



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband NRW e.V.

Westfalendamm 247
44141 Dortmund
Tel.: 0231 425757 0
Fax: 0231 42575710
info@vbe-nrw.de
www.vbe-nrw.de

 **ST** **RKE Bildung**
ST **RKE Menschen**

Arbeitsfeld Bildung

Inhalt

S. 3	Einleitung
S. 5	Grundsätze und Impulse
S. 5	a. Personalpolitik
S. 11	b. Qualifikation
S. 13	c. Beförderung
S. 13	d. Materielle Bedingungen
S. 14	e. Tarif
S. 16	f. Besoldung, Versorgung und Fürsorge
S. 17	g. Arbeits- und Gesundheitsschutz
S. 17.	h. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
S. 18	i. Gleichstellung
S. 19.	j. Schwerbehindertenvertretung
S. 20.	k. Lehrerrat
S. 20	l. Personalrat
S. 21	m. Schulen mit mehreren Standorten
S. 22	Schlussbemerkung

Einleitung

Die berufspolitische Perspektivsetzung des VBE fokussiert die Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Bildungsbereich, eine Reform der Bezahlung und die Stärkung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

In den Bereichen „Kita“ und „Schule“ fehlen notwendige Ressourcen und die Arbeitsbedingungen stellen sich vielerorts als sehr verbesserungswürdig dar. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Bildungsbereich sind jedoch systemrelevant und damit von herausragender Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen. Bildungseinrichtungen sollten entsprechend ein Teil der kritischen Infrastruktur sein, weil der Ausfall dieser Institutionen erhebliche Störungen gesellschaftlicher Abläufe zur Folge hat. Auch aus diesem Grund müssen im öffentlichen Dienst Arbeitsbedingungen herrschen, welche den Vergleich mit anderen Berufsfeldern übertreffen, denn für die Beförderung des Gemeinwohls brauchen wir die „besten Köpfe“, die auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Kein Land kann sich dauerhaft einen Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst leisten. Dies gilt insbesondere für den Bereich der öffentlichen Bildung, weil hier der Grundstein für die Zukunft gelegt wird.

Die Studienlage¹ zeigt auf, dass die Menschen im Bildungsbereich ihren Beruf gerne wahrnehmen, weil sie von der Wichtigkeit der Aufgabe überzeugt sind. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist mehr als ein Beruf. Untersuchungen wie COPSQ ergaben aber auch, dass Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben zugenommen haben und die Arbeitsgesundheit leidet. Die Verantwortlichen setzen zu häufig Anforderungen und Interessen in Außerachtlassung der örtlichen Gegebenheiten durch, weshalb sich die Zahl der Aufgaben vervielfacht, ohne dass andere Aufgaben reduziert werden. Die effektive Arbeitszeit erfährt so eine Erhöhung und Verdichtung; pädagogische Arbeit gerät in den Hintergrund. Ein Ziel der Verbesserung der Rahmenbedingungen erwächst somit aus der Notwendigkeit einer Steigerung der Arbeitsplatzzufriedenheit. Dazu gehört auch, dass trotz des Lehrkräftemangels Teilzeitmöglichkeiten erhalten bleiben müssen.

Wir brauchen Ruhe und Zeit, um Kindern und Jugendlichen in diesen komplexen zeitgeschichtlichen Kontexten einen friedlichen, wertschätzenden und humanistisch-geprägten Lebensweg zu ermöglichen.

Arbeitszufriedenheit bedeutet ebenfalls, dass alle Menschen, die in Bildungseinrichtungen arbeiten, ihre Zusammenarbeit als *inklusiv* begreifen. Dies expliziert eine Haltung, welche persönliche Prämissen wertschätzt und Partizipation ermöglicht. Inklusion als generalisierte Haltung impliziert auf der Ebene der Beschäftigten die Gleichberechtigung der Geschlechter, die Würdigung von unterschiedlicher Lebenserfahrung und Herkunft, die Akzeptanz und Toleranz gegenüber Glaubensrichtungen, die Unterstützung von Menschen mit Schwerbehinderung und letztlich die konstruktive Zusammenarbeit aller Berufsgruppen.

Der VBE versteht alle Stufen der Bildungsbiographie von Kindern und Jugendlichen innerhalb der Institutionen als gleichwertig, da jede Entwicklungsphase von Heranwachsenden für die

¹ Hier sind primär die Ergebnisse der landesweiten COPSQ-Befragungen zu nennen. (Quelle: <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Lehrkraft-sein/Arbeits-und-Gesundheitsschutz/geschuetzterBereich/Gesamtbericht-NRW.pdf> (Stand 10.09.2022))

Persönlichkeitsentwicklung einen spezifischen Stellenwert besitzt. Die Forderung des VBE „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ resultiert aus eben diesem Umstand, aus welchem folgt, dass die Bezahlung im Kita- und Schulbereich zugunsten der Beschäftigten reformiert werden muss. Dies bedeutet einerseits, dass jede grundständig ausgebildete Lehrkraft mindestens mit A13/EG13 bezahlt werden sollte. Andererseits muss sich die Bezahlung im Bereich der Multi-professionellen Teams, der Fachlehrerinnen und Fachlehrer, der sozialen Arbeit und der Erzieherinnen und Erzieher zügig positiv entwickeln. Dazu gehört ebenfalls eine Stärkung der Beförderungs- und Weiterqualifikationsmaßnahmen für alle Beschäftigten.

Jede Lehrkraft sollte unabhängig vom Lebensalter verbeamtet werden.

Stefan Behlau
Vorsitzender

Klaus Köther
Stv. Vorsitzender



Grundsätze und Impulse

a. Personalpolitik

Durch die derzeit mangelnde Personalausstattung in weiten Teilen der Bildungslandschaft wird die qualitative Bewältigung der hoheitlichen Aufgaben gefährdet. Der professionelle Anspruch der Beschäftigten kann vielerorts nur mit Mehrarbeit und einem hohen persönlichen Engagement erfüllt werden, das Belastungsgrenzen zu häufig überschreitet.

Eine adäquate Steuerung erfordert zunächst eine ehrliche Messung des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfs. Anschließend braucht es präventive und vorzeitige Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

Der VBE setzt sich für eine Vereinheitlichung der Pflichtstundenzahl auf 25,5 für alle Schulformen ein. Der VBE bekennt sich zur Zusammenarbeit in multiprofessionell-strukturierten Mitarbeiterschaften in Kita und Schule. Dies erfordert regelmäßige Zeiten für Kooperation, die auf das Pflichtstundendeputat angerechnet werden. Gleichsam muss das Deputat für Anrechnungstunden an allen Schulformen weiterhin erhöht werden. Dies gilt ebenfalls für Entlastungsmaßnahmen in dem Bereich der Kindertageseinrichtungen.

Der VBE fordert eine rechtliche Grundlegung der maximalen Gruppengröße in den Kitas (U3 – 10 Kinder; Ü3 – 20 Kinder; Mischform U3 und Ü3 – 15 Kinder). In einer Klasse darf die Höchstzahl der Lernenden 24 nicht überschreiten; Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf müssen doppelt gezählt werden. Dies bedingt Konsequenzen für die Personalausstattung. Die Klassengrößen an den Förder- und Klinikschulen, besonders in den Bereichen „Lernen“, „Emotionale und soziale Entwicklung“ sowie „Sprache und Kommunikation“, bedürfen ebenfalls einer angemessenen Absenkung.

