, in dem sie die Altersgrenze erreichen. Deshalb können sie auch erst dann einen Antrag auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand stellen und den Zuschlag erhalten. Das bedeutet im ungünstigsten Fall, dass erst 11 Monate nach Erreichen des 65. Lebensjahres ein Anspruch auf eine Zuschlagszahlung bestehen würde. Wir fordern daher, dass Lehrkräfte den Zuschlag ab dem ersten Monat nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhalten. Nach bisherigen Kenntnissen der GEW BERLIN überzeugt das Modell jedoch kaum, nur Wenige ziehen einen Zuschlag auf die Besoldung dem wohlverdienten Ruhestand vor. Im Übrigen braucht es vergleichbare Regelungen für Tarifbeschäftigte.

Zu 3.: Beschäftigung von Studierenden in Lehramtsmaster-Studiengängen

Bereits jetzt ist es im Rahmen der Personalkostenbudgetierung möglich, Studierende in der Tätigkeit von Lehrkräften zu beschäftigen. Die GEW BERLIN erwartet deshalb nicht, dass bei der geplanten Maßnahme eine nennenswerte Zahl von Beschäftigten gewonnen werden kann. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Ausbildung der Studierenden nicht gefährdet wird. Diese Gefahr besteht jedoch beim Unterrichten an der Schule, an der das Praxissemester absolviert wird, da Ausbildung und eigenverantwortlicher Unterricht unter Umständen nicht klar voneinander getrennt wären. Es

muss sichergestellt sein, dass Studierende nicht an ihrer Ausbildungsschule mit eigenverantwortlichem Unterricht eingesetzt werden. Zudem erachten wir eine fachliche Begleitung von als PKB-Beschäftigten eingesetzten Studierenden für sinnvoll.

Zu 4.: Umwandlung von Lehrkräfte-Stunden für Sprachförderung und Inklusion

Die GEW BERLIN fordert seit Jahren, Gesundheitsberufe verlässlich in die inklusive Schule einzubinden. Vor dem Hintergrund des Lehrkräfte- und Erzieher*innenmangels ist es umso notwendiger, dass Logopäd*innen, Ergo-, Physio-, Musik-, Spieltherapeut*innen, Krankenpfleger*innen, Betreuer*innen, Sozialarbeiter*innen und Pädagogischen Unterrichtshilfen an der individuellen Förderung und Begleitung von Schüler*innen mitarbeiten können. Für diese Berufsgruppen müssen jedoch langfristige und vor allem zusätzliche Stellen geschaffen werden. Dafür muss der Senat die nötigen Ressourcen bereitstellen, mit unbefristeten Stellen und eigenständigen Ausschreibungen. Eine Umwandlung von Lehrkräfte-Stunden hingegen lehnen wir ab.

Zu 5.: Sprachlernassistent*innen

Angesichts des steigenden Bedarfs begrüßen wir die Einstellung von zusätzlichem Personal für die Sprachförderung. Sprachlernassistent*innen könnten eine wichtige Unterstützung für Lehrkräfte sein und zu deren Entlastung beitragen. Bevor jedoch Sprachlernassistent*innen eingestellt werden können, sind aus Sicht der GEW BERLIN noch eine Reihe von Unklarheiten auszuräumen. Dazu gehören sowohl die Erstellung eines Anforderungsprofils, die Beschreibung des Aufgabenkreises (BAK) als auch die Klärung der Eingruppierung. Die aktuell vorliegende Stellenausschreibung lehnen wir ab.

Zu 6.: Freiwillige Mehrarbeit

Die Senatsverwaltung kündigt an, eine Dienstvereinbarung zu freiwilliger Mehrarbeit abschließen zu wollen. Rein rechtlich ist eine solche Dienstvereinbarung nicht möglich, wie das Bundesverwaltungsgericht bereits in den 90er Jahren festgestellt hat. Auch wurde dieses Ansinnen dem Hauptpersonalrat bislang nicht vorgetragen.

