

1 **Antrag 40/II/2017**

2 **KDV Mitte**

3 **Der Landesparteitag möge beschließen:**

4

5 **Lehrkräftemangel war gestern – Für eine zukunftsorientierte Lehramtsausbildung!**

7 Die sozialdemokratischen Mitglieder der Abgeordnetenhausfraktion und der zuständigen Senatsverwaltung werden aufgefordert, sich schnellstmöglich für eine Verbesserung der Lehramtsausbildung in Berlin einzusetzen und diese angemessen zu reformieren. Ganz konkret müssen folgende Forderungen berücksichtigt und umgesetzt werden:

14

15 *Für eine Berliner Bildungsallianz – Studienplatzgarantie für Lehramt*

17 Die wachsende Stadt Berlin braucht eine neue Bildungsoffensive. Zwar ist Berlin eines der wenigen Bundesländer, das die Lehrkräfte nicht verbeamtet, sondern anstellt. Um dennoch Anreize für eine Tätigkeit in Berlin zu schaffen, liegen die Einstiegsgehälter auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Trotzdem braucht Berlin dringend neue Lehrkräfte. Der Lehrkräftemangel hat sich nämlich in den letzten Jahren verschärft. Dieser Umstand hat natürlich mehrere Gründe. Neben dem kontinuierlichen Anstieg schulpflichtiger Kinder bzw. Jugendlicher und den Pensionierungswellen, kann ein allgemeiner Mangel an Ausbildungsplätzen als Ursache herangezogen werden.

29

31 Letzteres ist das Resultat zweier Punkte: 1. Seit Jahren ist ein nicht ausreichendes Angebot für das Grundschullehramt an den Berliner Hochschulen zu verzeichnen. Einerseits gibt es an den Berliner Hochschulen die Tendenz, vorrangig Lehramtsstudierende für die weiterführenden Schulen auszubilden. Dies führte zu einer beschränkten Kapazität für die Lehramtsausbildung im Grundschulbereich. Andererseits ist das ein strukturelles Problem der Landespolitik. Die Hochschulen Berlins sind verpflichtet, ihr Studienangebot für das Lehramt mit der zuständigen Senatsverwaltung für Bildung abzustimmen („Hochschulverträge“).

43

44 Da dies oft im Sinne einer schnellen Überbrückung des allgemeinen Lehrkräftemangels geschah und eben hauptsächlich den Bedarf an Lehrer*innen an weiterführenden Schulen decken sollte, wurden viele am Studium für das Lehramt an Grundschulen Interessierte nicht berücksichtigt. 2. Viele entschieden sich aber auch gegen das Grundschulstudium aus finanziellen Gründen. Es bestand bzw. besteht ein nicht unerheblicher Lohnunterschied zwischen dem Grundschullehramt und Lehramt an Gymnasien. 'Bestand' daher, weil zu dem Schuljahr 2017/18 das Gehalt neu eingestellter Lehrer*innen an das der Gymnasiallehrkräfte angeglichen wurde.

56

58 'Bestehen' insofern, weil von dieser Regelung bereits angestellte Lehrkräfte sowie in diesem Bereich tätige

Vom Antragsteller zurückgezogen

1 Quereinsteiger*innen sowie sog. „LuKs“, also langjäh-
2 rige Horterzieher*innen mit DDR-Lehrerausbildung für
3 untere Klassen. Hier muss es Nachbesserung geben.
4 Wir uns ist klar: gleiche Arbeit bedeutet gleicher Lohn!
5 Ein Ausspielen der verschiedenen Lehramtstypen führt
6 letztlich zu einem Zwei-Klassen-Bewusstsein. Egal, ob
7 Quereinstieg oder „klassisches“ Lehramtsstudium: Gu-
8 ter Unterricht hängt von vielen Faktoren ab, welche
9 sich erst bei aktiver Ausübung des Berufes herausstel-
10 len. Daher sollte nicht die Frage sein, wie jemand aus-
11 gebildet wurde, sondern wie diese Person unterrichtet.
12 Dass dabei der Lohn für alle gleich sein muss, gilt als
13 Ausgangspunkt eines respektvollen Umgangs mit so-
14 wie Wertschätzung für die Berufsgruppe insgesamt.

15
16 **Daher fordern wir:**

- 17 • ein angemessenes, zukunftsorientiertes Angebot
18 an Studienplätzen an den Berliner Hochschulen,
19 das in einem engen Dialog mit dem Senat, den
20 Hochschulen sowie der Gewerkschaft GEW entwi-
21 ckelt und die zukünftige Entwicklung in diesem Be-
22 rufsfeld entsprechend berücksichtigt. Dabei spie-
23 len die Herausforderungen der Berliner Bildungs-
24 landschaft eine ernstzunehmende Rolle, wodurch
25 eine Bemessung der Quoten für die Bereitstellung
26 von Lehramtsstudiengängen halbjährig zu evaluie-
27 ren ist und für das kommende Semester entspre-
28 chend aktualisiert werden muss;
- 29 • eine Studienplatzgarantie für alle Lehramtsstudi-
30 engänge. Dies gilt sowohl für Bachelor- als auch für
31 den Übergang in den Master.

