



OBERBAYERN

Bezirksdelegiertenversammlung 2021



Positionen

Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverband

- Bezirksverband Oberbayern –

Inhaltsverzeichnis

Frühförderung – Kindergarten	3
Jahrgangsmischung in der Grundschule	7
Inklusion – da brauchen wir noch mehr Anstrengung	9
Flüchtlingskinder	12
Ganztagsklassen	14
Demographischer Wandel	17
Mittelschule	18
Projektprüfung an Mittelschulen	19
Berufsorientierung an Mittelschulen	20
Ext. Evaluation	22
Schulorganisation	26
Lehrergesundheit	28
Schulberatung	31
Mehr Unterstützung durch Vorgesetzte	33
Verrechtlichung von Schule	35
Lehrerbildung	37
Gleichwertigkeit der Lehrämter	40
Personalversorgung	41
Beamte statt Arbeitnehmer	43
Arbeitszeit	44
Neues Dienstrecht: Beförderungen	46
Neues Dienstrecht: Altersgrenze	48
Übertritt	49
Reform der Grundschulzeugnisse	51
Angleichung Mittelschulzeugnisse	53
Leistungsfeststellung und –bewertung in der Grundschule	54

Frühförderung – Kindergarten

Wir stellen fest:

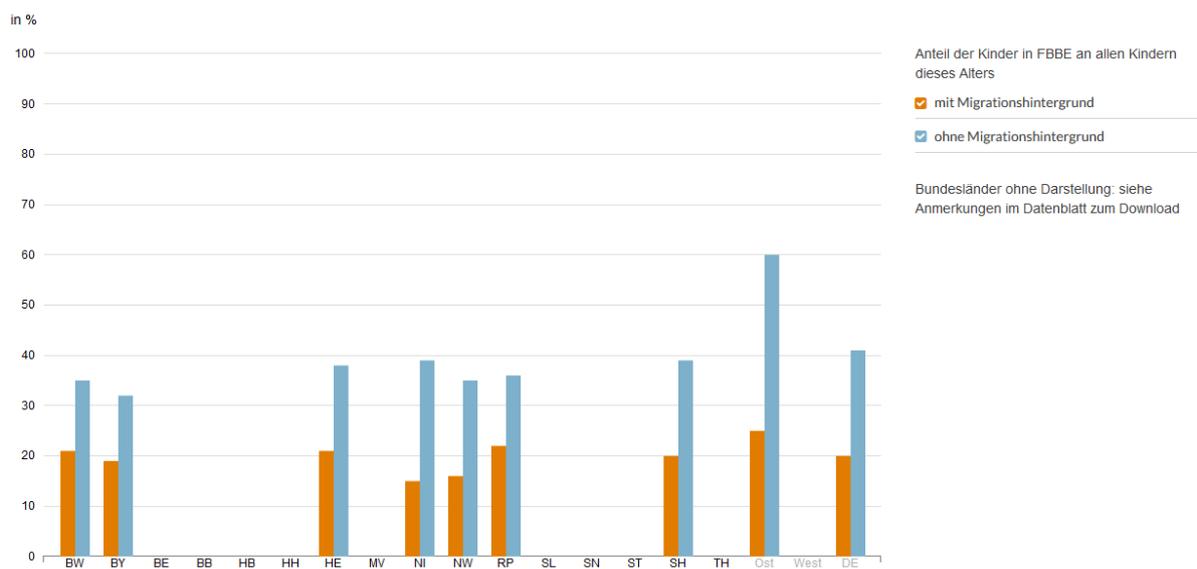
Für Bildung im frühkindlichen Bereich (von der Geburt bis zur Einschulung) waren in Bayern lange Zeit die Eltern alleine verantwortlich. Doch sorgen der gesellschaftliche Wandel und ein stark ausgeprägtes soziales Gefälle in der Bevölkerung dafür, dass Kinder mit höchst unterschiedlichen Voraussetzungen das Grundschulalter erreichen. So variieren die kognitiven und sozialen Fähigkeiten von ABC-Schützen erheblich.

Erst in den letzten Jahren rückte die Bedeutung der frühkindlichen Bildung für die weitere Entwicklung der Kinder in das Bewusstsein der Gesellschaft und damit auch in das Bewusstsein der Politik. Das Sozialministerium reagierte darauf mit dem „Bayrischen Bildungs- und Erziehungsplan.“ Dieser legt die Bildungs- und Erziehungsinhalte von Kindertageseinrichtungen bis zum Zeitpunkt der Einschulung fest. Jedoch sorgen gesetzliche Bestimmungen und eine unzureichende Ausstattung an Finanzen und Personal in den Kinderbetreuungseinrichtungen dafür, dass dieser Bildungs- und Erziehungsplan nicht zufriedenstellend umgesetzt werden kann.

Diese Situation zeigt sich auch im Vergleich von Bayern mit den anderen Bundesländern.

Kinder nach Migrationshintergrund in KiTas und Kindertagespflege 01.03.2018

Kinder < 3 Jahren



Bertelsmann Stiftung 2019

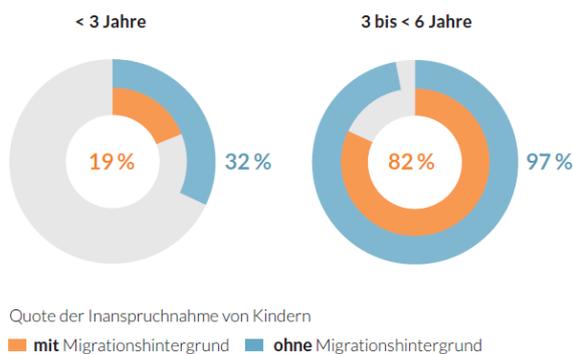
Der Bildungs- und Erziehungsplan kann aber auch nur bei Kindern greifen, die eine Kinderkrippe oder einen Kindergarten besuchen. Eine Sondersituation ergibt sich in Bayern in Bezug auf das Familiengeld. Das Betreuungsgeld Bayern wurde zum 1.8.2018 durch das [Bayerische Familiengeld](#) abgelöst. Betreuungsgeld erhalten nur in Bayern Eltern von Ein- oder Zweijährigen, die ihr Kind nicht in eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung (z.B. Kinderkrippe, Tagesmutter) geben. Die Höhe des Betreuungsgeldes ist unabhängig vom Einkommen und der wöchentlichen Arbeitszeit der Eltern. Es beträgt 150 € monatlich, Bei Zwillingen, Mehrlingen und Geschwistern gibt es Betreuungsgeld in voller Höhe für jedes Kind.

Das Betreuungsgeld wird auf das [Arbeitslosengeld II](#) (Hartz IV), die [Sozialhilfe](#) und den Kinderzuschlag ([Kindergeld](#)) angerechnet. Bei allen anderen Sozialleistungen, z.B. [Arbeitslosengeld](#) und BAföG, wird das Betreuungsgeld (wie das Elterngeld) bis zu 300 € monatlich nicht als Einkommen berücksichtigt. Es steht zu befürchten, dass gerade finanziell schlechter gestellte Familien diese zusätzliche Einnahmequelle nutzen werden und so gerade Kinder, die einer frühkindlichen Förderung besonders bedürfen, diese nicht erhalten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund, die eine Kindertageseinrichtung besuchen. Dieser liegt in Bayern bereits heute deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

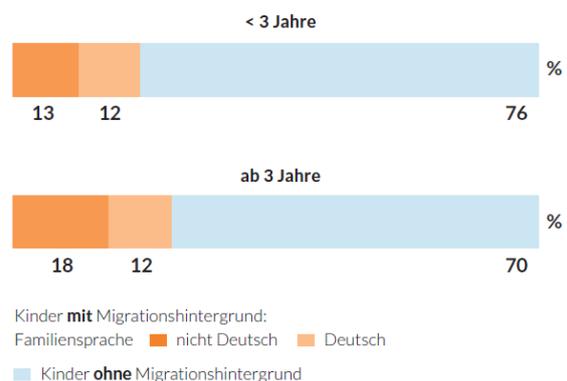
Kinder mit und ohne Migrationshintergrund | BY 01.03.2018