Möglich und sinnvoll wäre hingegen eine Änderung der entsprechenden Verordnung, damit Mehrarbeit künftig ab der ersten Stunde und in dem Monat, nach dem sie geleistet wurde, ausgezahlt wird. Dafür ist allerdings der Gesetzgeber verantwortlich.

Zu 7.: Zulassung von Ein-Fach-Lehrkräften für das Lehramt

Für die GEW BERLIN ist derzeit unklar, welches Ziel eine derartige Initiative verfolgt. Auf Grundlage der von der KMK getroffenen Vereinbarungen zur Ausbildung von Lehrkräften wurden sechs Lehramtstypen definiert. Diese Lehramtstypen verlangen grundsätzlich ein Studium mit fachwissenschaftlichen und didaktischen Studieninhalten für mindestens zwei Fächer; im Bereich Sonderpädagogik für ein Fach und mehr als einer sonderpädagogischen Fachrichtung. Diese Standards dürfen nicht angegriffen werden.

Ausbildungen, die die Einsatzmöglichkeiten von Lehrkräften verringern und eine geringere Bezahlung zur Folge haben, lehnt die GEW BERLIN ab.

Zu 8.: Betreuung von Quereinsteigenden

Die neuen Qualifizierungsmaßnahmen ab Schuljahresbeginn 2018/19 sind ein Schritt zur besseren Vorbereitung von Quereinsteiger*innen auf ihre Tätigkeit als Lehrkräfte. Sie bleiben aber deutlich hinter den Haushaltsbeschlüssen von Rot-Rot-Grün vom Dezember 2017 zurück. Dort war ein mindestens vier-wöchiger Qualifizierungskurs vor dem ersten Tag als Lehrkraft vorgesehen (jetzt nur 7 Tage). Von den beschlossenen zwei zusätzlichen Ermäßigungsstunden wird jetzt nur eine umgesetzt. Die GEW BERLIN kritisiert zudem, dass die Quereinsteiger*innen, die bereits zwei Fächer mitbringen

und gleich mit der Einstellung in das berufsbegleitende Referendariat gehen können, von diesem neuen Qualifizierungsangebot ausgenommen sind. Diese Quereinsteiger*innen werden sofort ins „kalte Wasser“ des Referendariats geworfen.

Zu 9: Stipendium für Studierende, die sich für Quereinstiegsmaster entscheiden

Die GEW BERLIN begrüßt diese Idee. Die Stipendien sollten allerdings bereits dann gewährt werden, wenn die betreffenden Studierenden vor Beginn des eigentlichen Q-Masters noch zusätzliche Studienleistungen in einem BA-Studiengang erbringen müssen, um die spezifischen Studienvoraussetzungen für den Q-Master zu erfüllen (z. B. für den neuen Q-Master Grundschullehramt, der im Herbst an der HU Berlin starten soll). Darüber hinaus sind Stipendien auch für andere Studierende pädagogischer Fachrichtungen wünschenswert.

Auch zu den folgenden, im Maßnahmenkatalog nicht explizit enthaltenen Vorschlägen der Senatsverwaltung nimmt die GEW BERLIN Stellung:

Rückberufungen abgeordneter Lehrkräfte in den Schuldienst

Die GEW BERLIN fordert, dass abgeordnete Lehrkräfte an den Hochschulen verbleiben. Abgeordnete Lehrkräfte stärken den Praxisbezug in der Lehrer*innenbildung. Sie sind elementar für eine hochwertige Ausbildung. Den Lehrkräftemangel an den Schulen damit abmildern zu wollen, die Lehrkräfteausbildung qualitativ und quantitativ zu schwächen, ist kurzsichtig und wird sich in wenigen Jahren bitter rächen. Die Hochschulen werden ohne diese Abordnungen die angestrebte Zahl an Absolvent*innen nicht erreichen können. Auch die umfassend angekündigte Abberufung von Lehrkräften aus der Fort- und Weiterbildung muss kritisch hinterfragt werden, die Streichung von 75% der Mentor*innenstunden der Europaschulen lehnen wir ab. Strukturelle Verschlechterungen der pädagogischen Qualität um den Preis einiger weniger zusätzlicher Lehrkräfte sind zu vermeiden.

