

# RESOLUTION DER PERSONALVERSAMMLUNGEN

IM BEREICH DES STAATLICHEN SCHULAMTS NÜRTINGEN AM 11.02.2020 und 19.02.2020  
FÜR LEHRKRÄFTE UND SCHULLEITUNGEN GHWRGS

GRUND-, HAUPT-, WERKREAL-, REAL-, GEMEINSCHAFTSSCHULEN SOWIE SONDERPÄDAGOGISCHEN BILDUNGS- UND BERATUNGSZENTREN

## 5 FORTBILDUNG

### **Wir brauchen wirksame Unterstützung bei unserer pädagogischen Arbeit!**

Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und das Zentrum für Schulqualität und Lehrkräftebildung tragen die Verantwortung dafür, dass die Beschäftigten auf die aktuellen Herausforderungen rechtzeitig und angemessen vorbereitet werden. Dazu gehören gute und ausreichende Fortbildungsangebote.

Dabei müssen auch überfachliche Themen wie Heterogenität, Sprachförderung, Inklusion und Digitalisierung in den Fokus genommen werden. Die geplante Stärkung der Fachlichkeit allein wird nicht ausreichen, um den Anforderungen in der Praxis gerecht zu werden.

Bildungspolitische Reformen können nur dann erfolgreich und nachhaltig an den Schulen umgesetzt werden, wenn dafür ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Gute Fortbildungen leben von kompetenten Fortbildner\*innen. Eine Zulage von 38,81€ wird der professionellen Arbeit der Fachberater\*innen dabei nicht gerecht. Für das neue Berufsbild von Personen in der Aus- und Weiterbildung ist deshalb auch im gehobenen Dienst ein Beförderungsamtsamt notwendig.

Die Personalversammlung fordert konkret, dass Fortbildungsangebote

- schnell, einfach und differenziert über LFB-Online gesucht und gefunden werden können.
- sich inhaltlich und quantitativ am Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte orientieren.
- auch durch digitale Formate nicht zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit führen dürfen.

## TARIFBESCHÄFTIGTE LEHRKRÄFTE

Die Personalversammlung fordert:

- **Eine Baden-Württemberg-Zulage für tarifbeschäftigte Lehrkräfte**

Die Nettodifferenz zwischen Beamten und Arbeitnehmer\*innen war bisher bereits in Baden-Württemberg am höchsten. Durch den BW-Bonus hat sich dieser Abstand noch vergrößert. Eine solche strukturelle Zusatzleistung muss auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte geschaffen werden.

- **Die Anerkennung von förderlichen Zeiten bei der Stufenzuordnung**

Jegliche einschlägige Berufserfahrung muss bei der Stufenzuordnung anerkannt werden. Der Tarifvertrag lässt dies zu. Die Landesregierung soll diese Option daher nutzen.

- **Qualifizierungsangebote für Nichterfüller\*innen**

Diese Personen leisten dieselbe Arbeit wie voll ausgebildete Lehrkräfte. Jedoch verdienen sie deutlich weniger. Im Tarifvertrag ist die Möglichkeit der Qualifizierung enthalten. Daher ist es notwendig, dass entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt werden.

- **Die Bezahlung der Sommerferien und eine Beschäftigungsperspektive für befristet Beschäftigte**

40 Jedes Jahr werden 2.500 bis 3.000 befristete Lehrkräfte in den Sommerferien entlassen. Im Deputat sind die Ferien als Arbeitszeit berücksichtigt. Dafür müssen die Personen auch bezahlt werden. Beim Aufbau einer festen Vertretungsreserve in Höhe von mindestens fünf Prozent sollen bei der Besetzung bereits erprobte und vorhandene Beschäftigte zudem bevorzugt berücksichtigt werden.

- 45 • **Arbeitnehmergerechte Bruttowerte für Zulagen**

Arbeitnehmer\*innen haben Anspruch auf eine Zulage, wenn die entsprechenden Beamtinnen und Beamten diese auch erhalten. Der TV EntGO regelt nicht, in welcher Höhe die Zulage gezahlt werden muss. Bei einer Zulage von beispielsweise 79,89 € bleiben verbeamteten Lehrkräften netto 53 Prozent, tarifbeschäftigten Lehrkräften jedoch nur 43 Prozent. Das sind 10 Prozent weniger für dieselbe Aufgabe! Die Höhe der Zulage muss für Arbeitnehmer\*innen hier entsprechend angepasst werden.

