

**Ausschussdrucksache**

(22.05.24)

Inhalt:

Schreiben Gewerkschaft Erziehung & Wissenschaft M-V vom 22.05.2024

hier:

Stellungnahme zur Anhörung

zum Gesetzentwurf der Landesregierung

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes**

- Drs. 8/3600 -

## Behnke, Jana

---

**Von:** GEW - Alexandra Mühe <Alexandra.Muehe@gew-mv.de>  
**Gesendet:** Mittwoch, 22. Mai 2024 13:57  
**An:** Behnke, Jana  
**Cc:** GEW - Nico Leschinski; GEW - Annett Lindner  
**Betreff:** Stellungnahme zur Anhörung des Lehrerbildungsgesetzes  
**Anlagen:** Stellungnahme GEW Anhörung LehbildG + PEK\_240522.pdf

Sehr geehrte Frau Behnke,

vielen Dank für die Möglichkeit zum Lehrerbildungsgesetz Stellung zu nehmen. Anbei übersende ich Ihnen unsere Antworten zum Fragenkatalog mit der Bitte um Weiterleitung an die Ausschussmitglieder.

Mit kollegialen Grüßen

Alexandra Mühe  
Referentin für Schule und Berufliche Bildung



Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband  
Mecklenburg-Vorpommern



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Lübecker Str. 265A  
19059 Schwerin

0385 48527-13  
0160 3757644  
0385 48527-24

ACHTUNG – NEUES ANGEBOT: **Referent\*innensprechstunde:** dienstags 14:00-17:00 (außer in den Ferien) – Tel. 03854852734 oder per Mail [sprechstunde@gew-mv.de](mailto:sprechstunde@gew-mv.de)

[alexandra.muehe@gew-mv.de](mailto:alexandra.muehe@gew-mv.de)  
[www.gew-mv.de](http://www.gew-mv.de)  
[www.facebook.com/gewerkschafterziehungundwissenschaftmv](https://www.facebook.com/gewerkschafterziehungundwissenschaftmv)  
[www.twitter.com/gewmv](https://www.twitter.com/gewmv)

---

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Lübecker Str. 265A  
19059 Schwerin

Tel.: +49 385 48527-0  
Fax.:+49 385 48527-24  
[landesverband@gew-mv.de](mailto:landesverband@gew-mv.de)  
[www.gew-mv.de](http://www.gew-mv.de)  
Impressum: <https://www.gew-mv.de/impressum/>

### Allgemeine Datenschutzinformation

Der telefonische, schriftliche oder elektronische Kontakt mit dem Landesverband der GEW MV ist mit der Speicherung und Verarbeitung der von Ihnen ggf. mitgeteilten personenbezogenen Daten verbunden. Rechtsgrundlage hierfür ist Art. 6 Absatz 1 Buchstabe c und e der Datenschutz- Grundverordnung (DS-GVO) der Europäischen Union in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Landesdatenschutzgesetz (DSG M-V). Weitere Informationen

erhalten Sie unter: [datenschutz@gew-mv.de](mailto:datenschutz@gew-mv.de)

Diese E-Mail enthält vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen. Wenn Sie nicht der richtige Adressat sind oder diese E-Mail irrtümlich erhalten haben, informieren Sie bitte sofort den Absender und vernichten Sie diese Mail. Das unerlaubte Kopieren sowie die unbefugte Weitergabe dieser Mail ist nicht gestattet.

Sie erhalten unser Schreiben aufgrund unserer satzungsgemäßen Informationspflicht.

Eine Abmeldung ist jederzeit möglich unter: [landesverband@gew-mv.de](mailto:landesverband@gew-mv.de)

Impressum: <https://www.gew-mv.de/impressum/>

## // LANDESVORSITZENDE //

GEW M-V - Lübecker Straße 265a - 19059 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern  
Ausschuss für Bildung und Kindertagesförderung  
Lennéstraße 1  
19053 Schwerin

Schwerin, 22.05.2024

### **Stellungnahme der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes“ - Drs. 8/3600 -**

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrter Herr Butzki,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW MV) nimmt hiermit schriftlich zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Lehrerbildungsgesetzes“- Drs. 8/3600 – und dem dazu zugesandten Fragenkatalog Stellung.

#### **Allgemein**

##### **1. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf?**

Wir verweisen auf die konkreten Antworten aller folgenden Fragen.

#### **Vorbereitungsdienst**

##### **2. Wie bewerten Sie die veränderte Regelung zum Referendariat, insbesondere zu den Möglichkeiten der Verkürzung?**

##### **4. Wie stehen Sie zu einer grundsätzlichen Verkürzung des Referendariats? Würden Sie eine Verkürzung des Referendariats auf 12 Monate begrüßen?**

Das Referendariat ist als zweite Phase der Lehrkräfteausbildung von zentraler Bedeutung für die Qualität der Vermittlung von Bildung und Erziehung und das Einfinden in die Berufsphase. Insofern sehen wir jede Verkürzung des Vorbereitungsdienstes zunächst kritisch. Wir müssen feststellen, dass in dieser Phase und auch in den ersten Jahren der Berufsausübung eine nicht zu vernachlässigende Anzahl von Kolleg:innen dauerhaft aus dem Schuldienst aussteigt. Dafür gibt es zahlreiche Ursachen, die nicht zuletzt auch in der Person selbst begründet liegen können. Allerdings ist es unstrittig, dass der Vorbereitungsdienst und der anschließende Berufsstart mit einem extrem hohen Stresslevel verbunden sind. Um die Kolleg:innen nachhaltig und hochwertig auszubilden und nicht zuletzt um die Abbruchquote zu reduzieren, bedarf es aus unserer Sicht eher einer Verlängerung und Reform des Vorbereitungsdienstes – allerdings zu finanziell anderen Konditionen - und einen gleitenden Berufseinstieg, in dem etwa die Pflichtstundenzahl für Berufsanfänger:Innen zunächst reduziert wird und Reflexionsmöglichkeiten bereitgestellt werden.