Schulen brauchen eine größere Reserve zur Bewältigung von Ad-hoc- und langfristigem Vertretungsbedarf. Deswegen muss jede Schule mit einer Stellenbesetzungsquote von mindestens 108% ausgestattet werden. Im Rahmen einer Weiterentwicklung des „schulscharfen“ Sozialindex wäre nötig, dass die SGB-II-Quote schulgenau erhoben wird, um zielgerichtete Steuerung zu ermöglichen. Ebenso sollte die Zahl der über den Schulsozialindex gesteuerten Stellen weiter kontinuierlich erhöht werden.

Im Angesicht des aktuellen und des prognostizierten Lehrkräftemangels² zeigt sich die Notwendigkeit eines weiteren Ausbaus der Maßnahmen zur Gewinnung von grundständig ausgebildeten Lehrkräften. Gerade in Hinblick auf die gesellschaftlichen Entwicklungen - wie die stärkere Zuwanderung aus Krisengebieten oder die Verwerfungen der Corona-Krise - reichen die bisher etablierten Maßnahmen nicht aus.

Der VBE begrüßt die zusätzlichen Einstellungen der letzten Jahre in der Beschäftigtengruppe des „weiteren pädagogischen Personals“, da dies eine wichtige und zusätzliche Stütze im Schulalltag darstellt. Deswegen muss der Anteil von Menschen aus dem Bereich der sozialen

² vgl. Prof. i. R. Dr. Klemm, Klaus: "Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030"; VBE Studie, Berlin (2022)

Arbeit, der Multiprofessionellen Teams und der Sozialpädagogik bedarfserhöhend erweitert werden. Gleiches gilt für die Stellen im Bereich der Schulpsychologie. In Anbetracht der Einführung des Rechtsanspruchs auf den Ganztags zum Schuljahr 2026/2027 müssen dringend die personellen und materiellen Bedingungen verbessert werden. Dies erfordert bereits jetzt eine Beförderung des Offenen Ganztags durch die Einstellung von Fachkräften und eine Verbesserung der Ressourcen.

Der VBE steht zur Inklusion und betont die Unerlässlichkeit weiterer zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen. Der weit überwiegende Teil der Arbeit von Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen muss aus der direkten und kontinuierlichen Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern vor Ort bestehen. Der Mangel an Personen jener Fachrichtung darf nicht dazu führen, dass überwiegend diagnostische, beratende und koordinierende Tätigkeiten das Arbeitsfeld dominieren. Inklusion ist und bleibt eine Aufgabe aller Berufsgruppen, die in den Bildungseinrichtungen tätig sind: Wichtig bleibt jedoch die Tatsache, dass eine inklusive Schule nur dann ihrem Bildungsauftrag für *alle* Schülerinnen und Schüler nachkommen kann, wenn eine inklusive Lerngruppe konstant durch Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen in Zusammenarbeit mit den Regelschullehrkräften unterrichtet und begleitet wird. Schließlich müssen für den Übergang von Kindern mit Förderbedarf an die weiterführende Schule einheitliche Konzepte erarbeitet werden, um deren Schulzeit durch möglichst passgenaue materielle und personelle Settings zu flankieren.

Weil den speziellen Bedürfnissen eines Teils der Lernenden an Regelschulen nicht angemessen begegnet werden kann, steht der VBE für den Erhalt der Förderschulen. Die dortige Personalausstattung sowie die materiellen Ressourcen müssen deutlich gestärkt werden.

Für die an der Schule tätigen Ergotherapeuten, Logopäden, das Pflegepersonal, die Inklusionsassistenten oder andere Kooperationspartner sollen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um allen Schülern und Schülerinnen den Besuch einer inklusiven Schule oder einer Förderschule ermöglichen zu können. Weiterhin ist eine Erhöhung der Kapazitäten von stationären wie ambulanten Therapieplätzen in kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen dringend erforderlich, um psychosoziale Krisensituationen der betroffenen Schülerinnen und Schüler angemessen auffangen zu können. Der pädagogische Alltag zeigt, dass manchen Kindern nur in einer stationären Therapie adäquat geholfen werden kann. Sowohl eine inklusive Schule als auch eine Förder- bzw. Regelschule können in solchen Krisensituationen nur unzureichend Abhilfe leisten. Deswegen muss zukünftig verhindert werden, dass Therapieplätze in psychiatrischen Einrichtungen oft wegen langer Wartezeiten nicht zugänglich sind.

Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase, Multiprofessionelle Teams für Inklusion / Integration (MPT) und Schulsozialarbeit

Die pädagogisch geprägte Multiprofessionalität in den Schulen birgt eine Vielzahl von Chancen sowie das große Potential einer umfassenden und ganzheitlichen Unterstützung der Schülerinnen und Schüler. Auch wenn sich die diversen Beschäftigtengruppen und Einstellungsverhältnisse in einigen Grundsätzen unterscheiden, ist allen gemeinsam, dass die Handlungsfel-

der durch den hohen Grad an Kooperation mit den anderen Berufsgruppen formal zwar abgegrenzt sind, in der Praxis jedoch teils ein Arbeitseinsatz jenseits der vorgegebenen Regelungen erfolgt. Deswegen sind an allen Bezirksregierungen und Schulämtern Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu installieren, welche sich um die spezifischen Belange der jeweiligen Berufsgruppe kümmern – dies ist bisher nicht in flächendeckender und systematischer Form gegeben. Schließlich sind Fragen etwa in der Domäne der MPT-Inklusion (nach aktueller Erlassfassung) zur genauen Abstimmung des „unterrichtsnahen Arbeitseinsatzes“ unter der „übergreifenden Verantwortung einer Lehrkraft“ in der konkreten Arbeitspraxis noch häufig ungeklärt.

In der Gesamtschau beeinträchtigen Probleme wie Arbeitszeitverdichtung und Mehrarbeit die Tätigkeit der pädagogisch-geprägten Multiprofessionalität, was überdies für die Bereiche der Sozialpädagogik und der sozialen Arbeit gilt: Die Anzahl der Beratungsanlässe steigt - auch wegen gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen. Gleiches gilt für die Aufgaben in den Bereichen der Diagnostik und der Maßnahmen zur Förderung. Daraus erwächst zunächst die Forderung, dass sich etwa die Stellen für die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase und die MPT stärker bedarfserhöhend, also zusätzlich, auf das Gesamtbudget der Einrichtung auswirken. Analog dazu muss die Zahl der Stellen für die Schulsozialarbeit weiterhin erhöht werden.

Im weiteren Verlauf des beruflichen Werdegangs müssen mehr Angebote für Weiterqualifikation und Fortbildung für die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase, die MPT sowie die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter etabliert werden. Dazu gehört, wie andernorts in dieser Schrift betont, die Schaffung schulinterner Aufstiegsmöglichkeiten. Der reguläre unterrichtsnahe Einsatz der Beschäftigten in den Multiprofessionellen Teams für die Inklusion, die nach der aktuellen Erlassfassung eingestellt worden sind, sollte sich in allen Schulformen an der regulären Unterrichtsstundenzahl der Lehrkräfte an der jeweiligen Einrichtung orientieren. Beschäftigte, welche nach dem alten Erlass für die MPT im Gemeinsamen Lernen an weiterführenden Schulen eingestellt worden sind (also vor dem 05.05.2021), sollten bei einem entsprechenden Wunsch die Möglichkeit erhalten, umstandslos und unter Mitnahme der Stufen auf eine Stelle mit den Regelungen des aktuellen Erlasses zu wechseln.

Weiteres Personal in Schule und Kita

Nicht nur in der Corona-Krise wurde deutlich, dass Schulen eine Vielzahl von Aufgaben zugesprochen wurde, welche nicht genuin mit dem Lehrerberuf verbunden sind. Schon vor Corona sahen sich viele Schulen mit einem hohen Verwaltungsaufwand konfrontiert. Aus diesem Grund brauchen Schulen und Kitas auskömmliche Verwaltungsassistenz, die sich nicht aus den Anrechnungsstunden und der Leitungszeit der Einrichtung finanziert. Schulen benötigen zudem externe Administration und Pflege der digitalen Infrastruktur durch kommunale Angestellte. Letztlich sind auch Gesundheitsfachkräfte nötig, die sich beispielsweise um Hygiene und Medikamentengabe kümmern.