## FACHLEHRKRÄFTE/ TECHNISCHE LEHRKRÄFTE

Die Personalversammlung fordert:

- **Die Erhöhung der Eingangsbesoldung sowie zwei Beförderungssämter**

55 Die Eingangsbesoldung muss auf A10/ E9 groß erhöht werden. Des Weiteren sind zwei Beförderungssämter A11/ E10 sowie A12/ E11 notwendig.

- **Das Deputat der jeweiligen Schulart**

60 Fachlehrkräfte (musisch-technisch/ G+K) und technische Lehrkräfte sollen in Zukunft im Deputat der jeweiligen Schulart eingesetzt werden.

## SCHULLEITUNGEN

Die Personalversammlung fordert:

- **Mehr Zeit für Schul- und Unterrichtsentwicklung**

65 Schulleiter\*innen brauchen ausreichend Zeit für Schul- und Unterrichtsentwicklung. Die Unterrichtsverpflichtung muss entsprechend reduziert werden. Dadurch wird auch die Funktion der Schulleitung wieder attraktiver.

- **Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben**

70 Schulleitungen sollten Schule stärker gestalten statt verwalten. Für die gestiegene administrative und bürokratische Arbeit brauchen Schulleitungen Unterstützung, beispielsweise durch eine Schulverwaltungsassistenz.

## LEHRKRÄFTE IM BEREICH SBBZ UND INKLUSION

Die Personalversammlung fordert:

- **Sonderschullehrkräfte-Mangel ernsthaft bekämpfen**

75 Der Mangel an sonderpädagogischen Lehrkräften muss so schnell wie möglich behoben werden. Damit der Bedarf gedeckt werden kann, müssen die Studienplätze für den grundständigen Studiengang Sonderpädagogik deutlich erhöht werden. Der Aufbaustudiengang Sonderpädagogik muss ausgebaut und deutlich attraktiver gemacht werden, insbesondere muss es eine größere Freistellung (mindestens 1/2 Lehrauftrag) geben. Auch Grundschullehrkräften und Quereinsteiger\*innen muss der Zugang zu einem berufsbegleitenden Aufbaustudium möglich gemacht werden.

- **Klare Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Inklusion**

85 Es braucht eine Mindestausstattung mit sonderpädagogischen Ressourcen im Sinne des Zwei-Pädagogen-Prinzips und für jede Klassen mit inklusivem Unterricht eine Senkung des Klassenteilers. Die Schüler\*innen, die inklusiv beschult werden, müssen an allgemeinen Schulen und an den SBBZ geführt werden. Nur durch eine eigenständige Versorgung mit Ressourcen kann eine Mindestausstattung in der Inklusion gewährleistet werden.

## LEHRKRÄFTE AN REALSCHULEN

90 **Systemische Änderungen und deren Kommunikation**

Die Realschulen befinden sich in einem grundlegenden Umbau, v.a. im Hinblick ihrer Erweiterung um Unterricht auf G-Niveau und den Hauptschulabschluss. Diese systemischen Änderungen werden dabei wenig durchdacht, mangelhaft vorbereitet, unzureichend kommuniziert und sollen viel zu kurzfristig auf die einzelnen Schulen übertragen werden.

95

- Wir fordern in der Praxis umsetzbare Reformen, dafür ausreichende Ressourcen und eine frühzeitige transparente Darstellung mit ausreichenden zeitlichen Korridoren zu deren Umsetzung.

**Neue pädagogische Herausforderungen**

100 Die genannten Prozesse gehen mit einer zusätzlich beschleunigten und umfangreicheren Veränderung der Schülerschaft einher - neue Herausforderungen inklusive. Hierzu braucht es tragfähige Konzepte, unterstützt durch kompetentes und erfahrenes Personal.

- Wir fordern mehr Unterstützung durch ehemalige Haupt- und Werkrealschullehrkräfte, Schulsozialarbeit und pädagogische Assistent\*innen.

105 **Qualifikation**

Die neue Realschule bringt neue Inhalte, Tätigkeiten und Herausforderungen mit sich - sowohl organisatorischer als auch fachlicher und pädagogischer Natur. Jedoch sind Realschulkolleg\*innen kaum auf diese vorbereitet und oft nur unzureichend für deren Erfüllung qualifiziert. Wissenslücken können oft nur durch viel Eigenengagement gefüllt werden. Woher soll dann die viel beschworene Qualität kommen?