**3. Stellt diese Regelung einen Anreiz dar, um bereits während des Studiums als Vertretungslehrkraft zu arbeiten? Besteht hierdurch die Gefahr der Ausbeutung?**

**5. Wie können Studierende ihre Erfahrungen als Vertretungslehrkräfte reflektieren?**

Unserer Kenntnis nach haben in den vergangenen Jahren nur sehr wenige Studierende die Tätigkeit als Vertretungslehrkraft auf die Länge ihres Referendariates anrechnen lassen. Das begründet sich unseres Erachtens dadurch, dass es als Vertretungslehrkraft sowohl während des Studiums als auch vor dem Vorbereitungsdienst keine Möglichkeit der fachlichen Begleitung und Reflexion gibt, was ein Problem darstellt, da einerseits falsch angeeignete Verhaltensweisen im Referendariat wieder abgeschliffen werden müssen und andererseits den Schüler:innen dadurch kein hinreichend wissenschaftlich begründeter Unterricht gegeben wird, was sich negativ auf dessen Qualität auswirkt. Damit dienen diese Praxiserfahrungen eher dem Geldverdienen und der Unterstützung des Schulsystems, nicht aber der eigenen zielgerichteten Professionalisierung. Über die im Studium angelegten Praxiserfahrungen hinaus können Hochschulen die unsystematischen und zufälligen Vertretungstätigkeiten nicht begleiten. Die Schulen können dies ebenfalls nicht, da die Studierenden dort ja genau die Fachkräfte ersetzen müssen, die für eine fachlich passende Mentorierung gebraucht werden würden. Ein weiteres Problem ist der Einsatz der Studierenden, der dort erfolgt, wo personelle Unterstützung gebraucht wird. Mitgebrachte Studienfächer, die häufig nur bis dato basal studiert werden konnten, sind weniger relevant. Im Ergebnis werden Studierende nicht im Sinne ihrer Qualifizierung, die dadurch, wie oben ausgeführt, Schaden nehmen kann, eingesetzt und durch Fachpersonal bei der Reflexion ihrer Tätigkeit begleitet, sondern nach den Bedarfen der Schule. Insofern findet eine Ausbeutung statt. Da bereits vorher eine Anrechnung von Praxiszeiten auf das Referendariat möglich war, stellen die jetzigen Vorschläge allerdings keinen weiteren Anreiz dar.

**6. Viele angehende Lehrkräfte kritisieren die fehlende Praxisnähe in der Ausbildung zur Lehrkraft. Sehen Sie diese Kritik im vorliegenden Gesetzentwurf aufgenommen? Ist eine solche Praxisnähe insbesondere bei den zu absolvierenden Lehrproben, bei der Hausarbeit und in der Examenslehrprobe gewährleistet?**

Die Kritik der fehlenden Praxisnähe wird häufig im Zusammenhang mit der Studienphase erhoben, nicht aber bzgl. des Referendariates, das ja gerade darauf angelegt ist, im weit überwiegenden Teil der Zeit in der Schule in das Handeln als Lehrperson einzuführen. Insofern sind die Elemente des Referendariates praxisnah angelegt, ob sie allerdings in ihrer jetzigen Form und Ausrichtung sinnvoll sind, ist offen. Aus unserer Sicht ist allerdings die Reform der Struktur, des inhaltlichen Konzeptes und der Ausrichtung der Bestandteile des Referendariates seit Jahren überfällig. In diesem Zusammenhang sind auch die vorliegenden, aber unveröffentlichten Ergebnisse einer Evaluation des Referendariates einzubeziehen. Demgegenüber dienen die Praxiserfahrungen und deren Reflexion im Studium einer wissenschaftsgeleiteten Entwicklung von Perspektiven, die Studierenden auf dem weiteren Weg in den Beruf und im Beruf als „Kompass“ für professionelle Entscheidungen dienen sollen. Dabei steht im Mittelpunkt, dass die konkrete Praxissituation immer zufällig ist und von Bedingungen abhängt, die es zu reflektieren und ggf. zu verändern gilt, um bestmögliche Bildungs- und Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

**7. Wie wird die Attraktivität des Vorbereitungsdienstes durch die geplanten Änderungen erhöht und wie wirkt sich das auf die Gewinnung von Referendarinnen und Referendare aus?**

**10. Welche spezifischen Unterstützungen sind für Referendarinnen und Referendare notwendig, um den Übergang vom Studium in den Vorbereitungsdienst und daraus zur Tätigkeit an der Schule zu erleichtern?**

Aus unserer Sicht wird durch den Gesetzesentwurf die Attraktivität nicht wesentlich erhöht und dadurch auch nicht mehr Referendar:innen gewonnen. Zielgenauer wäre eine strukturelle, inhaltliche und konzeptionelle Reform des Vorbereitungsdienstes in enger Verbindung mit den Hochschulen und dem Berufseinstieg. Mit Blick auf die personelle Schwächung des IQ M-V durch das Unterbinden von Abordnungen aus den Schulen an das IQ M-V scheint eine Ausweitung der Aufgaben/der Kooperation mit den Hochschulen dies allerdings unwahrscheinlich. Auch die ungenügenden Ressourcen für Mentor:innen, die deutlich mehr Zeit benötigen als sie über Anrechnungsstunden erhalten, erschweren eine flächendeckende hochwertige Ausbildung. Als GEW befürworten wir in unserem Personal-

entwicklungskonzept (PEK) einen gleitenden Übergang zwischen den Phasen. Lehramtsabsolvent:innen sollen direkt nach dem Studium einen festen Arbeitsvertrag erhalten und einen strukturierten berufsbegleitenden Einstieg in den Beruf absolvieren, der den Vorbereitungsdienst und eine Berufseinstiegsphase umfasst und entsprechend flexibel und in Abstimmung mit dem Studium/den Hochschulen konzeptioniert sein soll. Sinnvoll wäre auch die Entwicklung einer Willkommenskultur an den Schulen für angehende neue Lehrkräfte, die sich im Übergang befinden. Dabei geht es um ein begleitetes Kennenlernen der Schule, der Kolleg:innen und der Anforderungen des Arbeitsplatzes. Seit mehreren Jahren bietet das ZLB in diesem Zusammenhang unterstützende Veranstaltungen an, an denen wir teilweise als GEW auch als Referent:innen teilnehmen, die angehende Referendar:innen bereits im Studium auf die nächste Phase vorbereiten. Darüber hinaus wären weitere Ressourcen für Mentor:innen sinnvoll, um die Studierenden bereits in der Phase des Studiums bei den schulpraktischen Studien zu begleiten.