Inklusionsassistenz

Inklusionsassistenz, oft synonym „Schulbegleitung“ genannt, stellt mittlerweile ebenfalls eine weitere wertvolle Komponente dar, welche an vielen Bildungseinrichtungen unverzichtbar geworden ist. Der VBE betont, dass es einheitliche Qualitätsstandards und den Anspruch auf Qualifikations- und Fortbildungsmaßnahmen ebenfalls für diesen Personenkreis geben muss. Inklusionsassistentinnen und -assistenten benötigen Partizipation am Schulgeschehen etwa in Form von regelmäßigen Besprechungen unter der Koordination von mindestens einer verantwortlichen Lehrkraft, welche dafür Anrechnungsstunden oder eine Beförderungsstelle erhält – beides sollte aus zusätzlichen Mitteln bereitgestellt werden. Inklusionsassistenz ist im Inklusionskonzept der Schule explizit zu berücksichtigen.

Beschäftigte im Elementarbereich

Der überwiegende Teil der Kitas arbeitet mehr als die Hälfte des Jahres in aufsichtsrelevanter Personalunterdeckung. Deswegen setzt sich der VBE weiterhin für eine deutliche Erhöhung der Entlohnung und eine größere gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit im Elementarbereich ein. Dies sind Schlüsselfaktoren für die Gewinnung von dringend benötigten Fachkräften. Zielführende Maßnahmen bestehen des Weiteren in einer angemessenen Entlastung der Beteiligten sowie einer Ausdehnung der Verfügungszeit, um mehr Zeit für pädagogische Arbeit nutzen zu können. Weiter Entlastungstage müssen ermöglicht werden; auch sollte für Kitaleitungen die Wahlmöglichkeit der Umwandlung von Entgelterhöhungen in Entlastungstage bestehen. Vertretungspools werden ebenfalls dringend benötigt. Zur Bewältigung der bestehenden Aufgabenfülle sind verbindliche stellvertretende Leitungsstellen bei angemessener Entlohnung zu schaffen. Zudem erfordern zusätzliche Aufgaben zusätzliche Arbeitskräfte wie Alltagshelferinnen und –helfer oder Hauswirtschaftshilfen.

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger und Sozialassistentinnen und Sozialassistenten brauchen die Perspektive der Weiterqualifizierung zu Erzieherinnen und Erziehern. Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sollten grundsätzlich nach EG SuE 8b vergütet werden.

Fachleitung

Die Arbeit aller Fachleitungen ist gleichwertig. Daraus folgt, dass alle Fachleitungen dasselbe Beförderungsniveau erhalten, auch damit die Attraktivität der Fachleitungstätigkeit auf den Ebenen der Förder- und Klinikschulen sowie der Primar- und Sekundarstufe I gesteigert wird. Die Arbeit in den Seminaren – vor allem in Zeiten des Lehrkräftemangels – erfuhr ständige Erweiterungen und Umstrukturierungen: Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, Lehrkräfte in der pädagogischen Einführung, Lehrkräfte gemäß OBAS, Praxissemesterstudierende sowie Lehrkräfte der Anpassungslehrgänge bringen besondere bildungsbiografische Expertisen mit. Die Fachleitungen sind somit gezwungen, passende Ausbildungs- und Begleitungsformate zu konzipieren, durchzuführen und weiterzuentwickeln. Um der Verdichtung und Erhöhung der Arbeitszeit entgegenzuwirken, muss der Anrechnungsstundenschlüssel deutlich erhöht werden. An Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung ist analog ein angemessenes

Budget für Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben zu etablieren. Weiterhin birgt die Schaffung von Funktionsstellen an ZfsL zusätzliche Chancen. Generell sollte die Arbeit an der Schule und für das ZfsL besser vereinbar sein. Dazu braucht es weitere verbindliche Regelungen und eine stärkere Interessenvertretung für Fachleitungen.

Schulleitung

Die Bezahlung der Schulleiterinnen und Schulleiter muss mindestens zwei Stufen, die der stellvertretenden Schulleitungen mindestens eine Stufe über der Besoldung bzw. Bezahlung der Lehrerinnen und Lehrer liegen.

Die Vorbereitung auf ein Leitungsamt durch eine Qualifizierungsmaßnahme ist unabdingbar. Zugleich muss diese Maßnahme weiterhin einer kontinuierlichen Evaluation unterworfen werden, um zukünftige Schulleitungsmitglieder angemessen auf ihre Position vorzubereiten. Hierzu gehört auch eine nachhaltige Personalentwicklungsstrategie. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter muss berufsbegleitend regelmäßig dienstlich fort- und weitergebildet werden. Salutogene Personalführung sollte zudem umfassender in der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte Berücksichtigung finden. Kommissarische Leitungen müssen ein Angebot für begleitende Qualifizierungsmaßnahmen erhalten.

Jede Schule muss ein Leitungsteam haben. An vielen Standorten fehlen nämlich Schulleitungen, besonders an kleinen Schulen. Unterstützungssysteme im Sinne von Backoffice und qualifiziertem Verwaltungspersonal sind unabdingbare Voraussetzung für eine angemessene Verteilung organisatorischer Aufgaben. Dazu gehören Stellen für Sekretariate, Hausmeisterinnen und Hausmeister in Vollzeit sowie eine Verwaltungsassistenz.

Der Sockel an Leitungszeit ist für alle Schulformen zu erhöhen. Die Tätigkeit der kommissarischen Schulleitung muss umgehend und unbürokratisch finanziell anerkannt werden. Bei ständiger Vertretung für mehr als drei Monate – etwa wegen einer Langzeiterkrankung der Schulleitung oder einer vorläufig unbesetzten Stelle - haben die ständigen Vertreter neben der Leitungszeit Anspruch auf eine befristete angemessene und zusätzliche Geldleistung. Alle Formen der Teilzeitbeschäftigung müssen grundsätzlich auch Schulleiterinnen und Schulleitern offenstehen, um den individuellen Lebenssituationen der in der Schulleitung Tätigen Rechnung zu tragen. Gleichsam befürwortet der VBE TOP-Sharing. Dennoch muss das TOP-Sharing in der aktuellen Ausgestaltung umfassend evaluiert und attraktiver gestaltet werden.

Schulleitungen machen auch in den Umfragen und Untersuchungen des VBE NRW deutlich, dass ihre Arbeitszeit in den vergangenen Jahren entgrenzt wurde und besonders die psychische Belastung ständig zunimmt. Sie erledigen überdies häufig Aufgaben im Umfeld des Gebäudemanagements, da die Schulträger sparen. Die Aufgaben für Schulleiterinnen und Schulleiter müssen somit insgesamt klar definiert und von anderen Verantwortungsbereichen abgegrenzt sein, um Überbelastung zu vermeiden.