110

- Wir fordern durchdachte Fortbildungskonzepte, Zeit und Ressourcen für Kooperation, mehr Unterstützung der Schulstandorte und Kollegien sowie ein nachhaltiges und tragfähiges Qualitätsmanagement für unsere Schulart.

115

## LEHRKRÄFTE AN GEMEINSCHAFTSSCHULEN

Die Personalversammlung fordert:

- **Ein parteiübergreifendes Bekenntnis zur Gemeinschaftsschule**

120 Die Gemeinschaftsschule darf nicht Spielball der Politik sein. Auch in Zukunft muss ihr Platz im Schulsystem Baden-Württembergs gesichert sein. Nur mit einer verlässlichen Perspektive kann die Arbeit an Gemeinschaftsschulen gelingen. Das pädagogische Konzept darf dabei nicht aufgeweicht werden.

- **Die kontinuierliche Unterstützung bei der Schulentwicklung**

125 Schulleitungen und Lehrkräfte brauchen ausreichend Zeit für die konzeptionelle Arbeit. Vor allem im Bereich Ganztag und Inklusion sind Kooperation und Fortbildung notwendig.

- **Die Belastung von Schulleitungen und Lehrkräften zu reduzieren**

Um den Anforderungen eines Unterrichts auf unterschiedlichen Niveaustufen, individueller Lernentwicklungsberichte und Coaching Gespräche sowie der anspruchsvollen Elternarbeit gerecht zu werden, brauchen Schulleitungen und Lehrkräfte eine angemessene Entlastung.

130

- **Mehr sonderpädagogische Lehrkräfte für die Inklusion**

Die notwendige Unterstützung bei der Inklusion fehlt in allen Schularten. Der überwiegende Teil von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Sekundarstufe I ist mit über 50 Prozent an der Gemeinschaftsschule allerdings am höchsten. Für ein gruppenbezogenes inklusives Setting in einer gebundenen Ganztagschule erhalten Gemeinschaftsschulen allerdings nur sieben Stunden sonderpädagogische Unterstützung. Hier braucht es dringend eine deutlich höhere Zuweisung.

135

## LEHRKRÄFTE AN GRUNDSCHULEN

140 Die Personalversammlung fordert:

- **Mehr Anerkennung**

Lehrkräfte mit dem Lehramt Grundschule haben das höchste Deputat und die niedrigste Besoldung. In den vergangenen Jahren mussten sie zunehmende Belastungen und Arbeitsverdichtungen aushalten.

145

Grundschulen sind Vorreiter im Bereich Ganztags. Zudem ist der Anteil an Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf an dieser Schulart am höchsten. Die Lehrkräfte leisten genauso viel wie die Kolleg\*innen der Sekundarstufe. Eine Anpassung der Besoldung und eine Absenkung des Deputats würden das Lehramt Grundschule auch für Studierende attraktiver machen und so dem Mangel an Grundschullehrkräften entgegenwirken.

150

Die Arbeit an Grundschulen ist nicht gleich, aber gleichwertig mit der Arbeit an anderen Schularten.

- **Mehr Zeit**

Die Grundschulen in Baden-Württemberg liegen in der Lehrkräfte/Schüler\*innen-Relation auf dem 16. Platz der 16 Bundesländer. In allen weiterführenden Schularten wurden in den vergangenen Jahren die Poolstunden für Stütz- und Fördermaßnahmen deutlich ausgebaut. Die Grundschule hat keine einzige Poolstunde, die weiterführenden Schulen zwischen 10 und 20 Stunden. Um die Arbeit in den Grundschulen zu verbessern, ist es hier dringend nötig Poolstunden zur Differenzierung und Förderung einzurichten. Diese Stunden dürfen jedoch nicht über eine Kürzung des Pflichtbereichs gewonnen werden.

155

160

Die 4. Klassen der Grundschulen in Baden-Württemberg haben mit 44,3 Prozent den höchsten Anteil von Schüler\*innen mit Zuwanderungshintergrund unter den Bundesländern. Dafür ist ein Ausbau der Sprachförderung dringend notwendig. Die Stunden für die Vorbereitungsklassen wurden 2017/18 jedoch von 18 auf 12 Stunden gekürzt. Dies war ein falsches Signal. Wir brauchen wieder mehr Stunden für Vorbereitungsklassen und weitere Sprachfördermaßnahmen.