**8. Die Kulturministerkonferenz (KMK) ermöglicht die Einführung eines dualen Lehramtsstudiums mit integriertem Referendariat, die Ausbildung von Ein-Fach-Lehrkräften sowie Quereinstiegs-Masterstudiengänge. Wie bewerten Sie diese Möglichkeiten der KMK, unter anderem in Bezug auf die Praxisnähe für die angehenden Lehrkräfte?**

Die KMK will, dass Studierende einen Vertrag mit den Schulen machen und dort als unterstützendes pädagogisches Personal arbeiten und später, bereits während des Studiums unterrichten. Diese Maßnahme dient offensichtlich nicht der Professionalisierung, sondern der Deckung von Personalbedarfen. So wird, wie bereits bei Frage 6 ausgeführt, die Qualität der Professionalisierung in Frage gestellt, da die Handlungs- und Bewältigungslogik der Schulpraxis und nicht wissenschaftliche, an der Qualität von Bildungsprozessen orientierte Kriterien zentral die Art und Inhalte der Professionalisierung bestimmen. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der KMK hingegen hat unterschiedliche Modelle des dualen Lehramtsstudiums unterschieden (<https://www.swk-bildung.org/veroeffentlichungen/gutachten-lehrkraeftegewinnung-und-lehrkraeftebildung/>) und dabei ein Erfolgskriterium deutlich herausgearbeitet. Die Studierenden sollen im Schwerpunkt ausgehend von den Hochschulen Praxiserfahrungen sammeln und diese wieder in den Hochschulen reflektieren. Allerdings sind bei dualen Studiengängen viele Fragen von den konkreten Bedingungen der Ausgestaltung abhängig, was bis dato noch nicht hinreichend wissenschaftlich erforscht ist. Insofern könnten wissenschaftlich begleitete Modellversuche hilfreich sein. Ein-Fach-Lehrkräfte und Quer-Einstiegs-Master sollen dazu dienen, das neue Zielgruppen für die Schulen gewonnen werden und über die Anerkennung und Ergänzung mitgebrachter fachwissenschaftlicher Kompetenzen zügig und attraktiv ein neuer Weg zur Arbeit als reguläre Lehrperson aufgezeigt wird. Unseres Erachtens sind dies aussichtsreiche und zu begrüßende Ansätze für Maßnahmen gegen den Personalnotstand. Allerdings müssen auch hier die konkreten Konzepte für diese Maßnahmen angeschaut und bewertet werden, wenn sie vorliegen. Hinsichtlich der Praxisnähe dürfte das duale Lehramtsstudium je nach Konzept die stärkste Wirkung hinsichtlich der Frage der Praxisnähe haben, allerdings liegen hier auch die größten Gefahren für nicht gelingende Prozesse der Professionalisierung, die dann Lehramtsabsolvent:innen hervorbringt, die ggf. den Anforderungen an zeitgemäße Schulbildung nicht gerecht werden. Bei den Einfach-Lehrkräften und bei den Masterprogrammen kommt es bzgl. der Praxisnähe auf die Ausgestaltung an, die bisher offen ist. Daneben erachten wir es allerdings für sinnvoll und notwendig, dass Lehrkräfte mit einem Fach ein Anrecht erhalten, ein zweites Fach mit entsprechenden Anrechnungsstunden berufsbegleitend nach zu studieren.

**9. Werden die in der KMK formulierten Regelungen und Verfahren zur Erhöhung der Mobilität in Bezug auf die Anerkennung der Abschlüsse in anderen Bundesländern und die bundesweite Anpassung der Rahmenbedingungen (Dauer und Prüfungen) im Vorbereitungsdienst berücksichtigt?**

Da keine grundlegenden Änderungen vorgenommen werden, dürfte auch die Mobilität nicht beeinträchtigt sein. Darüber hinaus haben alle Bundesländer einen hohen Einstellungsbedarf, der dazu führt, dass Lehramtsabsolvent:innen in allen Bundesländern einen Zugang zum Vorbereitungsdienst erhalten.

## Seiteneinstieg, Fort- und Weiterbildung

- 11. Werden die Regelungen zum Seiteneinstieg durch den Gesetzentwurf Ihrer Meinung nach so verändert, dass der Seiteneinstieg attraktiver gemacht wird?**
- 12. Wird die Abbrecherquote im Seiteneinstieg durch die im Gesetzentwurf geänderten Regelungen zum Seiteneinstieg reduziert? Welche weiteren Maßnahmen müssten ergriffen werden, um die Abbrecherquote im Seiteneinstieg zu senken?**
- 14. Welche Erfahrungen haben Sie in Bezug auf spezifische Maßnahmen, um Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger besser zu qualifizieren und ihre Integration in den Schuldienst zu erleichtern?**
- 17. Wie sollen die Quer- und Seiteneinsteigerinnen sowie Quer- und Seiteneinsteiger an den Universitäten unterrichtet werden?**

Hier verweisen wir auf die Stellungnahme des GEW-Kollegen Stefan Tockner.