Bildungsbeteiligung an FBBE | Tab. 38a, S. A23; Tab. 39a, S. A24



Familiäre Sprachpraxis der Kinder in KiTas

Tab. 15a, S. A14; Tab. 16a, S. A15

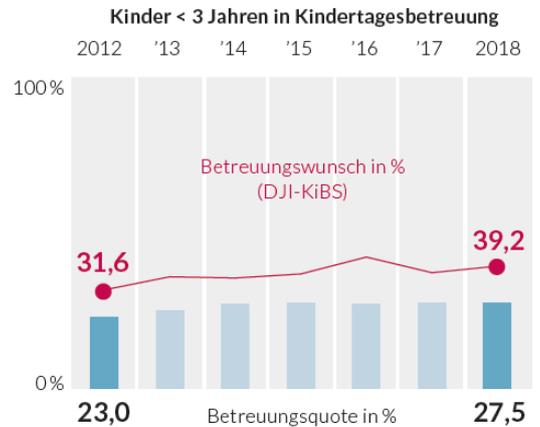


Bertelsmann Stiftung 2019

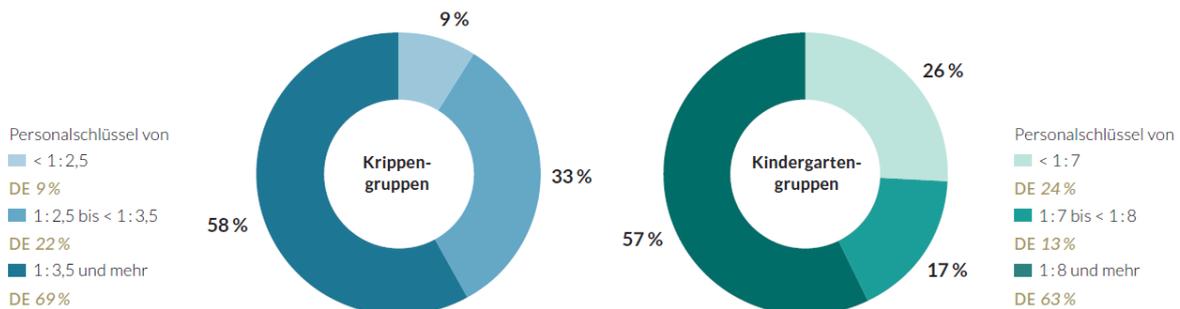
Ein weiteres Defizit besteht in der Personalausstattung und -auswahl. Die Zuweisung von Fachpersonal nach einem Personalschlüssel sorgt für eine unzureichende Erzieher-Kind-Relation. Auch ist der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund nicht berücksichtigt. Kinderkrippen und Kindergärten sind gezwungen, große Gruppen zu bilden und dabei auf möglichst lange Betreuungszeiten der Kinder zu achten, um so die nötige Personalausstattung sicher zu stellen.

Betreuungsquote und Betreuungswunsch

BY 2012–2018, Stichtag 01.03. | Tab. 88a, S. A47



Personalschlüssel im Vergleich | Tab. 94, S. A49; Tab. 94a, S. A50



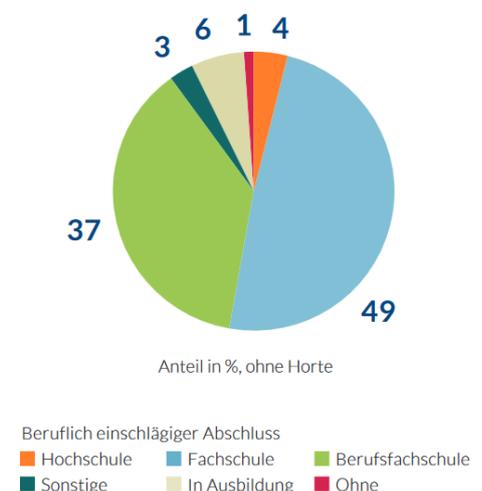
Bertelsmann Stiftung 2019

Als zunehmendes Problem stellt sich auch die Zusammensetzung des Personals dar. Denn mehr als 37% des Personals sind Kinderpfleger(innen). Das bedeutet, dass der Anteil an Personal ohne Fachschulabschluss (Erzieher[innen], Heilpädagog[inn]en) 24 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Die Umsetzung eines anspruchsvollen Bildungs- und Erziehungsplans ist so kaum möglich.

Für die Kooperation mit Grundschulen werden für Kindertageseinrichtungen keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt.

Qualifikationsniveau

Pädagogisches Personal – Art des Abschlusses



Wir fordern:

- Bessere Personal- und Finanzausstattung.
- Eine Erzieher-Kind-Relation von 1:8. Nur so kann Erziehen und Bilden in konstanten Beziehungen erfolgen.
- Personelle Berücksichtigung bei „Inklusionskindern“.
- Eine Ausbildung der Fachkräfte auf europäischem (Fachhochschul- oder Universitäts-) Niveau. Die bisherigen Fachkräfte sollen durch Weiterbildungsmaßnahmen angeglichen werden. Das Gehalt ist entsprechend anzupassen.
- Bezahlbaren Wohnraum für Erzieherinnen und Erzieher.
- Eine bessere räumliche Ausstattung zum Teilen und Differenzieren von Gruppen und eine deutliche Vergrößerung der gesetzlich vorgeschriebenen Raumgrößen.
- Die Einführung einer gesetzlich verankerten Verfügungszeit für Besprechungen, Fortbildungen und Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen (z.B. Grundschule).
- Eine kinderfreundliche und zukunftsgerichtete Sozial- und Bildungspolitik.
- Die Eingliederung aller Kinderbetreuungseinrichtungen in ein gemeinsames Bildungsministerium.
- Die Abkehr vom geplanten Betreuungsgeld und zugleich die Kostenfreiheit von Kinderkrippe bzw. Kindergarten.
- Eine bessere Abstimmung des Bildungs- und Erziehungsplans mit dem Grundschullehrplan. Dabei ist insbesondere eine „Verschulung“ des Kindergartens zu vermeiden.
- Eine gezielte Sprachförderung für alle Kinder.
- Einsatz von DaZ-Lehrkräften in Vorkursen und der Frühförderung.

Jahrgangsmischung in der Grundschule

Wir stellen fest:

Das Schulprofil Flexible Grundschule wurde im Rahmen eines vierjährigen Schulversuchs vom Schuljahr 2010/11 bis 2013/14 erprobt. Im Schuljahr 2017/18 setzten in Bayern 243 Grundschulen das entsprechende Konzept auf der Basis jahrgangsgemischter Klassen um. Im Schuljahr 2019/20 gab es an staatlichen Grundschulen insgesamt 1552 kombinierte Klassen. Im Schuljahr 2018/19 betrug die entsprechende Anzahl 1512. (Quelle: HP KM)

In der Flexiblen Grundschule, die bislang eine flexible Eingangsstufe ist, werden Kinder der ersten und zweiten Klasse zusammengefasst. Sie können die Eingangsstufe in ein, zwei oder drei Jahren absolvieren. Das Unterrichtskonzept setzt ein passgenaues und individuelles Lernangebot voraus, das den Kindern ein Lernen im eigenen Tempo ermöglichen soll.

Ähnliches gilt auch für die jahrgangskombinierten Klassen. Sie umfassen in der Regel Lerngruppen, die sich aus Schülerinnen und Schülern der 1. und 2. bzw. der 3. und 4. Jahrgangsstufe zusammensetzen. Auch hier gibt es die Möglichkeit, die Klassen in einem, zwei oder drei Jahren zu durchlaufen. Die Altersmischung setzt voraus, dass dem Unterricht ein differenziertes Lernangebot zu Grunde liegt, wobei neben dem individuellen Lerntempo das Lernen am Modell in den Fokus gerückt wird. Es gibt Schulen, die sich aus pädagogischen Gründen für dieses Konzept entscheiden, doch auch schulorganisatorische Gründe können die Bildung jahrgangskombinierter Klassen notwendig machen.