165

Eine gewinnbringende Arbeit in der Kooperation Kita-Grundschule ist nur möglich, wenn Lehrkräften dafür genügend Zeit zur Verfügung steht. Eine Anrechnungsstunde pro Schule reicht hierfür - mit Blick auf die Umsetzung der neuen Verwaltungsvorschrift - bei Weitem nicht aus.

170

Wir fordern eine Erhöhung dieser Anrechnungsstunden auf Basis der Anzahl zu betreuenden Kindergartengruppen und -kindern.

## LEHRKRÄFTE AN HAUPT-/ WERKREALSCHULE

175

Die Personalversammlung fordert:

- **Keine Begrenzung der Durchgänge für den horizontalen Laufbahnwechsel**

Es muss eine Garantie geben, dass alle Haupt- und Werkrealschullehrkräfte, die in Zukunft an Realschulen, Gemeinschaftsschulen oder Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren eingesetzt werden, die Möglichkeit erhalten, auch am horizontalen Laufbahnwechsel teilzunehmen.

- **Bessere Bedingungen für den horizontalen Laufbahnwechsel**

Der Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen, die in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden, muss, aufgrund der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte, deutlich reduziert werden. Dazu gehört auch eine angemessene Deputatsanrechnung. Es ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, warum die Qualifizierung der Haupt- und Werkrealschullehrkräfte an Realschulen, die im Herbst 2016 begonnen hat, einen geringeren Umfang hat als bei den anderen Gruppen.

- **Keine Benachteiligung von Lehrkräften an Haupt-/ Werkrealschulen**

Es ist schlichtweg ungerecht, dass die Lehrkräfte, die bisher die wichtige Arbeit an den Haupt- und Werkrealschulen geleistet haben und auch in Zukunft leisten werden überhaupt keine Berücksichtigung finden. Diese Personen sind bedingungslos nach A13/ E13 zu befördern.

## DIGITALISIERUNG

Die Personalversammlung fordert:

- **Eine digitale und sichere dienstliche Kommunikationsmöglichkeit**

Zur täglichen Arbeit von Lehrkräften gehört die elektronische Kommunikation. Dafür sind sie aber immer noch auf ihre privaten E-Mail-Adressen angewiesen. Ein sicherer elektronischer Verkehr ist so weder mit der Schulleitung noch mit der Schulverwaltung möglich und nach der Datenschutzgrundverordnung auch nicht zulässig. Laut einer entsprechenden Rahmendienstvereinbarung dürfen Lehrkräfte auch nicht dazu verpflichtet werden, selbst für die notwendigen Schutzmaßnahmen zu sorgen. Aus diesem Grund muss das Land endlich handeln und den Kolleg\*innen sichere dienstliche E-Mail-Adresse zur Verfügung stellen. Darüber hinaus muss die geplante Einführung eines sicheren Instant-Messenger-Dienstes so schnell wie möglich an allen Schulen einsatzbereit sein. Die Nutzung darf dabei jedoch nicht zu einer weiteren Entgrenzung der Arbeitszeit führen.

- **Dienstliche Geräte**

Lehrkräfte dürfen ihre privaten Geräte zu dienstlichen Zwecken verwenden, wenn sie dazu einen Antrag stellen. Allerdings dürfen sie dazu nicht gezwungen werden. Es kann aber nicht sein, dass die Kolleg\*innen ihre privaten Geräte den datenschutzrechtlichen Anforderungen ihres Arbeitgebers anpassen müssen, weil dieser nicht für eine angemessene Ausstattung der Schulen sorgt. Wenn das Kultusministerium will, dass Lehrkräfte digitale Endgeräte zu Unterrichts- oder Verwaltungszwecken einsetzen, muss es auch ausreichend dienstliche Geräte zur Verfügung stellen.

- **Die Schaffung von Stellen für den IT-Support der Schulen**

Lehrkräfte müssen sich in der Regel selbst um die vorhandene IT-Ausstattung der Schulen kümmern. Diese Aufgabe wird allerdings immer komplexer. Das Kultusministerium kann nicht erwarten, dass Kolleg\*innen diese Arbeit mit einer vollkommen unzureichenden Anrechnung übernehmen. Es ist – vor allem vor dem Hintergrund des Digitalpakts - dringend notwendig, dass langfristig und ausreichend Stellen für den IT-Support der Schulen geschaffen werden.