- 13. Die Möglichkeit der Doppelqualifikation wird aufgehoben. Wie bewerten Sie dies, insbesondere im Verhältnis zu dem neuen § 2 Absatz 8?**

Wir halten die Abschaffung der Doppelqualifikation für einen Fehler. Wir gehen davon aus, dass es weiterhin eine Differenz zwischen dem Bedarf nach Schulform und dem studierten Lehramt der Absolvent:innen gibt. Bisher ist die Doppelqualifikation einzigartig im Bundesgebiet und stellt die Chance dar, sich innerhalb des Vorbereitungsdienstes für eine weitere Schulart zu qualifizieren. In unserem Land ist es bisher der einzige Weg, Defizite, die sich aufgrund des Einsatzes in einer fremden Schulform ergeben, zeitnah und kompakt unter Einhaltung der Standards für die Lehrer:innenbildung zu begegnen. Man kann sicher hinterfragen, ob die Doppelqualifikation dazu ausreicht, allerdings wurde dafür unter spezifischen Bedingungen auch nur eine Unterrichtserlaubnis vergeben. Die Regelungen in § 2 (8) sind zu begrüßen, allerdings wird die Nachqualifikation berufsbegleitend erfolgen müssen und damit weniger kompakt. Dafür müssen Abminderungsstunden bereitgestellt werden, die aktuell nicht vorhanden zu sein scheinen. Auch die Kooperation zwischen den Hochschulen und dem IQ M-V ist dafür neu zu entwickeln, da die bisherige DQ-Struktur über das ZLB abgeschafft wird. Hier wird Zeit verloren und Bedarfe erst in den kommenden Jahren gedeckt.

- 15. Sehen Sie die neuen Regelungen zum Erwerb einer Lehrbefähigung in einem weiteren Fach, einer weiteren Fachrichtung oder einem weiteren Lernbereich als ausreichend an?**
- 16. Wie kann die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen zur Erlangung einer weiteren Lehrbefähigung in einer weiteren Schulart oder in einem weiteren Unterrichtsfach abgesichert werden?**
- 19. Welche spezifischen Maßnahmen sind erforderlich, um Referendarinnen und Referendare, Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger sowie grundständig ausgebildete Lehrkräfte kontinuierlich fortzubilden?**
- 30. Sehen Sie einen über die im Gesetzentwurf vorliegenden Änderungen hinausgehenden Anpassungsbedarf unter anderem in den Bereichen Referendariat, Fort- und Weiterbildung sowie Seiteneinstieg?**

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Erweiterung der im Studium erworbenen Fachlichkeit ist aus unserer Sicht zielführend und zugleich voraussetzungsreich, d.h. an Bedingungen geknüpft, die bisher nicht vollständig erfüllt sind. Im Land fehlt es bisher an einer phasenübergreifenden und leistungsfähigen Kooperation zwischen den Hochschulen und dem IQ M-V. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Entwicklung und strukturelle Bereitstellung von Angeboten unter Beachtung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse, bildungspolitischer Zielsetzungen als auch den Wünschen und Möglichkeiten der Schulen und Lehrer:innen. Es braucht einen landes- wie schulbezogenen Fortbildungsplan, der die Entwicklung von Strukturen, Inhalten und Ressourcen möglich macht. Es braucht Angebote, die auch während der Unterrichtszeit absolviert werden dürfen und als digitale oder präsenste Blockveranstaltungen auch zeitlich und örtlich möglich werden. Wichtig ist für die Teilnehmenden, dass sie hierfür freigestellt werden, da ansonsten die für das Schulsystem wichtige Qualifikation zu einer „privaten“ Interessenverfolgung degradiert und somit weniger wahrscheinlich wird. Darüber hinaus ist es von grundsätzlicher Bedeutung, dass die Ausbilder:innen, Mentor:innen und Fortbilder:innen wissenschaftlich und/oder berufspraktisch für die qualitätsvolle Begleitung von Referendar:innen, Seiteneinsteiger:innen und Lehrer:innen mit Fort- und Weiterbildungsabsicht qualifiziert sind. Grundsätz-

lich stimmen wir mit der Landesregierung darin überein, dass das IQ M-V zu einer Akademie für Lehrer:innenbildung auszubauen ist, die in enger Abstimmung mit den Hochschulen und den Schulen eine synergetische Qualifizierung von Referendar:innen, Seiteneinsteiger:innen und Lehrer:innen mit Fort- und Weiterbildungsabsicht ermöglichen soll. (Bei Frage 30 verweisen wir zusätzlich und weiterführend für den Seiteneinstieg auf die Ausführungen des GEW-Kollegen Tockner.)

**18. Wie beurteilen Sie die vorgeschlagene Erprobungsklausel zur Einführung neuer Qualifizierungsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte?**

Grundsätzlich ist die Möglichkeit einer Erprobungsklausel zu begrüßen, da sie die Flexibilität schafft, weitere Verfahren in der Praxis zu testen. Zum jetzigen Zeitpunkt können wir keine weitere Rückmeldung geben, da uns kein konkretes Konzept vorliegt. Uns scheint allerdings offen, wie Personen, die eine solche Qualifikation, die zwei Profile vereinen soll, absolvieren, bezahlt und angestellt werden.

**Absicherung des Lehrkräftebedarfs**

**20. Wird das Lehrerbildungsgesetz durch die geplanten Änderungen so weiterentwickelt, dass mehr angehende Lehrkräfte ihre Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern beginnen und auch beenden werden? Bitte begründen Sie Ihre Meinung.**

Wir verweisen auf die Antworten auf die Fragen 2 bis 7, 10 und 13. Darüber hinaus werden nicht alle relevanten Regelungen im Gesetz festgelegt. Vielmehr sind Regelungen in verschiedenen Verordnungen zum Seiteneinstieg und zum Referendariat von besonderer Bedeutung, die aber nicht Gegenstand der Anhörung sind.