Mit der Einführung der altersgemischten Klassen geht man im bayerischen Schulsystem durchaus einen Schritt in Richtung modernes Lernen und Lehren. Insgesamt gesehen wirft die Jahrgangsmischung jedoch auch kritische Fragen auf. Um die Modelle zu einer erfolgreich umsetzbaren und von allen Beteiligten akzeptierten Einrichtung zu machen, sind besonders günstige Lern- und Arbeitsbedingungen notwendig.

Die Flexible Grundschule wie auch die jahrgangskombinierten Klassen müssen die Möglichkeit haben, sich intensiv an einem anspruchsvollen Lern- und Leistungsbegriff zu orientieren und dürfen nicht durch zu frühe Sortierung in ihrem Bildungsauftrag gestört werden. Innerhalb des bestehenden selektiven Schulsystems können die Konzepte nicht wirksam greifen. Im Kern brauchen wir eine Grundschule, die die Kinder vom Übertrittsdruck befreit und einen ungestörten kompetenzorientierten Lernprozess ohne Zeit- und Leistungsdruck ermöglicht.

Wenn nicht akzeptable Lern- und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, sind altersgemischte Lerngruppen kein Garant für einen gelungenen Schulstart bzw. eine bestmögliche individuelle Förderung. Auffallend ist die hohe Arbeitsbelastung der dort unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen. Voraussetzung für ein für alle Beteiligten erfolgreiches Gelingen ist die bestmögliche Ausstattung der Schulen mit Personal und Zeit.

Die Corona-Pandemie wirkt hier wie ein Brennglas, verdeutlicht die aufgezeigten Schwächen eklatant und untermauert die folgenden Forderungen.



Wir fordern:

- Die freiwillige Teilnahme der Schulen und der Lehrkräfte ist eine entscheidende Grundlage. Die Rückkehr zu Regelklassen muss möglich sein.
- Notwendige räumliche Voraussetzungen müssen gegeben sein oder durch entsprechende Umbaumaßnahmen gewährleistet werden.
- Neben einer Anschubfinanzierung sind den beteiligten Schulen zusätzliche finanzielle Mittel für den Material- und Fortbildungsetat zur Verfügung zu stellen.
- Die Klassenhöchstschülerzahl darf 20 nicht überschreiten.
- Jede beteiligte Klasse muss mindestens fünf Lehrer- bzw. Förderlehrerstunden zur Durchführung zusätzlicher Differenzierungs- und Fördermaßnahmen erhalten.
- Neben diesen zusätzlichen Lehrerstunden sind multiprofessionelle Teams, bestehend aus verschiedenen Fachexperten (Mobiler Sonderpädagogischer Dienst, Sozialpädagogen, Beratungslehrkräfte, Schulpsychologen, Logopäden, Ergotherapeuten, etc.) bei Bedarf zur Kooperation und Unterstützung in den Klassen einzusetzen.
- Für den zusätzlichen Aufwand durch Fortbildung sowie Koordination und Kooperation sind drei zusätzliche Anrechnungstunden für die beteiligten Lehrkräfte und Schulleitungen zur Verfügung zu stellen.
- Die Lehrkräfte und Schulleitungen sind durch entsprechende Fortbildungsangebote auf ihre neuen Aufgaben langfristig vorzubereiten und bei der Durchführung durch passgenaue Unterstützungsangebote nachhaltig zu begleiten.

Inklusion – da brauchen wir noch mehr Anstrengungen!

Wir stellen fest:

Am 23.03.2009 trat in Deutschland das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft. Ziel der UN-Behindertenkonvention ist es, die Chancengleichheit der Menschen mit Behinderungen zu fördern und deren Diskriminierung in der Gesellschaft zu unterbinden. Dabei ist die Umsetzung der Konvention als gesamtgesellschaftliches, komplexes Vorhaben längerfristig und schrittweise angelegt.

Die Umsetzung betrifft also auch die schulische Bildung. Die UN-Behindertenkonvention verpflichtet zu einem inklusiven schulischen System, das gemeinsamen Unterricht von behinderten und nichtbehinderten Kindern ermöglicht und dafür die notwendige Unterstützung leistet. Die Vertragsstaaten haben sich verpflichtet, den Zugang zum Unterricht in Grundschulen und weiterführenden Schulen, gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, sicherzustellen (nach der Präambel zum Gesetz zur Änderung des Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes vom Juni 2011).

Die Umsetzung hat bereits begonnen:

Seit Jahren praktizieren Schulen in Bayern erfolgreiche „Inklusionsmodelle“ als kooperative Formen:

- MSH/MSD: *Mobile sonderpädagogische Hilfe* und *Mobiler sonderpädagogischer Dienst* unterstützen Kinder im Kindergarten und der Regelschule, beraten Lehrkräfte, Schulleitungen und Eltern mit dem Ziel, dass Kinder mit Förderbedarf an der Regelschule verbleiben können (AsA, KsF).
- Kooperationsklassen: Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen Regelschulen mit Unterstützung des Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes (MSD).
- Partnerklassen: Klassen der Förderschule und einer Regelschule kooperieren miteinander.
- Einzelintegration: Einzelne Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischem Förderbedarf besuchen eine Klasse der Regelschule zum Teil mit Unterstützung des MSD.
- Offene Klassen an der Förderschule: Kinder mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf können eine Klasse besuchen, in der nach dem Regelschullehrplan unterrichtet wird.

Mittlerweile gibt es in ganz Bayern 377 Schulen mit dem Profil Inklusion. (Stand Schuljahr 2019/20). Sie gibt es in den verschiedenen Schularten. Hierbei handelt es sich um Schulen, auf die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf gehen können und dort eine individuelle Unterstützung eines Sonderpädagogen, der mit 13 Stunden an die Inklusionsschule abgestellt ist, bekommen. Weiter wurden in allen Schulamtsbezirken „Inklusionstandems“ eingerichtet, die durch Informationsveranstaltungen die Lehrer der Regelschule für das Thema Inklusion sensibilisieren sollen.

Wir fordern:

Um eine wirkliche Inklusion für alle Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu erreichen, sind zu den bereits von der Regierung getroffenen Maßnahmen weitere wichtige Aspekte erforderlich:

- Änderung der Lehrerbildung erste und zweite Phase (ausgewählte sonderpädagogische Inhalte in alle Lehramtsstudiengänge), um eine inklusive Haltung anzubahnen
- Schaffung von Fortbildungsangeboten zum Thema Inklusion für Lehrer an allen Regelschulen
- Ausweitung des Inklusionsbestrebens auf alle pädagogischen Einrichtungen
- Änderung des Schulsystems, denn eine Selektion nach der 4. Klasse steht zum Gedanken der Inklusion ganz klar im Widerspruch
- Absenkung der Schülerzahlen in allen Klassen, in die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf gehen, um allen Schülern, die eine solche Klasse besuchen, gerecht zu werden: Angleichung an Kindertagesstätten mit einem Faktor von bis zu 4,5 pro inkludiertem Kind
- Sicherstellung der zusätzlichen Stunden durch den Sonderpädagogen (am besten Zwei-Pädagogen-System)
- feste Lehrer-Tandems, um ein gutes, differenziertes Angebot leisten zu können, das auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler zugeschnitten ist, und klare Bezugspersonen für die Schüler zu stellen
- Ausstattung aller Schulen mit den notwendigen Ressourcen durch multiprofessionelle Teams sowie Klärung der Kostenfrage
- behindertengerechte räumliche Ausstattung aller schulischen Einrichtungen (Sporthallen, Schulgebäude, Schwimmhallen...)
- frühzeitige Elternberatung
- Trotz der Schwierigkeiten durch die stetig steigende Anzahl an Flüchtlingskindern muss die UN-Konvention weiter umgesetzt werden.
- Intensivierung der Kooperation aller an Inklusion beteiligten Einrichtungen und Entscheidungsträger
- Umsetzung der Modelle „inklusive Region“

Erst wenn diese Forderungen umgesetzt werden, ist eine echte Inklusion denkbar.