32
33
34 *Lehramtsausbildung reformieren!*

35 Wie bereits erwähnt, reagiert Berlin auf den Lehrkräfte-
36 mangel mit der Einstellung von Quereinsteiger*innen.
37 Diesen Schritt auch weiterhin zu gehen, so wie es sei-
38 tens der Senatorin für Bildung verkündet wurde, ist ein
39 in der jetzigen Situation richtiger Ansatz. Nur müssen
40 dafür weitere Aspekte berücksichtigt werden.

41
42 Allgemein kann unter Quereinsteiger*in eine Person mit
43 abgeschlossenem Studium verstanden werden, die eine
44 berufsbegleitende Ausbildung absolviert und dann ei-
45 ne Staatsprüfung bestehen muss. Zur Orientierung: von
46 den in diesem Jahr rund 3000 neu eingestellten Lehr-
47 kräften sind 1247 aus anderen Berufen in die Schulen
48 gewechselt. Erfreulich ist daran, dass alle freien Stel-
49 len im Land besetzt werden konnten. Von dieser Grup-
50 pe fanden viele den Weg in die Grundschulen. In die-
51 sem Jahr startete zudem der sog. Q-Master – ein spe-
52 zieller Masterstudiengang für Quereinsteiger*innen –
53 in dem grundlegende didaktische sowie erziehungswis-
54 senschaftliche Inhalte vermittelt werden.

55
56 Voraussetzungen für diesen zweijährigen Master, für
57 den im Wintersemester lediglich 30 Studierende zuge-
58 lassen wurden, ist allerdings ein Hochschulabschluss

1 (kein Kombibachelor!) mit insgesamt 110 ECTS in zwei
 2 relevanten Fächern; davon mind. 20 ECTS im zwei-
 3 ten Fach. Darüber hinaus können nur folgende Unter-
 4 richtsfächer studiert werden: Für das Erstfach verpflicht-
 5 end entweder Informatik, Mathematik, Physik, Eng-
 6 lisch, Französisch, Italienisch oder Spanisch sowie aus-
 7 schließlich Deutsch oder Geschichte im Zweitfach. Die-
 8 ses Angebot richtet sich nach sogenannten "Mangelfä-
 9 chern"; also Fächer, für die es weniger Absolvent*innen
 10 gibt, um den aktuellen Bedarf an den Schulen zu de-
 11 cken. Zwar ist der Schritt, einer flexibleren Lehramts-
 12 ausbildung zu begrüßen, dennoch ist auffallend, dass
 13 hier keine explizite pädagogische Differenzierung zwi-
 14 schen den verschiedenen Schultypen stattfindet; vor al-
 15 lem muss an dieser Stelle eine Beachtung grundschul-
 16 pädagogischer Konzepte erfolgen.

17
 18 Darüber hinaus muss der Quereinstieg eine gesonder-
 19 te Betreuung erfahren, da die regulären Studiengänge
 20 eine erste praktische Phase von einem Semester vorse-
 21 hen, im Rahmen dessen ein Einleben in die Rolle der
 22 Lehrkraft ohne Leistungs- bzw. Notendruck gewährleis-
 23 tet ist („Praxissemester“ als Teil des Masterstudiums).
 24 Diese Erfahrung fehlt den Q-Masterstudierenden. Da-
 25 her muss eine entsprechende Betreuung im Kontext
 26 eines Mentoring-Programmes konzipiert werden, das
 27 ggf. auftretende Schwierigkeiten und Probleme wäh-
 28 rend der Praxiserfahrung im Vorbereitungsdienst be-
 29 sprechen und lösen kann. Auch hier bedarf es mehr
 30 Kapazitäten an den Schulen. Vor allem sollten dabei
 31 alle Schultypen, vor allem Grund- und Berufsschulen,
 32 gestärkt werden, sodass auch Anreize in Form von
 33 Lohn, flexibler Arbeitszeit (Reduktion der Pflichtprä-
 34 senz) sowie Qualifizierungsangebote geschaffen wer-
 35 den. Außerdem darf es keine Lohnunterschiede zwi-
 36 schen Quereinsteiger*innen und deren Kolleg*innen ge-
 37 ben.

