

Medien-Information

Dienstag, 28. Februar 2023

Bildungsministerin Prien stellt Februarpaket aus dem Handlungsplan Lehrkräftegewinnung vor. Prien: „Wir verfolgen kontinuierlich unseren Plan im engen Austausch mit Gewerkschaften, Lehrerverbänden, Eltern- und Schülerververtretungen.“

KIEL. Das Land Schleswig-Holstein verfolgt eine langfristige Strategie gegen den Lehrermangel. Das betonte Bildungsministerin Karin Prien heute (28. Februar) in Kiel. „Der Fachkräftemangel betrifft insbesondere auch die Schulen“, so Karin Prien. Dabei sei das Ziel der Landesregierung klar: „Guter Unterricht für alle Schülerinnen und Schüler im Land!“ In einer zunehmend heterogenen Schülerschaft und bei anhaltendem Zuzug von Kindern, die Deutsch als Zweitsprache lernen, brauche das Land genügend gut ausgebildete Lehrkräfte. Dazu verfolge die Landesregierung eine Gesamtstrategie von lang-, mittel- und kurzfristigen Maßnahmen, die bei der Berufsorientierung an den Schulen beginne, alle Phasen des Studiums und der Ausbildung umfasse und auch die Lehrkräfte im System im Blick habe, etwa bei Entlastung von Bürokratie und außerunterrichtlichen Aufgaben sowie einem verbesserten Gesundheitsmanagement. „Schon seit der vergangenen Wahlperiode haben wir viel unternommen, um Lehrkräfte zu entlasten, neue Lehrkräfte zu gewinnen und die Schulen auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten“, so die Bildungsministerin.

Es sei überdies falsch, den Lehrerberuf und die Lage der Schulen schlechtzureden. „Die Lage ist alles andere als düster! Im Gegensatz zum bundesweiten Trend haben wir in Schleswig-Holstein bis zur Pandemie deutlich steigende Studienanfänger- und Absolventenzahlen“, so Prien. „Das Lehramtsstudium in Schleswig-Holstein ist sehr beliebt. Davon werden wir in den kommenden Jahren profitieren.“

Ihr Ministerium verfolge einen sich kontinuierlich weiterentwickelnden Plan und lege nun mit dem Februarpaket des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung ein Paket vor, das 13 kurzfristig und ohne Rechtsänderungen umsetzbare Bausteine beschreibe. „Wir wollen nicht einseitig auf dem Rücken der Lehrkräfte Maßnahmen durchsetzen, sondern werden in einem weiteren Schritt für ein Sommerpaket in einer breiten Abstimmung mit den Gewerkschaften und Verbänden auch über Lehrerarbeitszeiten sprechen. Im Juni werden wir auf einer Fachtagung Maßnahmen beraten und sie danach der Öffentlichkeit vorstellen. Im Winter werden wir, nachdem die Ständige Wissenschaftliche Kommission

der Kultusministerkonferenz ihr großes Gutachten zum Lehrkräftemangel vorgelegt hat, weitere strukturelle Maßnahmen vorstellen. Es ist wichtig, dass dies in Abstimmung mit den anderen Bundesländern erfolgt, wenn es etwa um die Ausbildung der Lehrkräfte geht“, erläuterte Bildungsministerin Karin Prien, die von der Vorsitzenden der Allianz für Lehrkräftebildung, Prof. Dr. Ilka Parchmann, Professorin für Didaktik der Chemie am IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik und an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und Leiterin der Abteilung Didaktik der Chemie, begleitet wurde. Parchmann legte einen besonderen Fokus auf das Lehramtsstudium und die Rolle, die die Hochschulen beim gemeinsamen Ziel einer besseren Lehrkräfteversorgung spielten. „Gute Bildung ist ein Nachhaltigkeitsziel, genau wie Klima- und Meeresschutz. Das erste Jahr der Arbeit in der Allianz für Lehrkräftebildung macht viel Mut und zeigt, dass die Lehrkräftegewinnung und die Lehrkräftebildung als gemeinsames Vorhaben aller Partner angegangen wird“, so Ilka Parchmann. „Ich möchte mich im Namen des Vorstands herzlich bedanken für so viel Engagement in den Schulen, Hochschulen, Landesinstituten und Gremien!“

Die Maßnahmen im Einzelnen:

Das Februar-Paket des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung enthält 13 Bausteine, die von der **Projektgruppe Lehrkräftegewinnung** im Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur und auch von der **Allianz für Lehrkräftebildung** erarbeitet wurden. Außerdem wurden auch die Vorschläge der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) berücksichtigt.