Schulaufsicht

Die staatliche Schulaufsicht agiert auf drei Ebenen: im Ministerium für Schule und Bildung, in den Bezirksregierungen und in den Schulämtern. Die Schulaufsicht besteht aus den schulfachlichen und verwaltungsfachlichen Mitgliedern. Sie muss die Funktionsfähigkeit des Schulsystems gewährleisten und nimmt als Kernaufgaben die Fachaufsicht, die Dienstaufsicht und die Rechtsaufsicht sowie die Bereiche Beratung, Innovation und Controlling wahr. Schulaufsicht stärkt die Entwicklung der eigenverantwortlichen Schule durch Beratung und Unterstützung und gewährleistet die Umsetzung bildungspolitischer Vorgaben. Schulaufsicht als systemische Aufsicht ist verantwortlich für die Qualitätssicherung und folgt dem Grundgedanken der qualitätsorientierten Selbststeuerung. Eine systemische Schulaufsicht sorgt für eine gleichsinnige Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen und gibt den Schulen Orientierung, indem sie Schulleitungen und schulische Gremien in den Bereichen Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung berät. Sie arbeitet aufgabenbezogen, dialogisch, prozessbegleitend und ergebnisorientiert. Eine systemische Schulaufsicht steuert das schulische Bildungsangebot in der Region. Die Dienst- und Fachaufsicht aller Schulformen muss ortsnah wirksam werden und die Schulen vor Ort unterstützen und vernetzen.

Folgende Problematiken erschweren aktuell die Arbeit der Schulaufsicht in NRW: Die Schulaufsicht macht immer wieder deutlich, dass sie für zu viele Aufgabenbereiche verantwortlich ist. Für die wichtige Aufgabe der Beratung und Begleitung von Schulen fehlt oft die Zeit. Es fehlt ebenfalls ausreichend qualifiziertes Fachpersonal zur Unterstützung der Arbeit. Offene Stellen werden nicht rechtzeitig genug nachbesetzt. Eine weitere Problematik besteht darin, dass die Schulaufsicht je nach Schulform unterschiedlich unterstützt wird. Dies wird etwa in Situationen deutlich, in denen nur bestimmte Schulaufsichten zu Besprechungen eingeladen werden. Folglich muss die Lösung darin bestehen, dass alle Schulaufsichten gleichberechtigt wahrgenommen und einbezogen werden.

Die Schulaufsicht nimmt innerhalb des Schulsystems wesentliche Aufgaben auf verschiedenen Ebenen wahr. Dieses Aufgabenspektrum ist in seiner Gesamtheit mit den vorhandenen Ressourcen nicht mehr leistbar. Das heißt: Die Schulaufsicht liegt in der Verantwortung des Landes; eine Trennung von Dienst- und Fachaufsicht ist nicht zielführend. Es ist eine Zukunftsaufgabe, eine stufen- statt schulformbezogene Schulaufsicht zu entwickeln. Es bedarf einer genauen Beschreibung der Aufgabenstruktur und es muss eine Fokussierung auf die Kernaufgaben in Abstimmung mit den Beteiligten erfolgen. Auf allen Ebenen muss das Personal deutlich aufgestockt werden, sowohl im Bereich der Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten als auch auf den Ebenen der Juristinnen und Juristen und der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter. Das Personal sollte in Krisenzeiten wegen der Systemrelevanz des Schulbereichs in den Abteilungen verbleiben und darf nicht für schulfremde Aufgaben aus den Schulabteilungen abgezogen werden. Die funktionsgerechte Aufgabenerfüllung bei veränderten und wachsenden Aufgaben erfordert ebenfalls verlässliche institutionelle und materielle Rahmenbedingungen (Ausstattungsstandards). Die Arbeit in den Schulämtern muss zudem als staatliche Schulaufsicht transparent gestaltet und wertschätzender wahrgenommen werden. Eine Verbesserung der Visibilität der regionalen Schulämter als staatliche Verwaltungsbehörden ist entsprechend notwendig. Die Bezeichnung der staatlichen Schulaufsicht auf den drei Ebenen soll nach der jeweiligen Institution benannt werden: Schulaufsicht im Ministerium für

Schule und Bildung, Schulaufsicht in den Bezirksregierungen, Schulaufsicht in den Schulämtern. Mindeststandards für verwaltungsfachliche Unterstützung müssen entwickelt und umgesetzt werden.

Die regionalen Schulämter sollten weiterhin in das Landesverwaltungsnetz eingebunden sein. Weiterhin hält der VBE NRW folgende Forderungen aufrecht: Tarifbeschäftigten ist ein Wechsel in die Schulaufsicht zu ermöglichen. Eine einheitliche dienst- und besoldungsrechtliche Einordnung der Schulaufsichten ist auf allen drei Ebenen anzustreben. Voraussetzung für die Berufung in die schulfachliche Aufsicht ist eine Tätigkeit in der Schulleitung.

b. Qualifikation

Erste Ausbildungsphase

Eine Reform der ersten Ausbildungsphase bietet Ansatzpunkte zur Gewinnung von zukünftigen Lehrkräften. Die Dramatik des Lehrkräftemangels bedingt innovative und kreative Maßnahmen:

Ein umfassendes Stipendienprogramm für einzelne Lehramtsstudiengänge, in denen Mangel herrscht, könnte weitere Anreize für die Berufswahl schaffen. Mindestens wäre jedoch eine Bezahlung der Praxissemester nötig, weil in dieser Zeit häufig der Gelderwerb neben dem Studium nicht möglich ist.

Ein ergänzendes Mittel, um den Mangel an Lehramtsstudierenden zu kompensieren, besteht generell in einer Flexibilisierung (Polyvalenz) der Studiengänge. Ebenso könnte der Wechsel vom Bachelor of Science zu einem Master of Education ermöglicht werden: Prinzipiell könnte die Festlegung auf eine Schulform erst im zweiten Studienabschnitt – nach dem Bachelor – erfolgen, nachdem an verschiedenen Schulformen und –stufen praktische Phasen absolviert wurden.

Für den Primarbereich und den Bereich der Sonderpädagogik müssen weitere Studienplatzkapazitäten geschaffen werden. Gleichsam empfiehlt sich die Einführung von Lehramtsstudiengängen für Grundschule, Sonderpädagogik und Sekundarstufe I an weiteren Universitätsstandorten. Insgesamt ist eine wissenschaftliche Evaluation der Gründe für Studienabbrüche sowie eine Analyse der Lehramtsstudieninhalte in Bezug auf deren Zeitgemäßheit nötig.

Zweite Ausbildungsphase

Der VBE begrüßt ausdrücklich die Flexibilisierungen im Bereich der zweiten Ausbildungsphase, welche in den letzten Jahren gewährt worden sind. Viele angehende Lehrkräfte erleben den Vorbereitungsdienst als intensive und anspruchsvolle Zeit. Aus diesem Grund muss der Vorbereitungsdienst als Zeitraum für Entwicklung interpretiert werden, welcher in einem saluto-

genen und wertschätzenden Rahmen die persönlichen, pädagogischen und didaktischen Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter erweitert. Dies bedingt einen praxisnahen Fokus auf die Aufgabenvielfalt des Arbeitsalltags der Lehrkräfte.

Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter dürfen nicht zur Kompensation des landesweit herrschenden Lehrkräftemangels herangezogen werden. Zudem muss die Betreuung in den Ausbildungsschulen eindeutig, transparent und einheitlich gestaltet werden.

Der VBE setzt sich dafür ein, dass innerhalb der zweiten Ausbildungsphase die Vernetzung mit anderen Schulstufen und der KiTa noch stärker in den Vordergrund rückt.

Mit Beginn der zweiten Ausbildungsphase ist häufig ein Wohnungswechsel bzw. der Bezug einer eigenen Wohnung verbunden. Häufig fallen ebenfalls zusätzliche – teilweise sehr hohe – Fahrtkosten zur Ausbildungsschule und zum Seminarstandort an. Mit der derzeitigen Besoldung ist aber eine alleinige Finanzierung der Lebenshaltungskosten nicht immer möglich. Daher wird eine deutliche Erhöhung der Bezüge für LAA und eine Erstattung der Fahrtkosten gefordert, ebenso wie ein einheitlicher, schulformunabhängiger Anwärtergrundbetrag. Analog zu bisherigen Positionierungen des VBE-NRW bleibt die Forderung nach einer Dauer des Vorbereitungsdienstes von grundsätzlich 24 Monaten bestehen.