Nach wie vor gibt es allerdings auch Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die den Schonraum, den die Förderschule bietet, dringend benötigen. Sie fühlen sich in ihren kleinen Klassen wohler und gut aufgehoben, das Klassenlehrerprinzip gibt ihnen eine klare Bezugsperson.

So lange die notwendigen Voraussetzungen für professionelles Arbeiten mit Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf nicht an allen Regelschulen geschaffen sind,



muss an den Förderschulen mit ihrer fachlichen Kompetenz, ihren bestausgestatteten Schulhäusern sowie ihrer interdisziplinären Zusammenarbeit unbedingt festgehalten werden.

Um die Inklusion für alle Beteiligten positiv umzusetzen zu können, muss die Politik die erforderlichen Mittel bereitstellen. Nur so kann die UN-Behindertenkonvention in der Schule letztendlich erfolgreich umgesetzt werden.

Flüchtlingskinder

Wir stellen fest:

Die bayerischen Schulen stehen derzeit vor enormen Herausforderungen. Insbesondere die Integration der immer noch steigenden Anzahl an Flüchtlingskindern an den Schulen ist eine große Aufgabe. Die Zufriedenheit mit dem Lehrerberuf, der Wille und das Engagement der Kolleginnen und Kollegen sind trotz dieser Herausforderungen noch sehr hoch.

Der BLLV Oberbayern erkennt die bisherigen Bemühungen des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung an, die Schulen und die hier arbeitenden Lehrerinnen und Lehrer dabei zu unterstützen, ihren Auftrag ausüben zu können. Die Einführung von Deutschklassen ist ein Ansatz uns zu unterstützen, jedoch stellt die Verpflichtung zum Ganzttag die Schulen wiederum vor Herausforderungen.

Um der großen Herausforderung Herr zu werden, müssen aber weitere Anstrengungen unternommen werden.

Wir fordern:

- Es muss eine Übergangsfrist geben bzw. Schulen müssen frühzeitig informiert werden, damit die Klassen und Lehrer sich auf die neuen Schüler einstellen können.
- Lehrkräfte müssen für diese Aufgabe qualifiziert werden. Pädagogische Hilfen, Fortbildungen (nicht nur in der unterrichtsfreien Zeit) und Unterrichtsmaterialien für Lehrer/innen müssen bereitgestellt werden.
- Besondere Qualifikationsmodule in der 1. und 2. Phase der Lehrerbildung müssen eingeführt werden.
- Schulleitungen müssen mehr Leitungszeit erhalten.
- Die Verwaltungsangestellten müssen unterstützt bzw. muss deren Arbeitszeit weiter aufgestockt werden.
- Weitere Anstrengungen zur Personalgewinnung müssen unternommen werden. Durch unbürokratische Maßnahmen müssen zusätzliche Ressourcen gewonnen werden können.
- Die Einstellung weiterer Experten und Bildung von multiprofessionellen Teams muss ermöglicht werden.

- Schulpsycholog/innen und Beratungsfachkräfte müssen zur Unterstützung freigestellt und besonders im Umgang mit traumatisierten Kindern geschult werden. Externe Experten müssen im Rahmen von multiprofessionellen Teams eingebunden werden, damit für die Mitschüler wieder mehr Zeit für Unterricht bleibt.
- Vorübergehende Entlastung der Schulen, Schulleitungen und Pädagogen/innen von anderen Aufgaben und Verpflichtungen; z.B. Statistiken, ständigen Abfragen, Entwicklung von ständig neuen Modellen etc.

Ganztagsklassen

Wir stellen fest:

In Oberbayern gibt es keine Ganztagschule, sondern nur Schulen mit Ganztagsklassen. Das bedeutet, dass der Betrieb in Regel- und Ganztagsklassen parallel läuft und Zeit-, Ruhe- und Raumbedingungen beider Systeme innerhalb eines Schulgebäudes und Stundenplansystems Platz haben müssen.

Die Lehrerstundenzuweisung ist in allen Schularten unzureichend, um die Schüler ganztags unterrichten zu können.

Statt 19 Lehrerstunden im Versuch werden nur max. 12 zusätzliche Lehrerstunden für die Grundschulen zur Verfügung gestellt. Für das Schuljahr 2021/2022 ist eine weitere Absenkung auf 9 Stunden im Bereich der Mittelschule und Förderschule vorgesehen. Dafür gibt es pro Klasse eine festgelegte Summe für Honorarkräfte, von denen 5.000 die Kommune leisten muss. In Ballungsräumen führt die Versorgung mit Honorarkräften zu einer Konkurrenzsituation zwischen den einzelnen Schulen.

Die Raumbedingungen sind an vielen Stellen desaströs. Die Kommune ist zuständig für die Ausstattung der Schulen mit Ganztagsklassen mit einer Mensa, Gruppenräumen, Freizeitmöglichkeiten. Häufig lernen die Kinder im Klassenzimmer, essen im Klassenzimmer, verbringen ihre Freizeit im Klassenzimmer.

Die Versorgung mit qualifizierten externen Honorarkräften ist über Oberbayern verteilt ausgesprochen unterschiedlich.

Schulleitung und Verwaltungsangestellte haben eine Vielzahl von zusätzlichen Aufgaben: Honorarkräfte suchen, schulen, disziplinieren; Vorstellungsgespräche führen; Verträge überprüfen, einsammeln, abgeben; Mittagessen bestellen, abbestellen, umbestellen; Abrechnung des Mittagessens durchführen oder unterstützen; Honorarkräfte mit Schlüsseln versorgen, Material besorgen, Schlüssel und Material ausgeben und einsammeln.

Die zusätzliche Arbeitsbelastung für Verwaltungsangestellte und Schulleitung wird mit Stunden für die Verwaltungsangestellte und keinerlei Anrechnung für die Schulleitung versucht auszugleichen. Dieser Versuch ist nicht erfolgreich.

Die Stundenversorgung in manchen Schulämtern führt dazu, dass kein Lehrertandem in der Ganztagsklasse möglich ist und die der Klasse fehlenden Stunden durch Kollegen mit Stundenüberschuss aufgefüllt werden und kontinuierliche Arbeit nicht möglich ist.

Lehrer in Ganztagsklassen haben ein vielfältiges Netzwerk an Kooperationspartnern, zusätzlich zu den Kooperationspartnern jedes Lehrers: Kräfte zur Mittagsverpflegung, verschiedene externe Honorarkräfte zur Beaufsichtigung der Kinder, der Träger der Honorarkräfte, Gemeindeverwaltung (wenn dort die Bezahlung des Mittagessens geregelt ist), Tandempartner bzw. andere unterrichtende Lehrer...

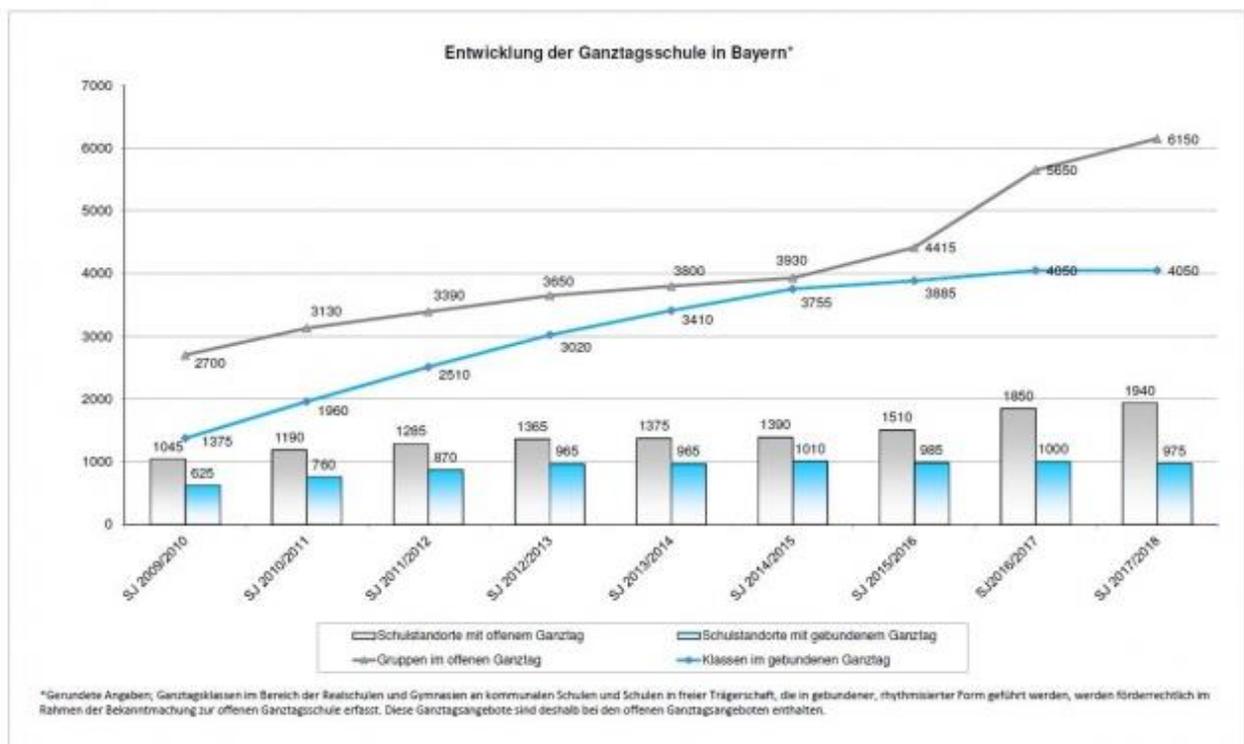
Ganztagsklassen werden von der Regierung mit folgenden Aspekten beworben:

- keine Hausaufgaben nach 15:30 Uhr
- intensive Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Schwierigkeiten beim Lernen
- Förderung von nicht kognitiven Kompetenzen

In Klassen mit bis zu 28 Kindern kann dies nicht gewährleistet werden.

Die Vertretungssituation in Ganztagsklassen ist nochmals schwieriger als in Regelklassen. Ist tatsächlich eine Mobile Reserve zur Verfügung, ist nicht gewährleistet, dass dieser Kraft Unterricht am Nachmittag möglich ist.

Insgesamt sind dies mitunter Gründe warum die Zahl der Ganztagsklassen in Bayern seit dem Schuljahr 2017/2018 wieder sinkt.



https://www.km.bayern.de/bilder/km_bilder/foto_gross/2640_entwicklung_der_ganztagschule_in_bayern.jpg

Der zum Schuljahr 2015/2016 eingeführte Modellversuch und nun flächendeckend etablierte „offene Ganztagschule im Grundschulbereich“ wird nicht mit Lehrerstunden ausgestattet. Gerade in diesem Alter ist es für Kinder allerdings von enormer Bedeutung eine gewisse Kontinuität im täglichen Ablauf zu erfahren. Durch die hohe Zahl an Honorarkräften, externen Kräften, teilweise nicht adäquat ausgebildeten Kräften kann dies nicht gewährleistet werden, zudem ist eine hohe Fluktuation hinsichtlich des Betreuungspersonals zu beobachten. Von Schule mit qualitativen Anspruch kann in diesem Zusammenhang nicht gesprochen werden. Es kann lediglich eine gute Betreuung gewährleistet werden.

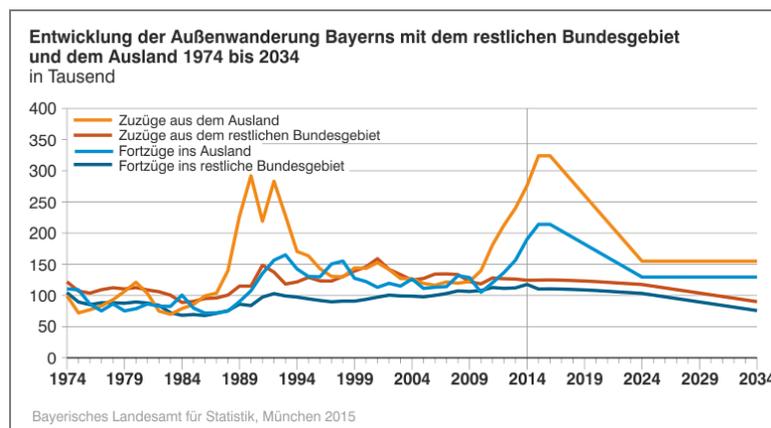
Wir fordern:

- Erhöhung der Stunden laut Stundentafel für Ganztagesklassen
- Jede Schule muss die Wahl haben zwischen Mitteln für Honorarkräften und Lehrerstunden. Zwischenlösungen müssen ermöglicht werden (nach Wahl der Schule).
- Die baulichen Voraussetzungen für die Einrichtung einer Ganztagsklasse müssen vor Einführung der ersten GT-Klasse an der Schule geschaffen werden: Mensa, Gruppenraum, Freizeitmöglichkeit in entsprechendem Umfang.
- Damit die Ganztagsklasse ein pädagogisch erfolgreiches Modell ist, braucht es ein Lehrertandem, das Beständigkeit vermittelt. Dafür muss der Schulamtsbezirk entsprechend mit „Köpfen“ versorgt sein.
- Lehrer brauchen Zeit für Kooperation und Kommunikation. Das Lehrertandem braucht eine gemeinsame Besprechungsstunde pro Woche, die jeder der beiden Lehrkräfte angerechnet wird.
- Beschränkung der Schülerzahl in Ganztagsklassen auf max. 20 Kinder, um intensive Förderung und sinnvolle Übungszeiten zu gewährleisten.
- zusätzliche Anrechnungstunden für die Schulleitung

Demographischer Wandel

Wir stellen fest:

Die Mittelschulverbände sollen den Erhalt der Schulstandorte sichern. Die Organisation obliegt den Verantwortlichen vor Ort. Auch im Bereich der Grundschulen besteht nun die Möglichkeit, Verbände zu bilden.



Die Schülerzahlen an Grund- und Mittelschulen haben sich in Oberbayern stabilisiert bzw. steigen oftmals wieder an.

Wir fordern:

- Lösungen für den Erhalt der Schule müssen undogmatisch und kreativ vor Ort entwickelt und verantwortet werden. Dabei müssen den beteiligten Schulleitungen mehr Freiheiten bzgl. der Schul- und Unterrichtsorganisation zugestanden werden.
- Die Budgetierung muss stärker unter dem Aspekt der Stärkung des ländlichen Raums ausgerichtet werden.
- Zusätzliche Mittel für einen passgenauen Stundenpool müssen zur Verfügung gestellt werden.
- Bei Mitführungen darf es nicht zu Einsparungen bei den Anrechnungstunden für die Schulleitung kommen.
- Der Erhalt vieler Standorte kann langfristig nur durch Verbundlösungen und Mitführung kleiner Schulstandorte realisiert werden. Dazu braucht es zeitliche Ressourcen.

Mittelschule

Anspruch:

Schulverbände sichern den Erhalt der einzelnen Standorte und das Angebot der neuen bayerischen Mittelschule. Das Profil der Mittelschule und damit ihr Alleinstellungsmerkmal besteht aus der vertieften Berufsorientierung mit Projektprüfung, den M-Klassen mit dem Mittleren Schulabschluss, einem Ganztagesangebot und der Modularen Förderung in den Jahrgangsstufen 5 und 6.

Wirklichkeit:

Durch die Einführung der Projektprüfung, der Neuregelungen zur Aufnahme in die M-Klassen, der Zusammenarbeit mit externen Partnern im Hinblick auf die vertiefte Berufsorientierung, der Organisation der Modularen Förderung usw. erhöhte sich die Zahl der Aufgaben für die Lehrkräfte beträchtlich. Selbst wenn an einer Schule alle Innovationen organisatorisch und inhaltlich funktionieren, erfordern diese immer wieder Teamabsprachen sowie Vor- und Nachbereitungen, die einen erheblichen zusätzlichen Zeitaufwand bedeuten. Verbände mit hohen Schülerzahlen tun sich leichter bei der Bereitstellung des schulischen Gesamtangebots der Mittelschule. Kleine Mittelschulverbände müssen sich oft um organisatorisch aufwändige, kreative Lösungen bemühen. Bei der eigentlichen Kernaufgabe der Mittelschulen, der individuellen Förderung von Schülern, erfolgten nur geringfügige Verbesserungen.