Angesichts der angespannten Personalsituation an den Berliner Schulen sollen Abordnungen in die Senatsbildungsverwaltung, insbesondere die Schulinspektion, überprüft werden. Da Schulinspektionen erfahrungsgemäß viele Kräfte binden, wären damit auch die Schulen entlastet. Die abgeordneten Lehrkräfte könnten wieder an den Schulen unterrichten und so ihre pädagogische Expertise in den Unterricht einbringen. Aufgaben mit ministeriellem Charakter müssen mit den entsprechenden Stellen hinterlegt werden.

Ausfall von Stunden für Sprachförderung und sonderpädagogische Förderung

Die Aufforderung, bei fehlendem Personal Stunden für Sprach- und sonderpädagogische Förderung ausfallen zu lassen, ist ein schulpolitisches „No-Go“ und muss sofort zurückgenommen werden. Wenn gerade in diesen Bereichen Stunden entfallen, geht das zu Lasten der Schwächsten in unserem Bildungssystem. In den letzten 15 Jahren sind die Stunden für sonderpädagogische Förderung kontinuierlich abgesenkt worden. Bereits jetzt werden sie häufig für die Unterrichtsvertretung genutzt. Berlin kann es sich nicht erlauben, noch weiter von den definierten Standards abzuweichen!

Aufweichung der Fachkräfteregelung für sozialpädagogisches Personal

Vor dem Hintergrund des Erzieher*innenmangels, der inzwischen auch die Berliner Schulen erreicht, plant die Senatsverwaltung zudem, die in § 16 der Schülerförderungs- und -betreuungsverordnung geregelte Fachkräfteregelung aufzuweichen. Die Erfahrungen aus dem Kitabereich zeigen, dass das Aufweichen des Fachkräftegebots nicht zu einer Entlastung, sondern im Gegenteil zu einer Belastung der vorhandenen Fachkräfte führt. Die Weiterentwicklung der Ganztagschule ist unter diesen Bedingungen nicht möglich. Nur durch die attraktivere Gestaltung des Erzieher*innenberufs lassen sich die dringend benötigten qualifizierten Fachkräfte gewinnen.

Mögliche Lösungsansätze gegen den akuten Fachkräftemangel an den Berliner Schulen identifiziert die GEW BERLIN stattdessen in folgenden Bereichen:

Öffnung des Quereinstiegs für weitere Absolvent*innen

Die GEW BERLIN schlägt vor, dass die Bewerbung von Quereinsteiger*innen unabhängig von der Studienrichtung zugelassen wird. Die Bewerber*innen müssen aber aus ihrem Studienabschluss mindestens ein geeignetes Fach nachweisen können und berufsbegleitend ein Mangelfach studieren. Darüber hinaus sollte der Quereinstieg für die Grundschule auch für Hochschulabsolvent*innen in Erziehungswissenschaften und Kindheitspädagogik zugelassen werden. Diese sollten dann die berufsbegleitenden Studien in Mathematik und Deutsch absolvieren sowie anschließend das Referendariat.

Änderung der Anerkennungsregelungen für Lehrkräfte

Auch an den Fachschulen für Sozialpädagogik, an denen künftige Erzieher*innen ausgebildet werden, fehlen Lehrkräfte, u. a. in den Fächern Pädagogik und Soziologie. Grund ist, dass Berlin nicht selbst für diese Fächer ausbildet, Lehramtsabschlüsse aus anderen Bundesländern aber nur anerkennt, wenn für das jeweilige Lehramt auch in Berlin ausgebildet wird, inkl. Vorbereitungsdienst (§ 14 Abs. 1 Lehrkräftebildungsgesetz Berlin). Dieses Problem ließe sich durch veränderte gesetzliche Anerkennungsregelungen beheben.