Qualifizierung

Der VBE fordert eine mindestens halbjährige Vorabqualifizierung sowie eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung für Menschen, die im Seiteneinstieg an die Schulen gelangen. Personal, das sich dauerhaft in der Schule bewährt hat, muss eine dauerhafte Perspektive in der Schule angeboten werden. Personen im Seiteneinstieg brauchen zudem weitere Qualifikationsmaßnahmen und damit Aufstiegschancen im Schulsystem. Die Maßnahme VOBASOF muss ebenfalls attraktiver gestaltet werden. Der Einsatz von Personal, das an jener Maßnahme teilgenommen hat, sollte möglichst an der Stammschule gewährleistet sein, weil die Schulen jene berufsbegleitende Ausbildung aus dem eigenen Stundenbudget finanzieren. Maßnahmen zur Qualifikation wie u.a. OBAS oder VOBASOF dürfen sich zukünftig nicht mehr negativ auf das Gesamtstundenbudget einer Schule auswirken.

Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger müssen bei Bewährung die Möglichkeit der Nachqualifizierung erhalten, mit der Chance, sich dadurch finanziell deutlich zu verbessern und eine vollständige Lehrbefähigung zu erreichen.

Die Pädagogische Einführung benötigt bessere Rahmenbedingungen, damit die unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konstruktiver gewürdigt werden. Die im Erlass zur Pädagogischen Einführung für die Grundschule verankerte Maßnahme des Senior-Mentorings ist prinzipiell inhaltlich sinnvoll und zielführend. Durch die Freiwilligkeit der Teilnahme und die damit fehlende Entlastungsmöglichkeit für die Lehrkräfte scheint die real messbare Effektivität hingegen fraglich. Wenn das Senior-Mentoring seitens der Seminarleitung koordiniert wird, ist zudem eine angemessene Entlastung für diese Zusatzaufgabe wegen des hohen Arbeitsaufwands erforderlich.

Fortbildung und Weiterqualifizierung

Für den Kita-Bereich wie für die Schulen müssen Fortbildungen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers stattfinden, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Fortbildungsbudgets der Einzelschule müssen so gestaltet sein, dass relevante schulspezifische Fortbildungsbedarfe abgedeckt werden können. Wegen der Vielzahl der Fortbildungsbedarfe durch neue Aufgaben brauchen Schulen Zeit für schulinterne Fortbildungen und die damit verbundenen Hospitationen. Das Fortbildungssystem muss landeseinheitlicher konzipiert werden. Gerade im Bereich der Inklusion müssen Angebote geschaffen werden, welche sowohl die Spezifik der Förderschwerpunkte als auch die fachspezifische Ausgestaltung von Differenzierungen stärker fokussieren. Zudem sollten Maßnahmen wie Fortbildungen, Qualifikationsmaßnahmen und Weiterqualifikation angemessen hinsichtlich der Anrechenbarkeit refinanziert werden, damit Schulen keine Nachteile in der Stundenausstattung erfahren.

c. Beförderung

Der Schlüssel für Beförderungsstellen muss in allen Schulformen gleich sein. Für alle Lehrämter sind entsprechende Beförderungsamter einzurichten. Mindestens 40% der Lehrkräfte sind einem Beförderungsamter zuzuordnen. Unterschiede zwischen den verschiedenen Schulformen sind nicht hinnehmbar. Bediensteten aus dem Bereich der Fachlehrerinnen und Fachlehrer, der MPT, der sozialen Arbeit und auch der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger muss ebenfalls eine Perspektive der beruflichen Weiterentwicklung in Form von Beförderungsmöglichkeiten gegeben werden.

d. Materielle Bedingungen: Arbeitsplatzausstattung - Heimarbeitsplätze - Architektur

Schulen und Kitas brauchen gesundheitsförderlich und digital ausgestattete Arbeitsplätze für alle Beschäftigten, auch weil die Arbeit mit den (Lern-) Gruppen kontinuierlich um weitere Aufgaben wie Bürotätigkeiten ergänzt wird. Wenn diese Arbeitsplätze im Betrieb nicht zur Verfügung stehen, muss der Arbeitsraum in der Privatwohnung auf Wunsch des oder der Beschäftigten den Status eines Heimarbeitsplatzes erhalten und dementsprechend ausgestattet werden. Mobile dienstliche Endgeräte sollen sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Dies wird gewährleistet, indem den Bediensteten eine Auswahl dienstlicher Endgeräte angeboten wird.

Die Architektur der Schulgebäude muss nicht nur den Ansprüchen pädagogischer Anforderungen genügen: Aspekten der Barrierefreiheit und eines salutogenen Grundsettings muss schon bei der Konzeption Rechnung getragen werden. Dies impliziert auch die Reduzierung von Lärm durch bauliche Maßnahmen. Räume müssen sach- und fachgerecht ausgestattet sein. Zudem

sind zusätzliche Lernräume in ausreichender Form etwa für Kleingruppen, Entspannungs- sowie Ruhephasen und Teamgespräche zu installieren. Bei Neu- und Umbauten sollten entsprechend die Interessen der Beschäftigten über den Status einer Mitbestimmung eingebracht werden. Der VBE-NRW unterstützt die von der Bundesorganisation und Partnern entwickelten „Leitlinien für leistungsfähige Schulbauten in Deutschland“ sowie das in diesem Kontext veröffentlichte gemeinsame Positionspapier „Neues Förderverständnis für den Schulbau“.

e. Tarif

Eine Angleichung der Bezahlung zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften ist durch die Fortschreibung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EGO) zeitnah zu realisieren. Die Nettovergütung der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer soll dem der verbeamteten Lehrpersonen entsprechen.

Der VBE bleibt bei der Auffassung, dass eine regelmäßige Tarifpflege zwischen den Tarifverhandlungsintervallen nötig ist, damit die vielfältigen länderspezifischen Regelungen für die zahlreichen Berufsgruppen und Beschäftigungsverhältnisse individuell angepasst werden können. In Ergänzung hierzu sei das Ziel definiert, dass sich die lineare Erhöhung oberhalb der Teuerungsrate befinden sollte – die finanzielle Attraktivität der Berufe im Bildungssystem würde damit besonders in Zeiten der Unsicherheit gesteigert.

A13 / EG13 für alle grundständig ausgebildeten Lehrkräfte in NRW ist essenziell und vom Tarifvertrag unbenommen. Damit diese Forderung volle Wirkung entfaltet, müssen Exspektanzverluste verhindert werden, indem beispielsweise eine stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeiten ermöglicht wird. Verschlechterungen bei der Eingruppierung sind nicht akzeptabel: Die Forderung seitens der Arbeitgeber, dass höherwertige Aufgaben an untere Entgeltgruppen (und damit ohne eine entsprechende Bezahlung) übertragen werden können, ist dementsprechend abzulehnen. Im Gegenteil: Jede höherwertig wahrgenommene Beschäftigung muss umgehend höherwertig bezahlt werden und damit direkt auf Versorgung und Rente anrechenbar sein.

Prinzipiell hält der VBE an der Forderung nach der sofortigen Einführung und Umsetzung einer Paralleltabelle wegen der Fairness innerhalb der Beschäftigtengruppen fest. Zwischenzeitlich besteht die Notwendigkeit, eine finanzielle Annäherung an die Gehälter der verbeamteten Lehrkräfte durch generelle Erhöhungen der Tabellenentgelte zu gewährleisten. Strukturelle Verbesserungen für Tarifbeschäftigte stehen für den VBE NRW im Vordergrund. Dazu gehören unter anderem der finanzielle Ausbau der Stufe 6 in der Entgelttabelle und das sofortige „Auf-tauen“ der Jahressonderzahlung unter Wiederherstellung des vorherigen Niveaus. Wir setzen uns ein für klare Entfristungsregelungen und eine Abmilderung von „Schädlichen Unterbrechungen“.