Wir fordern:

- Schulsozialarbeit muss weiter ausgebaut werden und dem KM bzw. der einzelnen Schule unterstellt werden
- Der Stundenpool muss ausgeweitet werden, um dem Mehraufwand von (Fach-) Lehrkräften und Förderlehrkräften Rechnung zu tragen
- Herabsetzung der Unterrichtspflichtzeit für die Lehrkräfte und Fachlehrkräfte an den Mittelschulen
- Die Budgetierung muss erhöht werden, um bei weiter sinkenden Schülerzahlen nicht funktionierende Organisationsmodelle immer wieder umwerfen zu müssen und Verschlechterungen für die Schüler zu vermeiden
- Die Gruppengrößen im Fachunterricht müssen reduziert werden
- Eine Förderlehrkraft muss an jeder Mittelschule vorhanden sein
- Stundendeputat für die Modulare Förderung
- Abschaffung der zentralen Vergabe der berufsorientierenden Maßnahmen durch das REZ.
- Mindestens 1 Anrechnungstunde für den Einsatz ab der zweiten Schule.

Projektprüfung an Mittelschulen

Wir stellen fest:

Mit dem Schuljahr 2011/12 wurde die sogenannte „Projektprüfung“ für alle Haupt- bzw. Mittelschulen verpflichtend eingeführt. Sie verknüpft Elemente aus dem Fach AWT/WiB mit den berufsorientierenden Fächern Technik, Wirtschaft und Soziales. Dabei erhält die projektorientierte und fächerübergreifende Arbeit einen höheren Stellenwert und zielt auf das Prüfen berufs- und ausbildungsrelevanter Kompetenzen ab. Die Projektprüfung erstreckt sich über mehrere Tage. In den Jahrgangsstufen 8 bis 10 sind neben den Prüfungen auch benotete Übungsprojekte notwendig.

Mittlerweile haben sich vor Ort verschiedene Lösungen im Ablauf und Inhalt der Projektprüfungen entwickelt, die den Gegebenheiten vor Ort geschuldet sind, aber nicht mehr mit der ursprünglichen Intention der Projektprüfung zu tun hat.

Probleme bei der Umsetzung:

- Organisatorischer Aufwand:
 - Belegung von Fachräumen
 - Bereitstellung von Personal (v.a. Fachlehrer)
 - Vorbereitung externer Prüfungsteilnehmer
 - Erkrankung von Schülern/Lehrern während der Prüfung
 - Finanzielle Abwicklung
 - Beaufsichtigung der Schüler - etwa beim selbstverantwortlichen Einkauf
- Zusätzlicher Arbeitsaufwand für Lehrkräfte
- Vermehrt Absprachen notwendig
- Übungs- und Prüfungszeitraum
- Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte zur Projektprüfung z. T. mangelhaft
- Fehlende Fachlehrkräfte (v.a. im „m/t“-Bereich)
- Bewertung der Schüler z. T. durch Teamarbeit der Schüler erschwert
- Zusätzlicher Zeit- und Personalaufwand (AWT [LehrplanPlus: Wirtschaft und Beruf] - und Fach-Lehrkräfte)

Wir fordern:

- Personelle Unterstützung in den Prüfungszeiten (MR, Fachlehrer etc.)
- Übernahme aller anfallender Kosten der Projektprüfungen
- Zusätzliche Koordinations- und Kooperationsstunden für die beteiligten Lehrkräfte
- Professionelle Aus- und Fortbildungsangebote

Berufsorientierung an Mittelschulen

Wir stellen fest:

Bereits im zweiten Drittel der 7. Jahrgangsstufe sollen sich die Schüler/innen () für Klasse 8 für einen der Berufsorientierenden Zweige Technik (im LehrplanPlus Technik), Wirtschaft (im LehrplanPlus Wirtschaft und Kommunikation) und Soziales (im LehrplanPlus Gesundheit und Soziales) entscheiden und in diesem Fach dann in vier Wochenstunden ab Klasse 8 unterrichtet werden.

Das Fach AWT (im LehrplanPlus Wirtschaft und Beruf) ist gemäß Lehrplan nach wie vor in Klasse 5 verankert. Auch ein möglichst frühzeitiger Einstieg in das Tastschreiben wird empfohlen. Die Schulen sind außerdem dazu angehalten, stärker mit externen Partnern aus der Arbeitswelt zu kooperieren.

Die Arbeitszeiten für Fachlehrerinnen und Fachlehrer erstrecken sich immer noch größtenteils auf den Nachmittag. Damit nimmt der Fachlehrer in der Berufsorientierung in den „BOZ“-Fächern eher den Status eines Lückenfüllers ein und spielt eine untergeordnete Rolle gegenüber den sogenannten Kernfächern.

Probleme bei der Umsetzung:

- Zentrale Ausschreibung bei der „Vertieften Berufsorientierung“/(e)vBO
- Deutlich erhöhter Organisations- und Verwaltungsaufwand
- Auswahl von Angeboten wird z. T. nicht den Bedürfnissen der Schule vor Ort gerecht
- Mehrarbeit durch Betreuung und Transport der Schüler bei der vertieften Berufsorientierung
- Angebote externer Kräfte
- Fehlende Fachlehrkräfte (v.a. im Bereich „m/t“)
- Frühe Festlegung auf ein Fach erhöht Fehlentscheidungsquote
- Tastschreiben ab Klasse 5/6 ohne zusätzliches Stundendeputat

Wir fordern:

- Zusätzliche Anrechnungsstunden für die Organisation der Berufsorientierung (bei Verwaltungsangestellten, Schulleitungen und Lehrkräften)
- *regionaler geprägtes Ausschreibungsverfahren, regionale Anpassung der BO-Module*

- Evaluation der (e)vBO-Angebote durch die Lehrkräfte bzw. Schulleitungen und daraus resultierende Konsequenzen bei den verantwortlichen Stellen
- Qualitativ hochwertige Angebote in der (e)vBO
- Wahlfreiheit bzgl. der buchbaren externen Kräfte für BO-Bereiche, stärkere Mitsprache von Schulen bezüglich der Auswahl von (e)vBO-Angeboten
- Ausreichende Ausstattung mit Fachlehrern (v.a. „m/t“)
- Tastschreiben mit zusätzlichen Stunden ausstatten bzw. als externes Expertenmodul in Regelunterricht integrieren
- Zusätzliche Stunden für die Einrichtung von „Tastschreiben“ in Jgst. 5/6
- Reduzierung der Fachinhalte in Wirtschaft bzw. Wirtschaft und Kommunikation 7, wenn kein Tastschreiben in 5/6 durchgängig angeboten wurde und das Fach in der 7. Jahrgangsstufe nicht zweistündig ist.
- Professionelle Aus- und Fortbildungsangebote

Resümee

Die überwiegende Zahl der Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte sind sich des Bedarfes an einer gelungenen Berufsorientierung ohne Zweifel bewusst. Doch benötigen die Schulen vor Ort auch die nötige Entscheidungsfreiheit und die notwendigen Rahmenbedingungen.

Externe Evaluation

Wir stellen fest:

Die externe Evaluation wurde im Schuljahr 2018/19 ausgesetzt, um das Instrument zu optimieren und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Zentrale Ziele laut Kultusministerium waren dabei eine konsequente Ausrichtung an der Schul- und Unterrichtsentwicklung, die Optimierung der Aufwand-Nutzen-Relation für die Schulen und damit verbunden die Verschlinkung der Verfahren und Instrumente. Im Schuljahr 2019/20 erfolgte nun die Wiederaufnahme der weiterentwickelten externen Evaluation.

Aufgrund der Umsetzung von Notmaßnahmen wegen des Lehrermangels fordert der BLLV bis auf Weiteres die Aussetzung der externen Evaluation.