Darüber hinaus regt die GEW BERLIN an, folgende Stellschrauben zu nutzen, um die Folgen des Fachkräftemangels für das bereits vorhandene Personal an Berliner Schulen abzumildern:

Steuerung bei der Verteilung von ausgebildeten Lehrkräften und Quereinsteiger*innen

Während einige Schulen trotz allgemeinen Bewerber*innenmangels noch immer eine Bestenauswahl treffen können, schaffen es Schulen in sozial benachteiligten Lagen nur mit Mühe, ihre offenen Stellen mit Quereinsteiger*innen zu besetzen. Die Kollegien an diesen Schulen sind durch viele schwierige Situationen mit herausforderndem Schüler*innenverhalten und der Ausbildung der Quereinsteiger*innen besonders belastet. Die Senatsverwaltung muss den Mangel an Lehrkräften und die Verantwortung für Quereinsteiger*innen gerecht verteilen. Verantwortungsvolle Personalpolitik bedeutet aktive Steuerung.

Entlastung von Verwaltungstätigkeiten

Die GEW BERLIN begrüßt, dass seit kurzem Verwaltungsleiter*innen an Berliner Schulen eingestellt werden. In der Praxis unterstützen diese jedoch häufig vor allem die Schulleitungen. Zur Entlastung von Lehrkräften und Erzieher*innen wäre darüber hinaus unbedingt zusätzliches Verwaltungspersonal im Umfang von ein bis zwei Stellen pro Schule notwendig, z.B. zur Entlastung bei der Mittelplanung und Korrespondenz, der Kontoverwaltung bei Schüler*innenreisen/-ausflügen, der Verwaltung von BuT-Mittel und Klassenbudgets bis hin zur Erfassung von Schüler*innen-Fehlzeiten.

Entlastung in gesundheitsbezogenen Fragen

Auch die Einstellung eines oder einer Krankenpfleger*in pro Schule böte den Kolleg*innen zusätzliche Entlastung im Schulalltag, indem er*sie fachlich geschult Aufgaben wie die ggfs. notwendige Medikamentengabe oder die Versorgung kleinerer Verletzungen übernehmen könnte. Die Einstellung von Pflegepersonal darf nicht zu Lasten der Personalbemessung mit Lehrkräften gehen.

Etablierung eines breit angelegten und verbindlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zufriedene Pädagog*innen sind gesünder. Die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist deshalb zwingend notwendig. Es muss gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen entwickelt werden (u. a. Gestaltung von Pausenräumen, Aufstellung von Wasserspendern für alle etc.). Die GEW BERLIN fordert Maßnahmen zur Wertschätzung der Kollegien. Dazu gehört, dass die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen ernst genommen werden und daraus Konsequenzen gezogen werden.

Fazit

Die GEW BERLIN fordert mittelfristig eine Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule zu erhöhen und die Aufrechterhaltung der Bildungsqualität zu gewährleisten. Unter dem Motto „Arbeitszeit runter – Bildungsqualität rauf!“ haben wir dazu wiederholt konkrete Forderungen aufgestellt (mittelfristige Senkung der Pflichtstundenzahl, Abschaffung der zusätzlichen Präsenztage, lebensphasengerechte Arbeitszeit, Entlastung der Teilzeitkräfte, z. Bsp. durch weniger Pflichtstunden).

Die GEW BERLIN lehnt Maßnahmen ab, die die Arbeitsbelastung der Kolleg*innen weiter erhöhen! Die Arbeitsbedingungen in der Berliner Schule haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert, während die Aufgaben der Pädagog*innen immer umfangreicher geworden sind.

Die GEW BERLIN spricht sich gegen eingengerichteten Unterricht durch Teach First-Fellows aus, weil dies eine Privatisierung und Dequalifizierung der Lehrtätigkeit bedeuten würde.

Hiermit erinnert die GEW BERLIN die Bildungssenatorin und die Landesregierung an ihr im Koalitionsvertrag formuliertes Ziel, die Überlastung der Lehrkräfte deutlich zu reduzieren.

Wir stehen nach wie vor bereit, mit der Senatorin in die Diskussion zu treten, wie die Arbeitsbedingungen an unseren Schulen verbessert werden können.