38
 39 **Daher fordern wir:**

- 40 • die Bildungsoffensive im Land Berlin an vielen Stel-
 41 len zu stärken. Darunter verstehen wir die Öff-
 42 nung der Lehramtsausbildung. Der Q-Master muss
 43 um einen Q-Grundschulmaster und mit deutlich
 44 mehr Studienplätzen ergänzt werden. Darüber hin-
 45 aus sollen auch Studierende mit Kombibachelor
 46 die Möglichkeit haben, sich dafür erfolgreich ein-
 47 zuschreiben. Die strikte Fächerbindung lehnen wir
 48 ab! Gerade Berufsschulen können von Querein-
 49 steiger*innen profitieren. Hier müssen Anreize ge-
 50 schaffen werden, dass insgesamt mehr Lehrkräfte
 51 eingesetzt werden;
- 52 • die didaktisch-pädagogische Qualität – gerade
 53 für Quereinsteiger*innen – an allen Schulen zu
 54 sichern. Dies kann nur anhand einer angemess-
 55 enen Mentoring- und Feedbackkultur, die in
 56 Zusammenarbeit mit den verschiedenen Gruppen
 57 (Schüler*innenvertretung, Lehrkräften, Schul-
 58 leitung, Gewerkschaften, Senatsverwaltungen)

- 1 entwickelt wird. Dabei muss ein Mentoringpro-
 2 gramm (Betreuung) sichergestellt werden;
 3 • die finanzielle Anpassung von allen Lehrenden, oh-
 4 ne Ausnahme. Das bedeutet, dass die Anhebung
 5 des Gehalts aller Lehrer*innen auf E13 Berliner Rea-
 6 lität werden muss. Darunter fallen auch die sog.
 7 LuK-Lehrkräfte. Eine allgemeine Anerkennung des
 8 Berufes darf nicht aufgrund der verschiedenen Bil-
 9 dungsverläufe (in unterschiedlichen Systemen) er-
 10 folgen. Die praktische Tätigkeit muss klar im Vor-
 11 dergrund stehen. Nachsichtiges politisches Han-
 12 deln heißt auch, Lohngerechtigkeit für alle Lehrkräf-
 13 te durchzusetzen;
 14 • eine schnelle Eingliederung von Lehrkräften aus an-
 15 deren Bundesländern, die dort verbeamtet waren,
 16 auf Grundlage des in Berlin geltenden Lohns zu ge-
 17 währleisten. Das langfristige Ziel muss ein flächen-
 18 deckendes Gehalt für alle Bundesländer sowie die
 19 Abkehr vom Beamtenstatus sein, dessen Kern dem
 20 Grundsatz eines solidarischen Verständnisses des
 21 qualitativ hochwertigen Lehrberufs entgegensteht.
 22

23 *Den Vorbereitungsdienst endlich stärker an die Lebens-*
 24 *welt der Referendar*innen ausrichten!*

25 Die strukturellen Probleme Berlins in der Bildung sind
 26 im Kern hausgemacht. Viel zu lange wurden die bil-
 27 dungspolitischen Realitäten ausgeblendet, Sparmaß-
 28 nahmen wohlwissend um deren fatale Folgen durch-
 29 gesetzt und eine politische Neuausrichtung nicht mu-
 30 tig genug verfolgt. Damit muss Schluss sein! Bildung
 31 ist eines der zentralsten Elemente unserer Gesellschaft.
 32 Nur durch Bildung können Menschen befähigt werden,
 33 selbstbestimmt zu leben. Daher muss die Politik alles
 34 daran setzen, die bestmöglichen Voraussetzungen zu
 35 garantieren. Ein hier angesprochener Bereich umfasst
 36 die Lehrenden und deren Ausbildung. Es ist höchste Zeit
 37 die strukturellen Voraussetzungen zu reformieren. Ge-
 38 rade in der Planung und Bereitstellung der Studienplät-
 39 ze für Lehramtsstudierende muss entsprechend schnell
 40 gehandelt werden. Die in diesem Jahr beschlossenen
 41 Hochschulverträge für die kommenden fünf Jahre se-
 42 hen eine Erhöhung der Studienplätze auf insgesamt
 43 2000 vor. Das ist in Anbetracht der in den nächsten Jah-
 44 ren dringend benötigten und nicht verfügbaren Lehr-
 45 kräfte – Prognosen sagen, dass zwischen 40.000-50.000
 46 Lehrer*innen bundesweit fehlen werden, um eine an-
 47 gemessene Beschulung zu gewährleisten – fatal. Viel-
 48 mehr müssen Möglichkeiten eruiert werden, sodass auf
 49 finanzielle Spielräume jährlich (flexibel!) zurückgegrif-
 50 fen werden kann und die Hochschulen die Studienplät-
 51 ze individuell von Jahrgang zu Jahrgang erhöhen kön-
 52 nen. Fest steht: 2000 Plätze decken den Bedarf bei Wei-
 53 tem nicht!