Im März 2020 gab das Ministerium bekannt, dass ursprünglich geplant war, ab dem Schuljahr 2020/21 wieder vollumfänglich zu starten. Angesichts der angespannten Personalsituation wurde die Zahl der zu evaluierenden Grund- und Mittelschulen damals auf ein Mindestmaß von 20 Schulen reduziert. Die Auswahl sollte zunächst nach dem Prinzip der Freiwilligkeit erfolgen. Aufgrund der Pandemie konnte dies nicht mehr umgesetzt werden.

Weiterentwickelte externe Evaluation	Position des BLLV
<i><u>GRUNDSÄTZLICHES</u></i>	
Aussetzung 2018/19 wegen Weiterentwicklung	Aussetzung und Neukonzeption wurde vom BLLV ausdrücklich begrüßt und als Chance gesehen
Pilotierung im ersten Jahr	Erprobungsschulen wichtig für erforderliche Modifikation
Ausrichtung an der Schul- und Unterrichtsentwicklung	Stärkere Verknüpfung mit der inneren Schulentwicklung erkennbar
Neues Qualitätstableau Modul A: Lehren und Lernen Modul B: Persönlichkeit stärken Modul C: Schule leiten Modul D: Professionell handeln	Qualitätstableau wurde überarbeitet und verschlankt, auf Qualität der Unterrichts- und Erziehungsarbeit ausgerichtet, Reduzierung auf 4 Module positiv, Inhalte wie Demokratielernen und Umwelterziehung in den Modulen begrüßt der BLLV ausdrücklich.
Verschlinkung des Verfahrens und der Instrumente	Verschlinkung positiv, war zentrale Forderung des BLLV

Erprobung an 140 Schulen im Schuljahr 2019/20 mit Rückmeldungen, um erforderliche Modifikationen am Konzept vorzunehmen	Anpassungen vornehmen nach der Sammlung der ersten Erfahrungen sehr wichtig
<u>VORBEREITUNG</u>	
Erstellung Schulportfolio entfällt, stattdessen - Schulentwicklungsprogramm - Zielvereinbarungen der letzten externen Evaluation - Medienkonzept - KESCH-Konzept	Umfang der Vorbereitungsarbeiten wurde durch Wegfall des Portfolios reduziert, Anknüpfung an Zielvereinbarungen der letzten externen Evaluation positiv
Weitere Schuldaten werden durch die Qualitätsagentur aus den amtlichen Schuldaten automatisiert zur Verfügung gestellt	Forderung des BLLV umgesetzt durch Ausbau der automatischen Datenübernahme
Optional kann die Schule auf eigenen Wunsch eine Dokumentation zur Darstellung eines Schwerpunkts des Schulprofils oder ein Lern- und Förderkonzept abgeben	Betonung der Freiwilligkeit
Schule kann eine Selbsteinschätzung durchführen bzgl. einzelner Qualitätskriterien	Abgleich der Fremdeinschätzung mit eigener Einschätzung durch Schule ist freiwillig möglich, wird nicht dem Evaluationsteam vorgelegt
Lehrerkonferenz wählt zwischen der bislang üblichen 45-minütigen Dauer pro Besuchseinheit oder einer 20-minütigen Dauer (bei entsprechender Erhöhung der Zahl der Unterrichtsbesuche)	Mitbestimmung bei der Dauer der Unterrichtsbesuche durch Lehrerkonferenz begrüßenswert
<u>BESUCHSTAGE</u>	
Anzahl der Unterrichtsbesuche in Relation zur Schulgröße	Sehr sinnvoll, da bisher die Unterschiedlichkeit der Schulen nicht ausreichend berücksichtigt wurde
Unterrichtsbesuche im Rahmen der „offenen Tür“ oder auf Basis einer vorab erstellten Liste durch die Schule	Wahlmöglichkeit positiv
<u>NACHBEREITUNG</u>	
Unterstützungsmöglichkeit durch Schulentwicklungsmoderatoren/innen auf Wunsch der Schule	Forderung des BLLV wurde umgesetzt Stehen genügend Schulentwicklungsmoderatoren/innen zur Verfügung?

Wir fordern:

Weiterentwickelte externe Evaluation	Position des BLLV
<i><u>GRUNDSÄTZLICHES</u></i>	
Verpflichtung zur Teilnahme	BLLV setzt auf Freiwilligkeit und Eigenverantwortung der Einzelschule
Vorgabe von Querschnittsthemen: - Digitalisierung - Heterogenität - Ganztage - Sukzessive Ergänzung weitere Themen	Querschnittsthemen müssen alle bearbeitet werden, hier braucht die Einzelschule mehr Mitwirkungsrechte bei der Themenauswahl
<i><u>VORBEREITUNG</u></i>	
Schule wählt ein Querschnittsthema zur vertieften Rückmeldung im Evaluationsbericht aus	Zu geringe Mitbestimmung, Schule sollte das Thema frei wählen können und nicht aus Vorgaben wählen müssen
Organisationsgespräch mit Teamsprecher, Schulleitung und Personalrat	Einbezug der örtlichen Personalvertretung ist neu und noch unklar
Befragungen (Lehrkräfte, Schüler, Eltern) online und differenziert nach Schulart	Adressatenspezifisch ausgerichtet, Fragen in der Regel verständlich, doch nicht alle Fragen sinnvoll (z.B. Frage zum Einsatz von Handys im Unterricht der Grundschule, Frage nach angebotenen Arbeitsgemeinschaften in der Grundschule bei fehlender Stundenzuweisung wegen Lehrermangel)
Ergebnisse der Online-Befragung werden der Schule und den Evaluatoren vor dem Schulbesuch vorgelegt	Gewonnene Erkenntnisse sollten zielgerichtet als Grundlage für die Festlegung der Bereiche und des Umfangs der externen Evaluation dienen
<i><u>BESUCHSTAGE</u></i>	
Drei Tage Schulbesuch unabhängig von der Schulgröße	Verringerung der Besuchstage bei sehr kleinen Schulen wäre sinnvoll
Unterrichtsbeobachtungsbogen überarbeitet und nach Schulart zum Teil differenziert	Grundsätzlich sinnvoll, aber schulartspezifische Differenzierung noch zu gering
Interviews nach Leitfaden mit Schulleitung, Personalrat, Lehrkräften, weiterem schulischen Personal, Eltern, Schülerinnen und Schülern	Wichtig wäre es, das Interview mit dem Personalrat auf Schulen zu beschränken, die direkt eine örtliche Personalvertretung an ihrer Schule haben (unter Berücksichtigung der Verschwiegenheitspflicht)

<i>NACHBEREITUNG</i>	
Zielvereinbarungen spätestens 6 Monate nach Evaluation an Qualitätsagentur	Schulen nach der Evaluation wirksam unterstützen, vor allem bedarfsgerechte personelle und finanzielle Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen und für die innere Schulentwicklung notwendig
Optimierung der Aufwand-Nutzen-Relation	Erhöhung des schulspezifischen Nutzens, sonst nicht wirkungsvoll, Nachhaltigkeit der externen Evaluation muss ein wesentliches Ziel sein

Fazit:

Insgesamt bedeutet die Neukonzeption einen klaren Schritt in die richtige Richtung. Viele der Neuerungen sind sinnvoll und erhöhen Effizienz und Ertrag der Evaluation. Dennoch bleiben noch Defizite.

Der Schule muss ein noch höheres Maß an Mitwirkung und Mitbestimmung am gesamten Prozess der externen Evaluation eingeräumt werden, um deren Effizienz und Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Was soll evaluiert werden? Hier braucht die Schule mehr Entscheidungskompetenz bei der Auswahl entsprechender Inhalte, die evaluiert werden sollen.

Nachhaltigkeit sollte ein wesentliches Ziel der externen Evaluation sein. Bedarfsgerechte personelle Rahmenbedingungen für mehr Bildungsqualität fehlen. Die Einzelschule kann hierfür nicht verantwortlich gemacht werden.

Jede Schule muss die nötigen Ressourcen erhalten, um die Entwicklungsziele, die aus der externen Evaluation erwachsen, auch umsetzen zu können. Auf der Ebene des Bildungsmonitorings gewonnene Erkenntnisse müssen in bedarfsgerechte bildungspolitische Maßnahmen der Staatsregierung münden.