Der öffentliche Arbeitgeber muss sich seiner Fürsorgepflicht gegenüber tarifbeschäftigten Lehrkräften bewusst sein. Aufgrund des Personalmangels werden zunehmend Arbeitsverträge entfristet. In der Regel handelt es sich dabei um Personen, die einer geringeren Entgeltgruppe

(EG 9 oder EG10) zugeordnet sind. Gerade diese Lehrkräfte, dazu zählen – wie bereits an anderer Stelle erwähnt - auch die Seiteneinsteiger/ -innen, müssen sich berufsbegleitend weiterbilden können und durch Qualifizierungen die Möglichkeit erhalten, höhere Entgeltgruppen zu erzielen. Hier gilt es, Standards zu entwickeln.

Der VBE begrüßt die Fortführung der Altersteilzeit im Beamtenbereich. Diese Möglichkeit sollte jedoch ebenfalls in Form eines Altersteilzeittarifvertrags für die Angestellten bestehen. Beschäftigte in Schulen dürfen nicht von Entwicklungen des öffentlichen Dienstes, wie etwa Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, abgekoppelt werden.

Aus personalpolitischer Sicht drängt sich die Forderung auf, dass die Instrumente des §16 (2) TV-L zur Anerkennung vorheriger Berufserfahrung einheitlicher und wohlwollender bei der Stufenzuordnung genutzt werden sollten.

Für alle Bediensteten im öffentlichen Bildungsbereich sollten Job-Tickets bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Der VBE wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter und natürlich auch Beschäftigte in den Multiprofessionellen Teams eine angemessene Bezahlung erhalten, sodass diese Arbeitsbereiche auch im Vergleich zu anderen Arbeitgebern dauerhaft konkurrenzfähig bleiben. Nach unserer Überzeugung muss deshalb jede Verbesserung, die im Bereich der Lehrkräfte erzielt wird, auch angemessen auf die erwähnten Arbeitsfelder übertragen werden. Zudem müssen die verschiedenen Bereiche, in denen sozialpädagogische Fachkräfte im Landesdienst tätig sind, endlich eine Harmonisierung erfahren, vor allem in Bezug auf Arbeitszeitregelungen, Einstufungen und Einstellungsmöglichkeiten. Dies beinhaltet eine faire und sachgerechte Anerkennung von vorheriger Berufserfahrung in der Stufenzuordnung. Hierzu gehört auch die Forderung nach Rücknahme der Stufenzeitverlängerungen im TV-L, die einen realen Lohnverlust bedeutet haben und bedeuten, damit Fachkräfte gewonnen und gehalten werden können.

Eine faire und angemessene Eingangsbesoldung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer an Förderschulen ist A10. Diese Kolleginnen und Kollegen leisten jeden Tag eine wertvolle Arbeit in den Schulen – eine Arbeit, die entsprechende Wertschätzung erfahren muss.

Der VBE fordert wesentliche Verbesserungen im Tarifbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Dazu gehören unter anderem eine deutliche Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale durch eine Anhebung der Grundeingruppierung für alle relevanten Beschäftigtengruppen sowie die Honorierung von Qualifizierungen. Auch ist die Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufgrund der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz nötig. Die Stufenlaufzeiten sollten angepasst und geöffnet werden; zusätzlich ist die Erweiterung der S-Tabelle um weitere Stufen im oberen Bereich von großer Relevanz. Gleichsam muss die bei anderen Trägern gewonnene Berufserfahrung einfacher und großzügiger anerkannt werden. Der VBE begrüßt somit ausdrücklich die Ergebnisse der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst im Frühjahr 2022.

f. Besoldung, Versorgung und Fürsorge

Es muss bei der zeitnahen Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung bleiben. Weiterhin darf die Versorgung und damit auch das Ruhegehalt nicht von den Ergebnissen der Tarifeinigung abgekoppelt werden: Die Anpassung der Versorgungsbezüge muss stets deckungsgleich erfolgen. Auch deswegen ist es wichtig, dass die Pensionsfonds ausreichend gefüllt sind. Die familienbezogenen Komponenten im Besoldungs-, Versorgungs- und im Beihilferecht sind wegen der gestiegenen Lebenshaltungskosten zu dynamisieren. Das bestehende Beihilfesystem muss erhalten bleiben und beständig verbessert werden.

Zur Vermeidung von sozialen Härten müssen eine zügige Bearbeitung der Anträge innerhalb einer zweiwöchigen Frist und die generelle Einführung einer Abschlagszahlung bei hohen Rechnungen erfolgen. Die Beihilferegelungen sind den ärztlichen und zahnärztlichen Gebührenordnungen anzupassen. Grundsätzlich müssen alle apothekenpflichtigen Arzneimittel, nicht nur die rezeptpflichtigen, beihilfefähig sein. Dies gilt auch für neue anerkannte Behandlungsmethoden.

Die Versorgungsabschläge bei einer Zuruhesetzung aufgrund der Antragsaltersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit müssen bei einer rechnerischen Überschreitung des Höchstruhegehaltsatzes von diesem höheren Wert in Abzug gebracht werden. Darüber hinaus müssen auch für alle Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren sind, Kindererziehungszuschläge im Umfang von 36 Monaten auf die Versorgung angerechnet werden. Die diesbezügliche Schlechterstellung von Müttern im Beamtenverhältnis ist aufzuheben.

Die Anerkennung der Studienzeiten muss ohne Antragstellung versorgungswirksam sein. Hochschul- und Ausbildungszeiten sind in vollem Umfang anzuerkennen und im Umfang der Regelstudienzeiten zu berücksichtigen. Zeiten einer begrenzten Dienstfähigkeit und Zeiten einer „Zwangsteilzeitbeschäftigung“ sind ebenfalls im vollen Umfang als ruhegehaltfähige Dienstzeiten zu berücksichtigen. Die Absenkung des Witwen- bzw. Witwergeldes auf 55 % ist wieder auf 60% des maßgeblichen Ruhegehalts zu kompensieren.

g. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Schon vor der Corona-Pandemie stieg die Zahl der erkrankten Arbeitskräfte in Schulen und Kitas. Untersuchungen wie COPSOQ und die Studie zum Deutschen Kitaleitungskongress 2022 weisen nach, dass hohe Arbeitsbelastung sich immer häufiger auf die Gesundheit niederschlägt. Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben nehmen zu. Eine Prämisse zur Beförderung der Arbeitsgesundheit stellt aus Sicht des VBE der Einklang zwischen Anforderungen und Ressourcen dar, um proaktiv (und damit verhältnispräventiv) gesunde und zufriedene Berufsbiographien zu garantieren. Dies schließt Konzepte zur Verminderung von Belastungsspitzen ein. Der VBE fordert, dass aus den Ergebnissen der COPSOQ-Untersuchung konkretere Maßnah-

men des Schulträgers und des Dienstherren zur Verbesserung der Rahmenbedingungen resultieren. Hier sind exemplarisch kleinere Lerngruppen, Lärmschutz- und Schulbaumaßnahmen zu nennen.

Angesichts der Pandemie fordert der VBE die Prüfung der Anerkennung von COVID 19 als Berufskrankheit sowie eine Abkehr von einem kurzfristig-reaktiven Verhalten in der Pandemie seitens der zuständigen Ministerien. Transparente Kommunikation und wertschätzende Unterstützung sind ein Schlüsselfaktor zur Minderung von Stress und Belastungssymptomen auf allen Ebenen der Bildungslandschaft. Arbeitsorganisation muss unter dem Diktum der Salutogenese stehen.