Die Maßnahmen beziehen alle Phasen der Lehrkräftebildung ein:

1. Phase – das Lehramtsstudium
2. Phase – Vorbereitungsdienst
3. Phase – Schuldienst und Fort- und Weiterbildung.

Maßnahmen in der 1. Phase, bzw. der Berufsorientierung

- Intensivere Beratung in Bezug auf Schulart und Fächerwahl

Der Fokus bei der Beratung von potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfängern von Lehramtsstudiengängen soll verstärkt auf die Schularten und Fächer gerichtet werden, in denen besondere Bedarfe bestehen. Die Hochschulen sollen bestehende Konzepte der Studienberatung wie Programme „Ask a student“ oder „Kontaktstelle Schule“ ausbauen. Bestehende Formate wie Studieninformationstage sollen gezielt durch lehramtsbezogene Formate ergänzt werden. Eine Studienorientierung soll bereits in der Schule durch die Stärkung der Beratungsangebote erfolgen. Im Rahmen der Beruflichen Orientierung soll gezielt für den Lehrerberuf geworben werden – zum Beispiel indem Lehramtsstudierende als Botschafter bei Berufsorientierungsveranstaltungen oder in den

Berufsorientierungs-Seminaren in der E-Phase auftreten.

Mögliche Umsetzung: Sommersemester 2023

- FSJ-Schule ausbauen

Für das Freiwillige Soziale Jahr-Schule wird eine Erweiterung um 50 Plätze geprüft. Momentan stehen 89 FSJ-S-Plätze zur Verfügung. Das FSJ-S ermöglicht eine Orientierung über das Arbeitsfeld Schule und weckt so das Interesse an einem Studium für das Lehramt. Es ist insbesondere auch für den Einsatz in Grundschulen und zur Ansprache von männlichen Schulabsolventen geeignet.

Umsetzung: Schuljahr 2023/24

- Begleitkonzepte für Studierende in Schulen

Studierende, die in Schulen arbeiten, sollen mit universitärer Begleitung unterstützt werden. Es sollen Begleitmaßnahmen konzipiert und implementiert werden. Für die Begleitung vor Ort sollen auch freiwillig aufgestockte Teilzeitkontingente genutzt werden. Die Erfahrungen sollen außerdem genutzt werden, um Praxisphasen im Studium oder auch Strukturen innerhalb der Studiengänge weiter zu entwickeln.

Mögliche Umsetzung: ab Wintersemester 2023/24

- Einrichtung einer Praktikumsdatenbank für Lehramtspraktika

Aktuell erfolgt die Verteilung von Studierenden auf die Praktikumsplätze an den Schulen nur zu einem Teil datengestützt und wird von jeder Hochschule selbst verwaltet. Mit einer gemeinsamen Praktikumsdatenbank soll die Administration der Praktika sowohl für die Schule als auch für die Hochschulen deutlich vereinfacht werden und eine bessere regionale Verteilung der Praktikumsplätze ermöglicht werden. Das Konzept wurde gemeinsam von der Christian-Albrechts-Universität (CAU) und der Europa Universität Flensburg (EUF) und in Abstimmung mit dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) und dem Bildungsministerium entwickelt.

Mögliche Umsetzung: Auftrag für Programmierarbeiten in Vorbereitung

- Übernahme von Übernachtungskosten für Studierende im Praxissemester

Künftig soll neben der Fahrtkostenerstattung zur Praktikumschule auch die Übernahme von Übernachtungskosten ermöglicht werden, insofern diese die ansonsten anfallenden Reisekosten nicht übersteigen. Bisher werden Studierenden im Praxissemester nur die Kosten für die Fahrten vom Wohnort zur Praktikumschule erstattet. Hiermit wird eine bessere Akzeptanz von Praktikumsplätzen an Schulen unterstützt, die sich in verkehrstechnisch ungünstigen Lagen befinden.