**21. Auf welche Weise kann weiterhin der Lehrkräftebedarf an bestimmten Schularten abgesichert werden, solange die Zahl der Absolventinnen und Absolventen diesen nicht abdecken kann, auch über die Zeit des Auslaufens der Doppelqualifikation hinweg?**

**29. Welche Rahmenbedingungen sind Ihrer Meinung nach in der Lehrkräftebildung notwendig, um die Ausbildung und den Beruf attraktiver zu machen?**

Wir verweisen auf die Antworten auf die Fragen 11 bis 17 und 19. Darüber hinaus braucht es neben den angesprochenen dringenden Verbesserungen in allen Phasen der Lehrer:innenbildung eine deutliche Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes Schule. Im Kern geht es um eine deutliche und zeitnahe Senkung der Arbeitsbelastung im Bereich der Pflichtstunden und der Aufgaben neben dem Unterricht, eine Stärkung der multiprofessionellen Kooperation und die Fokussierung auf pädagogische Kernaufgaben. Dadurch würde Anreize gesetzt, den Beruf grundständig oder im Seiteneinstieg zu ergreifen und wieder mehr Vollzeit und weniger Teilzeit zu absolvieren, da die Kolleg:innen bisher nicht ohne Grund auf Gehalt verzichten. Auch Mehrarbeit muss deutlich besser vergütet werden. Der Einsatz von langfristig orientierten Arbeitszeitkonten, auf die jede Mehrarbeitsstunde vermerkt werden kann und die für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung flexibel genutzt werden können, steigern die Attraktivität. An diesen und weiteren Fragen arbeiten wir gemeinsam mit der Landesregierung im „Bildungspakt 2030“. Darüber hinaus geht es auch um eine Stärkung und Entlastung der Schulleitungen, der Schulverwaltung und des IQ M-V. Grundsätzlich verweisen wir bei diesen Fragen auf unser Personalentwicklungskonzept, dass wir Ihnen beifügen.

**22. Wie wird sichergestellt, dass in einzelnen Fächern mit einem höheren Bedarf an Fachlehrkräften für die Durchführung der Schulabschlussprüfungen und der fachgerechten Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren ausreichend qualifizierte Fachlehrkräfte verfügbar sind?**

In der Praxis erleben wir Abordnungen bzw. Kooperationen zwischen Schulen, falls keine Fachkräfte anwesend sind. Im Referendariat erleben wir zwar formale Zuordnung von Personen als Mentor:innen, die aber häufig nur begrenzt oder gar nicht fachlich und zeitlich die Möglichkeit haben, Referendar:innen im Unterricht zu begleiten.



## Weitere Fragen zum Gesetzentwurf

**23. Worin sehen Sie spezifische Herausforderungen in der Lehrkräftebildung in Mecklenburg-Vorpommern und inwiefern werden diese durch die vorgeschlagenen Änderungen des Lehrerbildungsgesetzes abgebildet?**

**25. Wie wird Ihrer Meinung nach sichergestellt, dass die Änderungen im Gesetz die Anforderungen der Inklusion stärker berücksichtigen und umsetzen? Wie können Schulen weiter personell unterstützt werden, um den bestehenden Bedarfen einer sonder- und sozialpädagogischen Unterstützung der Schülerinnen und Schüler besser entsprechen zu können?**

**28. Welche kurz- und langfristigen Maßnahmen schlagen Sie vor, um die Qualität der Lehrkräftebildung zu verbessern?**

Wir verweisen auf die Antworten zu den Fragen 15, 16, 19, 21 und 30. Darüber hinaus lässt sich für M-V festhalten, dass sowohl der Anzahl nach nicht genügend als den Kompetenzen nach nicht passend qualifiziertes Personal in allen Regionen und Schularten vorhanden ist. Wir haben also ein quantitatives, qualitatives als auch regionales und schulartbezogenes Passungsproblem. Die Folgen werden insbesondere durch ein starkes Interesse an Teilzeit, vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf, aber auch den Schwundquoten während des Studiums, nach dem Studium, im und nach dem Referendariat als auch in den ersten Berufsjahren, sowohl bei grundständig als auch bei im Seiteneinstieg qualifizierten Lehrpersonen deutlich. Konkreter müssen in diesem Zusammenhang auch die bedenklich stimmenden Bildungsergebnisse von Schüler:innen betrachtet werden. Hier wird deutlich, dass es eine stärkere Fokussierung auf die individuellen Lernvoraussetzungen von Schüler:innen braucht und Kompetenzen auf Seiten der Fachkräfte, einen passenden Unterricht zu gestalten. Aus unserer Sicht spielt dabei das Sekundarstufenlehramt mit mehr Praxis, Bildungswissenschaften und Fachdidaktik eine zentrale Rolle sowie eine deutliche Verbesserung im Seiteneinstieg – sowohl was die Entwicklung von Maßnahmen mit den Hochschulen als auch hinsichtlich der Begleitung und des Einsatzes in den Schulen betrifft. In diesem Kontext muss auch die sonder- und sozialpädagogische Grundausstattung der Schulen deutlich gesteigert werden und die ressourcenbehindernde Orientierung am sogenannten Rügener Inklusionsmodell mit seinen klassischen Berufsrollen überwunden werden. Das Land muss eine Ausbildungs- und Personalplanung für sozial- und sonderpädagogische Fachkräfte realisieren, die von den Bedürfnissen der Schulen ausgeht, multiprofessionelle Kooperation im Blick hat und die Fachkräfte jenseits einer individuellen und stigmatisierenden Diagnostik allen Schulen als Grundzuweisung zur Verfügung stellt. Inklusion als übergeordnete Leitperspektive wird mit den Änderungen im Gesetz nicht hinreichend abgebildet ebenso die weitergehenden Herausforderungen der Lehrkräftebildung in vollumfänglichem Maße. Hierbei muss allerdings erneut darauf verwiesen werden, dass die Qualität der Verordnungen zum Gesetz entscheidend ist. Weitere Änderungen werden in der kommenden Novelle zur Phase des Studiums zu diskutieren sein.