Die Beförderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz erstreckt sich über einen Reigen einzelner verhältnis- und verhaltenspräventiver Maßnahmen in bestenfalls ausgewogenem Verhältnis. Die Komplexität dieser Maßnahmen erstreckt sich analog zu den Studien des VBE³ über eine entschlossene Bekämpfung und Verfolgung von Gewalt gegen die Beschäftigten in Kita und Schule, einen Ausbau von Beratung und Supervision, eine Stärkung der Ressourcen im Bereich des Arbeitsschutzes und die adäquate Ausstattung der Arbeitsplätze. Aus diesem Grund sollten die Angebote des überbetrieblichen Dienstes niederschwelliger und praxisnah an den Schulen etabliert und bekanntgemacht werden.

h. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Der VBE fordert die Beibehaltung der aktuell geltenden 30 Kinderkrankentage pro Kind analog der 60 Kinderkrankentage für Alleinerziehende.

Für die Vereinbarkeit von familiären Anliegen und der beruflichen Tätigkeit müssen an allen Schulen vor Ort mitbestimmte Teilzeit- und Vertretungskonzepte existieren. Zudem könnte eine Gewährung von Schutzzeiten etabliert werden, an denen kein ad-hoc Vertretungsunterricht verlangt wird. Für die Teilnahme an Konferenzen und an außerunterrichtlichen Schulveranstaltungen sollte die Möglichkeit zur Bildung von Tandems bestehen, in denen die erhaltenen Informationen zeitnah ausgetauscht werden können. Weiterhin empfiehlt der VBE, dass Kindern von Lehrkräften bei längeren Konferenzen und Schulveranstaltungen die Möglichkeit einer Vor-Ort-Betreuung geboten wird.

³ vgl. forsa Politik- und Sozialforschung GmbH: „Die Schule aus Sicht der Schulleiterinnen und Schulleiter – Gewalt gegen Lehrkräfte; Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativbefragung“; VBE Studie, Berlin (2020)

i. Gleichstellung

Der VBE-NRW bekennt sich zum Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming). Das impliziert, dass die Lebenssituationen und Interessen von Frauen, Männern und Menschen, die sich nicht im binären System wiederfinden, grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen sind. Gleichstellung und Teilhabe sind Gütekriterien eines angemessenen Arbeitsklimas. Aus diesem Grund stellt der VBE fest, dass die Rolle der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen auch gegenüber der örtlichen Leitung gestärkt werden muss: Die Entscheidung darüber, wer von der Schulleitung als AfG benannt wird, darf nur im Einvernehmen mit den Mitgliedern der Lehrerkonferenz fallen. Der bisher vorgesehene Status der „Anhörung“ durch die Schulleitung reicht nicht aus.

Die Rechte und Pflichten der AfG ergeben sich aus §15 ff. LGG NRW.

Jede Einrichtung braucht einen Gleichstellungsplan, der an einer Schule, einer KiTa oder einem ZfsL erstellt und verabschiedet wird. Die AfG entscheidet über die Relevanz von Gleichstellungsmaßnahmen idealerweise auf der Basis der Beschlüsse der Lehrerkonferenz. Hier ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- Umsetzung Gleichstellungsplan
- Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch der betroffenen Kolleginnen und Kollegen
- Erstellung und Umsetzung des Teilzeit-Konzeptes
- Gestaltung sozialverträglicher Stunden- und Vertretungspläne
- schulinterner Einsatz von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus Beurlaubungen
- Fortbildungsplanung und -auswahl
- Schulprogramm (u. a. Betriebspraktika, Schulwanderungen, Ganztagsangebot, Kooperation mit außerschulischen Partner, etc.)
- Qualitätssicherung, Controlling, Evaluation
- Fragen des koedukativen Unterrichts
- Klassen- und Gruppenbildung
- Gremienbesetzung

Der VBE fordert eine adäquate Entlastung für die AfG von mindestens einer Stunde pro Woche, welche sich aus einem zusätzlichen Haushaltstitel der Schule rekrutiert und sich damit bedarfserhöhend auswirkt. An größeren Systemen sind mehrere Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zu installieren und entsprechend mit Entlastungen zu versehen. Der AfG stehen regelmäßige Fortbildungen zu. Zudem ist eine verstärkte Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht, mit den Bezirksregierungen und mit dem Ministerium wichtig. Ein angemessenes finanzielles Budget zur eigenständigen Verfügung für die AfG sollte den Einrichtungen vor Ort zugewiesen werden. An allen Bezirksregierungen und auf der örtlichen Ebene sind Beschwerdestellen nach §13 LGG zu installieren, die mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet sind.

j. Schwerbehindertenvertretung

Der VBE setzt sich dafür ein, die Rechte schwerbehinderter, gleichgestellter und von Schwerbehinderung bedrohter Menschen im Bildungsbereich auch weiterhin uneingeschränkt zu sichern, großzügig zu berücksichtigen, konsequent anzuwenden und auszubauen im Sinne aller tangierten Rechtsvorschriften, insbesondere des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX).

Sowohl die in den Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im nordrhein-westfälischen Landesdienst formulierten rechtlichen Rahmenbedingungen als auch die entsprechenden Hinweise für den Schulbereich, zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Berufsalltag, werden ausnahmslos unterstützt. Nachteilsausgleiche für Schwerbehinderte und Gleichgestellte müssen, sowohl für bereits eingestellte als auch für sich in Ausbildung befindliche Menschen, in wohlwollendem Ermessen großzügig und selbstverständlich eingeräumt werden. Das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst müssen so gestaltet sein, dass schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass ihnen durch ihre Behinderung und deren Begleiterscheinungen Nachteile entstehen.

Die Dienststellen müssen sicherstellen, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber wohnortnah im Schuldienst eingestellt und verbeamtet werden. Die Belange dieses Personenkreises müssen bei Arbeitsplatzwechseln, Abordnungen und Versetzungen eine besondere Unterstützung erfahren. Bei der Gewährung konkreter Nachteilsausgleiche im Schulalltag ist im Sinne der Prävention unbedingt verantwortungsbewusst und großzügig zu verfahren. Die besonderen Regelungen für die Zurruehesetzung von Schwerbehinderten müssen erhalten bleiben. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist in allen Angelegenheiten, die einzelne oder Gruppen von Schwerbehinderten/Gleichgestellten betreffen, weiterhin stets umfassend und unverzüglich sicherzustellen. Die SBV zeichnet sich durch Leistungsfähigkeit und Praxisnähe aus, was durch regelmäßige und qualitativ hochwertige Fortbildung gewährleistet wird. Der VBE steht dafür, dass schwerbehindertem/gleichgestelltem Personal durch vielfältige und kompetente Beratungsmöglichkeiten und auch durch die Thematisierung aller Belange dieser besonderen Personengruppe in Veröffentlichungen und Fortbildungen – zum Beispiel für SBV, Personalräte, Lehrerräte und Schulleitungen – intensiv begleitet und unterstützt wird.

Weiterhin fordert der VBE, dass Barrierefreiheit als Kriterium stärker in den Neu- und Umbau von Schulgebäuden einbezogen wird. Dies erfordert ein kontinuierliches Mitspracherecht der Schwerbehindertenvertretungen bei der Planung von Schulgebäuden.