Umsetzung: Praxissemester im Wintersemester 2023/24

Maßnahmen in der 2. Phase

- Evaluation der bisherigen finanziellen Anreizsysteme für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Ziel des bereits bestehenden finanziellen Anreizsystems für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist die Stärkung der Regionen, in denen die Lehrkräftegewinnung eine große Herausforderung darstellt. Für angehende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wird durch die Gewährung einer monatlichen Zulage in Höhe von 250 Euro ein Anreiz geschaffen, sich in den Kreisen Dithmarschen, Steinburg, Segeberg oder Herzogtum Lauenburg ausbilden zu lassen. Die Maßnahme bezieht sich auf Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst des Lehramts an Grundschulen und des Lehramts für Sonderpädagogik. Mit der Evaluation wird geprüft, ob die Maßnahme erfolgreich gewesen ist und ob eine Fortsetzung oder Änderung erfolgen soll.

Mögliche Umsetzung: Die Evaluation wird zurzeit erarbeitet und soll im zweiten Schulhalbjahr 2022/23 umgesetzt werden. Anpassungen bzw. Änderungen des Anwärtersonderzuschlags könnten im ersten Quartal 2024 vorgenommen werden.

- Bewerbungstermin und -kriterien für die Einstellung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

Die Bewerbungstermine sollen vorgezogen werden und damit auch an die in den Nachbarländern geltenden Bewerbungsfristen angepasst werden. Zugleich soll die rechtliche Grundlage dafür geschaffen werden, dass in Mangelfächern Bewerberinnen und Bewerber mit unvollständigen Unterlagen ein vorläufiges Einstellungsangebot erhalten können.

Mögliche Umsetzung: Geplante Einführung ab Einstellungstermin 1.2.2024

- „Quereinstieg“ für M.A.-Absolventinnen und -Absolventen (Lehramt an Gymnasien) in den Vorbereitungsdienst an Gemeinschaftsschulen

Die Absolventenprognose für viele Fächer in den nächsten Jahren zeigt ein „Überangebot“ an Lehramtsabsolventen und -absolventinnen für das Gymnasiallehramt und ein entsprechendes „Unterangebot“ für Gemeinschaftsschulen. Daher sollen Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien freiwillig den Vorbereitungsdienst an Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen absolvieren können. Um das Interesse an einem Einsatz an der Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe zu erhöhen, soll den Studierenden für das Lehramt an Gymnasien, die ihren Vorbereitungsdienst an einer Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen absolviert haben, mittels eines vereinfachten Lehramtswechsels auch die Lehramtsbefähigung für das Lehramt an Gymnasien

(und damit ein späterer Einsatz an Gymnasien) ermöglicht werden.

Mögliche Umsetzung: Beginn einer vorläufigen Maßnahme - als Vorgriff zur Änderung des Lehrkräftebildungsgesetzes zum LiV-Einstellungstermin 1.2.2023, rechtliche Grundlage bis 1.2.2025 geschaffen.

Maßnahmen in der 3. Phase:

- Begrenzung der Möglichkeiten für Sabbaticals

Momentan kann eine Lehrkraft sofort nach der Berufung ins Beamtenverhältnis ein Sabbatjahr beantragen, das heißt die erste Freistellungsphase könnte bereits zwei Jahre nach Einstellung angetreten werden. Eine Wiederholung ist zurzeit alle zwei Jahre möglich. Diese Möglichkeiten sollen eingeschränkt werden. Erstmals zulässig soll ein Sabbatjahr dann nach zehn Dienstjahren sein und eine Wiederholung erst nach weiteren fünf Dienstjahren möglich sein. Schon bewilligte Sabbatjahre bleiben von der neuen Regelung unberührt.