**24. Wie kann das Lehrerbildungsgesetz aus Ihrer Sicht evaluiert werden und anhand welcher Kriterien soll der Erfolg gemessen werden? Welche Mechanismen sind wichtig, um die Qualität der Lehrkräfteausbildung kontinuierlich zu evaluieren und zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die praktischen Lehrkompetenzen?**

Unseres Erachtens wäre eine regelmäßige wissenschaftliche Evaluation von Studium, Referendariat, Seiteneinstieg sowie Fort- und Weiterbildung notwendig, die das IQ M-V gemeinsam mit den Hochschulen und deren Vertretung im ZLB im gesetzlich vorgesehen Beirat bearbeiten und projektbezogen realisieren. Als Kriterien sollten „Teilnahme- und Erfolgsquoten“, „Kompetenzmessungen“ und ein positives Feedback von allen „Betroffenen“, also angehenden wie tätigen Lehrpersonen auf regulären wie alternativen Wegen in den Schuldienst sowie des Fachpersonals, das qualifiziert und begleitet, leitend sein. Darüber hinaus sollten Prozesse, Inhalte und Strukturen der phasenübergreifenden und phasenbezogenen (Zusammen-)Arbeit reflektiert und analysiert werden. Diese Aufgaben sind auf Dauer anzulegen, gesetzlich festzuschreiben und personell zu untersetzen. Mit Blick auf die praktischen Lehrkompetenzen lässt sich zweierlei Antwort geben: Die Lehrkompetenz des Personals in der Lehrer:innenbildung sollte Teil der Evaluation und der Fortbildungsplanung sein. Dafür braucht es auch deutlich mehr (Be-)Achtung der Lehrer:innenbildung an den Hochschulen. Die Lehrkompetenz der angehenden und tätigen Lehrer:innen kann Teil der schulinternen Evaluation unter Beteiligung der Schüler:innen sein bzw. ist bereits Teil der Rückmeldung zu den Entwicklungsaufgaben im Referendariat.

## Sonstige Fragen

### **26. Welche Unterstützungsmöglichkeiten können auf welche Weise durch Mentorinnen und Mentoren geleistet werden?**

Mentor:innen können je nach zeitlichen Möglichkeiten und fachlicher Kompetenz Hinweise und Feedback zur Aufnahme einer eigenständigen Unterrichtstätigkeit geben sowie zur Arbeit an der Schule im Allgemeinen.

### **27. Wie erleben Sie den Alltag von Referendarinnen und Referendare sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in Mecklenburg-Vorpommern und wie bewerten Sie deren aktuelle Situation?**

Unserer Erfahrung nach wird der Alltag abhängig von den Referendar:innen, d.h. ihrer konkreten Lebenssituation, den bereits erworbenen Kompetenzen und Unterstützungsressourcen, wie auch von der konkreten Schule und deren Bedingungen unterschiedlich erlebt. Viele Referendar:innen berichten, dass sie nicht wie Erwachsene mit einem Lerninteresse und einem bereits absolvierten 1. Staatsexamen behandelt werden, sondern eher als vollständig Unwissende, quasi „Schüler:innen“ eingestuft werden. Darüber hinaus erleben einige das Referendariat als vollständige Abhängigkeitssituation vom Ausbildungspersonal, da diese mit ihrer Notengebung machtvoll auf den zukünftigen Weg in den Schuldienst Einfluss nehmen können. Auch die inhaltliche Abstimmung zwischen Hochschulen und Seminaren des Vorbereitungsdienstes wird kritisiert, da es sowohl zu Dopplungen als auch Leerstellen kommt. Insgesamt, und das zeigt auch die Tendenz zum Weggang aus M-V nach dem Studium und während des Referendariates, ist das Referendariat für viele eine druckbestimmte Hochleistungssituation. Genauere Informationen dürfte die bisher nicht veröffentlichte Befragung von Referendar:innen, die vor einiger Zeit durch das IQ M-V durchgeführt und ausgewertet sein dürfte, bringen.

Zur spezifischen Einschätzung der Situation von Seiteneinsteigenden verweisen wir auf die Stellungnahme des Kollegen Stefan Tockner.

### **31. Wie bewerten Sie die zeitliche Trennung zwischen dem vorliegenden Gesetzentwurf sowie dem angekündigten Gesetzentwurf, das Lehramtsstudium betreffend, für das 4. Quartal 2024?**

Unseres Erachtens stellt die Reform des Studiums, wie in der Koalitionsvereinbarung angelegt, eine enorme Anforderung hinsichtlich notwendiger Abstimmungen und Beratungen mit den Hochschulen dar. Insofern ergibt sich dabei erwartungsgemäß mehr Vorlaufzeit, die ggf., wie bei dieser aktuellen Novelle, nicht kompatibel mit den Notwendigkeiten des Bildungsministeriums sein kann.

Für weitere Gespräche stehen wir sehr gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Annett Lindner  
Vorsitzende



Nico Leschinski  
Vorsitzender

**Es ist Zeit!**

-

**Jetzt gute Arbeit gemeinsam durchsetzen und  
damit gute Schule ermöglichen!**

**Forderungen der GEW für einen attraktiven Arbeitsplatz  
Schule und eine hochwertige Lehrer\*innenbildung in M-V**

## **I. Forderungen für alle schon bzw. bald in Schule Tätigen, mit verschiedenen Bedarfen für das gemeinsame Arbeiten**

### **0. bundesweit**

Das Bildungsministerium wird aufgefordert, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass es eine abgestimmte Lehrer\*innenbedarf- und ausbildungsplanung zwischen allen Bundesländern erstellt und fortgeschrieben wird.