54
 55 Bei all den Diskussionen über einen schnelleren Einsatz
 56 von Lehrer*innen in den Schulen darf die Qualität der
 57 Ausbildung nicht herabgesetzt werden. Das bedeutet,
 58 einerseits die Dauer des Vorbereitungsdienstes auf dem

1 aktuellen Stand von 18 Monaten zu belassen und keine
2 Kürzung vorzunehmen, wie es bspw. andere Bundeslän-
3 der vorhaben oder bereits umgesetzt haben. Darüber
4 hinaus muss sich die Betreuung während des Vorberei-
5 tungsdienstes verbessern. Viele Schulen haben Schwie-
6 rigkeiten, die ohnehin dringend benötigten Fachlehr-
7 kräfte für die Betreuung der Referendar*innen abzustel-
8 len. Hier müssen Schulen, Hochschulen, Senatsverwal-
9 tungen und die Bundesebene zusammenarbeiten.

10
11 Die Praxiserfahrung zählt zu den wichtigsten Momen-
12 ten in der Lehramtsausbildung. Gerade hier dürfen Ein-
13 stieger*innen nicht allein gelassen werden. Das bedeu-
14 tet auch, die Lebensentwürfe individuell zu berücksich-
15 tigen. Die Möglichkeit eines Referendariats in Teilzeit
16 stellt dabei einen wichtigen, wenn auch nicht konse-
17 quent zu Ende gedachten Schritt dar. Obwohl es die
18 Möglichkeit seitens des Landes Berlin gibt, den Vorbe-
19 reitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, bestehen noch
20 immer Hindernisse. So ist eine Teilzeitbeschäftigung
21 derzeit für "Beamte auf Widerruf" nicht möglich, weil
22 beamtenrechtliche Vorschriften dem entgegenstehen
23 würden. Bewerber*innen für den Vorbereitungsdienst,
24 die diesen in Teilzeit absolvieren möchten, können je-
25 doch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsver-
26 hältnis beschäftigt werden.

27
28 Dies würde aber eine reduzierte Unterhaltsbeihilfe von
29 75% des regulären Betrags und die Entrichtung von So-
30 zialversicherungsbeiträgen bedeuten. Oft sind Frauen
31 von dieser Regelung betroffen, die eine Teilzeit-Option
32 wählen, da sie sich neben der beruflichen Ausbildung
33 noch um die Kinder und Familie kümmern. Gerade hier
34 sollte ein klares Signal gesendet werden, um Betroffe-
35 nen eine maßgebliche Unterstützung zu ermöglichen.

36
37 **Daher fordern wir:**

- 38 • eine jährliche Bemessung der Studienplätze für
39 Lehramtsstudierende unter Supervision der Senats-
40 verwaltung Bildung, wobei die Gewichtung des An-
41 gebots sich nach der aktuellen Entwicklung des Be-
42 darfs richtet;
- 43 • die Anhebung der Beiträge des Vorbereitungsdienst
44 in Teilzeit auf das Niveau der Vollzeit sowie vollstän-
45 dige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge
46 durch das Land Berlin;
- 47 • die Betreuung im Rahmen des Referendariats flä-
48 chendeckend zu gewährleisten. Dafür müssen natü-
49 rlich Lehrkräfte abgestellt werden. Diese sol-
50 len neben Entlastungsstunden auch eine finanzia-
51 elle Entschädigung erhalten. Sinnvoll wären auch
52 Modelle, die Teilzeit-Lehrkräfte mit einschließen.
53 Es soll daher eine Expert*innengruppe mit Vertre-
54 ter*innen aller Bereiche eingesetzt werden, die die
55 Be- und Entlastung aller Ausbildungsschulen unter-
56 sucht und ein Modell der Kooperation zur Betreu-
57 ung von Referendar*innen entwickelt;
- 58 • dass die Dauer des Vorbereitungsdienstes die Aus-

1 bildungsqualität nicht beeinträchtigt. Eine Kürzung
2 im Sinne einer schnelleren Verfügbarmachung der
3 Lehrkräfte lehnen wir ab. Zudem fordern wir eine
4 lückenlose Umsetzung des modularen Aufbaus des
5 Referendariats: die zur Endnote benötigten Leis-
6 tungen können im Rahmen unterschiedlicher Prü-
7 fungsformen (bspw. Referat, Hausarbeit, mündl.
8 Gespräch) erfolgen und orientieren sich dabei an
9 den lebensweltlichen Kontexten sowie individuel-
10 len Bedürfnissen der Referendar*innen.
11