Mögliche Umsetzung: Schuljahr 2023/24

- Freiwillige Abordnung von Gymnasial-Lehrkräften an Grundschulen und Gemeinschaftsschulen

Die Möglichkeit der freiwilligen Abordnung von Lehrkräften an Gymnasien an Grundschulen wird fortgesetzt und um freiwillige Abordnung an Gemeinschaftsschulen erweitert. Das bestehende Qualifizierungsangebot wird fortgeführt.

Mögliche Umsetzung: sofort

- Weiterentwicklung der Anerkennung und Qualifizierung von ausländischen Lehrkräften und Erleichterung ihres Einsatzes an den öffentlichen Schulen

Im Rahmen eines Pilotprojekts wird das Verfahren derzeit bei ukrainischen Lehrkräften erprobt. Die Umsetzung der weiteren Beschäftigung der ukrainischen Lehrkräfte vollzieht sich in drei Stufen:

1. Stufe: Verlängerung der bestehenden Maßnahme, die ukrainischen Lehrkräfte als Unterstützungskräfte einzustellen.
2. Stufe: Überführung der Unterstützungslehrkräfte in Anpassungsmaßnahmen zur Gleichstellung der ukrainischen Lehramtsbefähigung mit der Schleswig-Holsteinischen Lehramtsbefähigung. Maßnahmen: Erleichterungen beim Einreichen der notwendigen Unterlagen (z.B. grundsätzlich Verzicht auf Beglaubigungen), Kooperation mit BAMF und BA bei der Sprachqualifizierung der ausländischen Lehrkräfte ab Sprachniveau B1. Gezielte Unterstützungsmaßnahmen vor und in den Ausgleichsmaßnahmen werden geplant.
3. Stufe: Unbefristete Einstellung der ukrainischen Lehrkräfte

Mögliche Umsetzung: Pilotphase läuft, nach Abschluss soll eine Übertragung auf

Lehrkräfte anderer Nationen erfolgen, Schuljahr 2025/26

- Appell an alle Lehrkräfte in Teilzeit, ihre Kontingente zu erhöhen
Die SWK empfiehlt eine Beschränkung der Teilzeitmöglichkeiten. Schleswig-Holstein setzt auf eine freiwillige Erhöhung. Damit verbunden wird das Angebot, ein Teil des aufgestockten Stundenkontingents für die Begleitung von Studierenden im Praxissemester oder von Unterstützungskräften an der Schule zu nutzen.
Mögliche Umsetzung: Schuljahr 2023/24
- Besonderer Hinweis auf die Möglichkeiten, die reguläre Dienstzeit über das Pensionsalter hinaus zu verlängern.
Aufruf an Lehrkräfte, ihre Dienstzeit bei Erreichen des Pensionsalters um ein bis zwei Jahre zu verlängern, verbunden mit der Möglichkeit einer Zulage für Lehrkräfte, die durch ihre Fächer oder an diesem Ort besonders gebraucht werden.
Mögliche Umsetzung: Schuljahr 2023/24

Weitere Prüfaufträge

Maßnahme in der 1. Phase:

- Prüfung weiterer dualer Master-Studiengänge insbesondere in den Bedarfsfächern.
Dabei sollen länderübergreifende Maßnahmen zur Sicherung der Qualität und der landesweiten Mobilität erarbeitet werden.

Maßnahmen in der 3. Phase:

- Prüfung, ob Mehrarbeit bei denjenigen vergütet werden kann, die freiwillig ihr Vollzeitdeputat aufstocken wollen. Diese Stunden könnten auch für Mentorentätigkeit genutzt werden.
- Vorschläge für Nutzung der Stunden durch Altersermäßigung
Hier sollen den Schulleitungen Beispiele an die Hand gegeben werden, wie die Altersermäßigungsstunden – wie in der bestehenden Verordnung bereits vorgesehen – für außerschulischen Tätigkeiten genutzt werden können, um das Kollegium insgesamt zu unterstützen.
- Prüfung einer Ausweitung des Direkteinstieges auf Grundschulen und Gemeinschaftsschulen
- Prüfung von Entwicklung weiterer Weiterbildungsangebote für Bedarfsfächer nach dem Vorbild der erfolgreichen Weiterbildungsoffensive für das Fach Informatik.