### **I. für angehende und tätige Lehrer\*innen**

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (max. 8 SWS) in allen Bereichen des Lehramtsstudiums für ein planbares und schulbezogenes Studium
2. Entwicklung eines Beratungs- und Begleitungssystems für Studierende
3. zeitnahe Aufstockung der Kapazitäten für Studienplätze an beiden Universitäten
4. Erweiterung des Fächerkataloges um Bedarfsfächer an der Universität Greifswald
5. Reform des Studien- und Prüfungssystem mit dem Ziel, möglichst viele Studierende mit einer hochwertigen schulbezogenen und praxisnahen universitären Ausbildung zum Studienerfolg zu bringen
6. Reform Lehramtsstudium: Einführung eines gemeinsamen, schulstufenbezogenen Lehramtes für „Regionale Schulen, Gesamtschulen und Gymnasien“, Einführung eines inklusionspädagogischen Hauptfaches unter Einbeziehung der Sonderpädagogik in allen Regellehrämtern, Erhöhung der Anteile der Fachdidaktik/Bildungswissenschaften/Praxisphasen
7. Aufbau je einer Lehramtsfakultät bzw. einer Professional School of Education mit Ressourcenverantwortung und Steuerungsrechten in der Lehrer\*innenbildung an den Universitäten HRO und HGW
8. formale und zeitliche Passung zwischen Studium (z.B. Zeugnisübergabe und -einreichung) und Referendariat erhöhen sowie ein Teilzeitreferendariat für Alle ermöglichen
9. kurzfristig: rechtssichere Übernahme „aller“ Lehramtsabsolvent\*innen mit Studienabschluss ins Referendariat, ggf. unabhängig vom studierten Lehramt und Fach -> Nachqualifizierung im Rahmen der Referendariates (-> Doppelqualifikation) sowie Erhöhung der Bezüge für Referendar\*innen
10. mittelfristig: Übergang ins Referendariat/Schulsystem durch Einstellung „aller“ Studienabsolvent\*innen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in die Entgeltgruppe 13 Stufe 1 in Kombination mit einem „flexiblen Berufseinstieg“, d.h. mit der freien Wahl des Prüfungszeitpunktes für die 2. Staatsexamensprüfung nach Ableistung der entsprechenden Ausbildungsveranstaltungen, gestuft ansteigender Unterrichtsverpflichtung und Verrechnung der Zeit bis zur 2. Staatsprüfung der mit Wartezeit für die Verbeamtung; außerdem Begleitveranstaltungen zur bedarfsgerechten Qualifizierung sowie ausreichend Mentoring durch Mentor\*innen mit Anrechnungsstunden
11. Erhöhung der Ausbildungsplätze für das Referendariat
12. Überprüfung/Reform Referendariat: u.a. Prüfungsanforderungen/-terminierung, Struktur, Organisation, Rollen- und Aufgabenverteilung der Ausbilder\*innen, Übergang Schuldienst
13. keine Anrechnung von Referendar\*innen auf Stundenbudget der Schule (-> Verdrängung von Kolleg\*innen), um Begleitung durch Mentor\*innen zu gewährleisten
14. landesweite „Übernahmegarantie“ für alle Referendar\*innen

15. Verbesserung des Einstellungsverfahrens, für schnelle und gut mitbestimmte Einstellungen
16. klare Aufgabenbeschreibung für Lehrer\*innen
17. Senkung der Pflichtstunden
18. A13/E13 für alle Lehrer\*innen als Regeleingruppierung
19. Bereitstellung von mehr funktionslosen Beförderungsstellen in allen Schularten
20. Individuelle Absenkung des Unterrichtseinsatzes für berufserfahrene Lehrer\*innen bei gleichzeitiger Übernahme von Aufgaben u.a. im Bereich der Ausbildung (Praktikant\*innen/ Referendar\*innen/ Seiteneinsteiger\*innen) oder zur Unterstützung der Schulleitung
21. Altersanrechnungsstunden: Wirksamkeit der Anrechnung bereits im Schuljahr des Geburtstages sowie Einführung eines neuen Systems (ab 50 eine Stunde, ab 57 zwei Stunden, ab 60 drei Stunden, ab 63 sechs Stunden) (Begründung: heute mehrheitliches Ausscheiden bis 63)
22. Ausgleichszahlung für Teilzeit im Rahmen des Lehrerpersonalkonzeptes ggf. in Form einer „Sonderrente“ in Abhängigkeit von Dauer und Umfang der Teilzeit durch das Land
23. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Einführung von Anrechnungsstunden für Lehrer\*innen je zu betreuendem Kind und im Betreuungs- und Pflegefall von Angehörigen sowie Anspruch auf zeitliche Lage der Beschäftigung in der Arbeitswoche
24. Einführung einer weiteren Anrechnungsstunde für Kolleg\*innen mit einer Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Behinderung ab einem Grad der Behinderung von 30
25. Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben (z.B. Schul- und Unterrichtsentwicklung) und für bedarfsorientierte Weiterbildungen (z.B. Nachstudium eines zusätzlichen Faches) einführen
26. Einführung einer vollen Anrechnungsstunde für die Klassenleitung in allen Schularten
27. Lebensarbeitszeitkonto einführen mit der Möglichkeit, die vorhanden Stunden flexibel für eine temporäre Senkung für Familienzeiten, ein Sabbatical oder einen vorzeitigen oder belastungsgeminderten Berufsausstieg zu verwenden
28. Mehrarbeit mit Mehrwert: jede Unterrichtsstunde oberhalb des jeweiligen Pflichtstundenmaßes einer Vollzeitstelle wird von Stunde zu Stunde ansteigend höher als die letzte reguläre Stunde bezahlt und kann
  - a. möglichst zeitnah ausgezahlt werden oder
  - b. auf ein persönliches Arbeitszeitkonto gebucht und dort je Überstunde um einen Zusatzfaktor/Bonus des Arbeitgebers erweitert werden
29. Ermöglichung „echter Teilzeit“, d.h. kein Einsatz zur Vertretung sowie Lagerung der Arbeitsaufgaben auf möglichst wenig Tage
30. wirksames Arbeits- und Gesundheitsmanagement entwickeln
31. Fortbildung: generell auch wieder in der Unterrichtszeit, ESF-Fortbildungen für Inklusion inhaltlich und organisatorisch weiterentwickeln, damit es für Schulen Effekte hat und machbar wird
32. Reduzierung nicht pädagogisch relevanter Aufgaben (u.a. Sitzungen, Verwaltungstätigkeiten, Dokumentationspflichten, Antragsstellungen)
33. Unterstützung bei pädagogischen Herausforderungen durch Bereitstellung von zusätzlichem pädagogischem Personal bzw. Zuweisung von Stunden
34. Bleibezulage für Kolleg\*innen jenseits des 63. Lebensjahres
35. Höhergruppierung für DDR-Lehrkräfte ohne 8 jährige Bewährung
36. Ausgleichsmaßnahmen zur Verbeamtung, u.a. frühzeitige Eingruppierung in höhere Erfahrungsstufen
37. unbefristete Beschäftigung von Tarifbeschäftigten