Gleichsam gilt, dass die Barrierefreiheit für digitale Arbeitsmittel, wie etwa Lernplattformen und Verwaltungsprogramme, auf der Grundlage des „Europäischen Rechtsaktes zur Barrierefreiheit“ (European Accessibility Act) zügig und umfassend umgesetzt werden muss. Eine gute Zugänglichkeit von digitalen Werkzeugen und Medien für Menschen mit Einschränkungen im Bereich der Sinneswahrnehmungen und der Motorik ist dafür zwingende Voraussetzung.

k. Lehrerrat

Die Praxis zeigt, dass die Anzahl der Anrechnungstunden für den Lehrerrat nicht ausreicht, um eine angemessene Entlastung herbeizuführen. Somit sind den Schulen zusätzliche zweckgebundene Entlastungskontingente bereitzustellen – aus einem eigenen Haushaltstitel innerhalb des Anrechnungstundenkontingents. Jedes Mitglied des Lehrerrats muss mindestens eine Wochenstunde als Ausgleich erhalten, die auf das Unterrichtsdeputat anzurechnen ist. Eine Fortbildung und Schulung der Lehrerräte ist insbesondere nach den turnusmäßigen Neuwahlen besonders während der Einführungsphase zu sichern. Entsprechende finanzielle Mittel sind zur Verfügung zu stellen. Die Rechte der einzelnen Mitglieder der Lehrerräte sollten analog zum LPVG gewährleistet sein: Eine Versetzung oder Abordnung darf gegen den Willen eines Mitglieds des Lehrerrats nur erfolgen, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Lehrerrat, dem das Mitglied angehört, zustimmt. Lehrerrat, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung arbeiten zusammen i. S. des SGB IX und unterstützen sich.

l. Personalrat

Die Dienststellen und die Personalräte arbeiten auf Augenhöhe und mit dem festen Willen zur Einigung und Konfliktlösung zusammen. Das Initiativrecht der Personalräte ist auszubauen durch die Ausweitung des Initiativrechts über die in § 72 LPVG geregelten Tatbestände hinaus.

Der VBE spricht sich für die Beibehaltung und Stärkung der Personalräte aus. Um ein partnerschaftliches Miteinander und ein Arbeiten auf gleicher Augenhöhe mit der Dienststelle zu optimieren, sind jedoch noch weitere Veränderungen notwendig. Der Grad der Beteiligung ist zu erweitern:

- Überführung der Tatbestände der Mitwirkung und Anhörung in die Mitbestimmung
- Erweiterung der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen auf alle Beschäftigten
- stärkere Beteiligung der Personalräte in allen persönlichen, sozialen und innerdienstlichen Angelegenheiten der Beschäftigten
- weitgehendere Beteiligung bei den Beschäftigungsbedingungen der Einstellungsbewerberinnen und -bewerber
- Beteiligung bei der Verlagerung / Auslagerung beteiligungspflichtiger Tatbestände an außerschulische Institutionen
- Beteiligung bei der Ausschreibung und Beauftragung externer Dienstleister

Die partnerschaftliche Stellung des Personalrats ist zu stärken:

- die Möglichkeit zur Schaffung von Krisenstäben unter Beteiligung von Mitgliedern jedes Personalrats auf allen Ebenen
- grundsätzliche Vermeidung der Nutzung von §66 (8) LPVG zugunsten von prozessbegleitender Beteiligung
- Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen bereits während der Willensbildung in der Dienststelle
- Stärkung prozessbegleitender Mitbestimmung
- Vorlage aller Unterlagen, die auch die Dienststelle zu ihrer Entscheidungsfindung benutzt
- grundsätzlich verpflichtende Teilnahme der Dienststellenleitung an gemeinschaftlichen Besprechungen und Erörterungen
- eine großzügige Gewährung der Kostenübernahme für anwaltliche Beratung
- Beschränkung der Dienststelle auf eine vorläufige Regelung bis zur abschließenden Klärung einer ungeklärten Streitfrage durch ein Verwaltungsgericht oder die Einigungsstelle
- Beteiligung bei Absprachen nachgeordneter Behörden, die in ihrem Ergebnis und ihren Auswirkungen einer einheitlichen Regelung der übergeordneten Behörde gleichkommen
- Bereitstellung von digitalen Endgeräten für alle Personalratsmitglieder
- Bereitstellung von Räumen für Personalratssitzungen in der jeweiligen Dienststelle
- Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes auf Wunsch des jeweiligen Personalratsmitglieds
- Verbesserung der Bürosituation in räumlicher und materieller Hinsicht
- Zugang zu allen IT-Plattformen wie Verwaltungsnetz und E-Akte (auch auf dienstlichen mobilen Endgeräten)
- weitere Anhebung des Freistellungsvolumens für kleinere Gremien

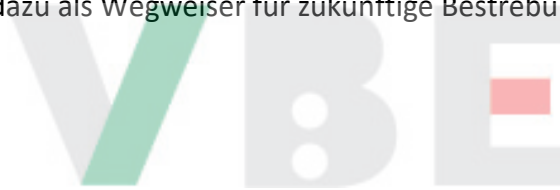
m. Schulen mit mehreren Standorten

Schulen mit mehreren Standorten brauchen zur Bewältigung der Aufgaben einen höheren Personalschlüssel von mindestens 15%. Leitungszeit und Anrechnungsstunden müssen über das bisherige Maß hinaus erhöht werden. An Schulen mit mehreren Standorten sollte zudem eine weitere stellvertretende Schulleitung installiert werden, welche an einem Teilstandort verortet ist. Um Fahrzeiten zu reduzieren, muss sich der Unterrichtseinsatz der Kolleginnen und Kollegen nach Möglichkeit auf einen Standort beschränken. Fahrzeiten sind arbeitnehmervertraglich einzuplanen, sodass Pausenzeiten eingehalten werden können. Das Pendeln zwischen den Standorten ist Arbeitszeit und erfordert eine angemessenere Vergütung der Kosten und Umstände.

Schlussbemerkung

Der VBE-NRW stellt fest, dass die Beschäftigten in Kita und Schule stets einen wichtigen und wesentlichen Beitrag zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen leisten und deswegen bessere Perspektiven brauchen. Im Kontext eines krisengeprägten Zeitgeschehens sind stark verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen und ein grassierender Fachkräftemangel in weiten Teilen des Bildungssystems fatal. Zu häufig entstand der Eindruck, dass die Hilfsbereitschaft und der Idealismus der Menschen, die in Care-Berufen und damit auch im Bildungssystem arbeiten, ausgenutzt worden sind, weil Wertschätzung häufig nur in Worten und nicht in konkreten Maßnahmen ihren Ausdruck fand. Die Prämisse für die Verbesserung der Verhältnisse besteht zunächst in der Schaffung größerer Haushaltsbudgets. Ressourcen, die nicht verausgabt werden, müssen in den Haushaltskapiteln des Schul- und Bildungsbereichs verbleiben.

Jenseits dessen stehen alle Berufe im öffentlichen Dienst in Zeiten eines allgemeinen Fachkräftemangels in Konkurrenz zum Gesamtarbeitsmarkt. Aus diesem Grund muss der öffentliche Dienst auf lange Sicht eine Vorreiterrolle hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einnehmen, etwa in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, eine solide materielle Absicherung und Arbeitsplätze, die ein faires, zufriedenes und gesundes Leben mit und nach dem Beruf garantieren. Wir werden weiterhin für all diese Ziele gemeinsam und solidarisch mit den anderen Gewerkschaften, dem dbb und der VBE-Bundesorganisation kämpfen. Unsere zahlreichen Erfolge können dazu als Wegweiser für zukünftige Bestrebungen dienen.





Arbeitsfeld Bildung

Verband Bildung und Erziehung, Westfalendamm 247, 44141 Dortmund
0231 425757 0, info@vbe-nrw.de, www.vbe-nrw.de

VBE NRW e. V. © 2022