- 38. mehr Mentor\*innenstunden für Referendar\*innen und Seiteneinsteiger\*innen
- 39. Weiterentwicklung und Ausbau des IQ M-V, um zukünftig den Seiteneinstieg, das Referendariat sowie die Fort- und Weiterbildung in Kooperation mit den Hochschulen qualitativ und quantitativ zu verbessern
- 40. Schulleitungen/mittlere Leitung: Erhöhung der Entgelte im Vergleich zu Regelschullehrer\*innen ohne zusätzliche Aufgaben (mind. A14/E14), Entlastung von administrativen Aufgaben, mehr Zeit für Leitung
- 41. für Ein-Fach-Lehrer\*innen Nachstudium sicherstellen/ermöglichen

## **II. speziell für Lehrer\*innen im Seiteneinstieg**

- 42. Anrechnungsstunden für GPQ/MQR einführen/erhöhen -> 20+7-Modell (7 Ermäßigungsstunden für eine berufsbegleitende Qualifizierung sowie Unterstützung der Vereinbarkeit)
- 43. Qualität und Organisation der Fortbildung schulartübergreifend und vorbildungsabhängig individualisieren und verbessern
- 44. berufsbegleitendes Referendariat mit Abschluss 2. Staatsexamen/Lehramt und entsprechender Eingruppierung dauerhaft einführen
- 45. individuellen Qualifizierungsvereinbarung abschließen
- 46. zeitlich wie inhaltlich transparente und attraktive Eingruppierung für Lehrer\*innen im Seiteneinstieg gestalten
- 47. Ableitung von Unterrichtsfächern aus mitgebrachten Qualifikationen zu Beginn der Ausbildung klar so regeln, dass die studierten bzw. in der Ausbildung erworbenen Inhalte und Kompetenzen maßgeblich sind
- 48. Fachhochschulstudium anerkennen
- 49. akademisches Nachstudium von Fächern und Teilnahme an MQR für alle ermöglichen
- 50. kein willkürlicher Einsatz in Fremdfächern, die zu einer Verlängerung der Anrechnungszeiten führen
- 51. ESF-Weiterbildungen müssen angemessen im Weiterbildungskatalog (MQR) angerechnet werden und dürfen nicht zu einer Verlängerung der Anrechnungsdauer führen

## **III. speziell für PmsA**

- 52. Anrechnungsstunden für Alter und Behinderung analog zu den Regelungen für Lehrer\*innen einführen
- 53. angemessene Vor- und Nachbereitungszeit einführen
- 54. Zeiterfassung und Überstundenabbau klären (Überstunden u.a. durch Vertretung von Lehrer\*innen, Wanderfahrten, Wochenendarbeiten, Bereitschaftszeiten)
- 55. Mentor\*innentätigkeit im Rahmen der Erzieher\*innenausbildung sowie der Betreuung von Bundesfreiwilligendienstteilnehmenden anerkennen und honorieren
- 56. Erhöhung der Vertragsstunden auf 40h
- 57. . Prüfung, inwieweit die Ausbildung stärker auf die Begleitung von Unterricht ausgerichtet werden kann

#### **IV. Schulbezogene Maßnahmen**

58. Personalbedarf auskömmlich planen (103/104 % unter Einbeziehung von Fortbildung, Krankheit, u.a.)
59. Wiedereinführung eines Klassenteilers und Senkung der Anzahl der Schüler\*innen pro Klasse
60. systemische, inklusionstaugliche und transparente Zuweisung von Stunden an Schulen
61. Sicherung von Förderstunden neben Stunden nach Stundentafel
62. auskömmlicher schulbezogener Pool an Vertretungs-, Leitungs- und Anrechnungsstunden
63. Team-Coaching und Supervision für alle Schulen als Unterstützung von Schul- und Unterrichtsentwicklung
64. Schulsozialarbeit als Grundausrüstung an allen berufs- und allgemeinbildenden Schulen sowie mit einer zusätzlichen Zuweisung an besonders herausfordernden Schulen
65. multiprofessionelle Teamarbeit einführen und durch Zeit für Kooperation ermöglichen
66. Anrechnungsstunden zur Bewältigung des „flexiblen Personaleinsatzes“ (Begleitung und Management von Seiteneinsteiger\*innen, Referendar\*innen, Vertretungslehrkräften, Praktikant\*innen, u.a.) an Schulen mit beständiger Personalfuktuation bereitstellen
67. Einstellung von Verwaltungskräften, die nichtpädagogische Arbeiten wie z.B. die Systembetreuung von EDV-Geräten, übernehmen
68. datenschutztaugliche und gesundheitsförderliche Arbeitsplätze/-materialien in Schulen schaffen
69. Schulgebäude nach energetischen, inklusiven und pädagogischen Gesichtspunkten um- und neu bauen

#### **V. Mitbestimmung stärken und Personalentwicklung realisieren**

70. Einführung einer Anrechnungsstunde für Gleichstellungsbeauftragte in den Schulen
71. vollständige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Schulämtern
72. Erhöhung der Ermäßigungsstunden für Bezirkspersonalräte
73. bei den ÖPRs: mindestens je eine Anrechnungsstunde pro Mitglied
74. Erhöhung des Personals in der Bildungsverwaltung (MBWK sowie Sachbearbeitung in Schulämtern)