Schulorganisation

Wir stellen fest:

Schulleitungen sind vielfach am Limit. Unsere Schulorganisation funktioniert nur, weil die Schulleiterinnen und Schulleiter tagtäglich an die Grenzen ihrer Belastbarkeit und weit darüber hinausgehen. Dies war schon vor Corona der Fall und in der Pandemie sind die Belastungen nun noch weiter gestiegen. Für die Verwaltungsangestellten gilt das nicht minder! Viele Schulleitungen fühlen sich zudem mit einer Klassenleitung zusätzlich belastet. Das Anforderungsprofil heutiger Schulleitungsarbeit hat sich un-
 gemein erhöht und kann gerade an den Grund-, Mittel- und Förderschulen nicht von Kolleginnen und Kollegen mit etwas reduzierter Unterrichtspflichtzeit, sondern nur von professionellen und auch entsprechend mit echter Leitungszeit ausgestatteten Schulleiterinnen und Schulleitern erfüllt werden. Diese müssen durch Verwaltungsangestellte unterstützt werden, die für ihre Arbeit wesentlich mehr Zeit und Geld bekommen.

Folgende Belastungen nehmen immer mehr zu und werden beispielhaft aufgeführt:

- Organisation ständig neuer Unterrichtskonzepte und der Notbetreuung in der Pandemie
- Erschwernis der Planungen vor Ort durch verspätete Informationen des KM
- Ständige 399Verfügbarkeit für Gesundheitsämter, Schulämter, etc. (auch in den Ferien)
- Bürokratie wird immer mehr an den Schulen durch noch mehr Abfragen und Statistiken
- Organisation und Umsetzung der Digitalisierung
- Verhandlungen und Zusammenarbeit mit dem Sachaufwandsträger
- Deutliche Intensivierung der Elternarbeit in der Pandemie, Umsetzung der KESCH-Konzepte, Erziehungsberatung, Übertrittsproblematik
- Schulverwaltungsprogramm ASV funktioniert immer noch nicht einwandfrei
- interne und externe Evaluation, Orientierungs- und VERA-Arbeiten
- Öffnung der Schule nach außen, Kooperation mit Bildungseinrichtungen, Betrieben und kulturellen Institutionen (Theater, Museen, Büchereien, Vereinen ...)



- Lehrpläneinführungen und -umsetzungen in neuer Qualität
- Schulentwicklungsprogramme umsetzen und die Unterrichtsentwicklung
- Fortbildungsprogramme für schulhausinterne Veranstaltungen
- Politische und gesellschaftliche Entwicklungen: Veränderte Familienstrukturen, multikulturelle Gesellschaft, Wertewandel und Werteverlust
- Schulstandorte verwalten und mitorganisieren
- Beschulung der Kinder mit Migrationshintergrund, Fluchthintergrund
- Umsetzung der Inklusion mit zu wenig Unterstützung
- Formen der Ganztagsbetreuung organisieren und umsetzen
- Dienstliche Beurteilung ohne Dienstvorgesetztenstatus (Unterrichtsbesuche, Unterrichtsnachbesprechungen, Mitarbeitergespräche, Schreiben der Beurteilungen)
- Aktuelle Notmaßnahmen wegen Lehrermangel, knappe Lehrerstundenzuweisung bei fehlenden Grundschul- und Mittelschullehrkräften, drastischer Mangel an Fachlehrkräften (z.B. Sport männlich, Wirtschaft/Kommunikation und Technik an Mittelschulen!), fachfremder und schulartfremder Einsatz von Lehrkräften

Wir fordern:

- Grundausrüstung mit Leitungszeit unabhängig von der Schulgröße
⇒ 10 Stunden pro Woche
- Weitere Anrechnungsstunden nach Schülern und Klassen
⇒ Anrechnungen „on top“ nach Belastungen staffeln: Schülerzahl, Ganztags, Schulstruktur, Schülerzusammensetzung (Migrationshintergrund, Inklusionsschüler), etc.
- Befreiung von der Klassenleitung auf Wunsch
- Schulleitung unterstützen/Teamarbeit ermöglichen
⇒ Schulleitungsaufgaben auf Lehrkräfte im Schulleitungsteam vergeben; mit zusätzlichen Anrechnungsstunden auch für Grund- und Mittelschulen
- Angemessene Ausstattung mit Verwaltungsangestellten
⇒ Anwesenheit der VA mindestens während der Unterrichtszeit muss gewährleistet sein.
- Aufwertung der Tätigkeit der Verwaltungsangestellten durch bessere Bezahlung und Anpassung der Zuteilungsrichtlinien entsprechend der gewachsenen Aufgabenfelder

Lehrergesundheit

Wir stellen fest:

Die sozialen Rahmenbedingungen für Schule werden immer schwieriger (Brennpunktschulen, vermehrt Schüler mit schwierigem familiären Hintergrund, überforderte Eltern, ...).

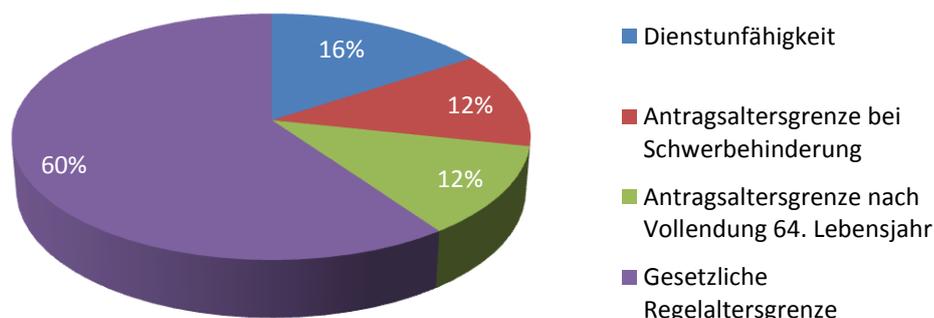
Die Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer werden aufgrund immer rascher aufeinander folgender schulorganisatorischer Neuerungen immer vielfältiger und größer (Flexible Grundschule, Ganztagesunterricht, Schulverbünde mit mehreren Schulorten, Projektprüfung, Inklusion, ...).

Die Unterrichtsvorbereitung und -durchführung wird in vielen Bereichen immer anspruchsvoller, wenn Lehrerinnen und Lehrer auf dem neuesten Stand des Wissens und der Technik bleiben wollen.

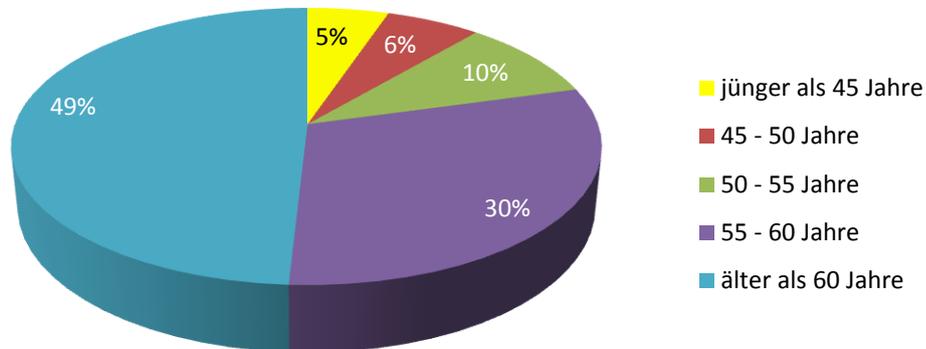
Die Zahl der Lehrerinnen und Lehrer, die aufgrund ihres Arbeitsplatzes schwere gesundheitliche Probleme haben, ist erschreckend hoch und hat für Betroffene, Schule und Gesellschaft viele Konsequenzen:

- Immer wiederkehrende Phasen der Dienstunfähigkeit
- Häufige „Erschöpfungskrankheiten“ in den Ferien => fehlende Erholung
- Unterrichtsausfall
- Zusätzliche Belastungen für andere Lehrkräfte
- Kosten für Beihilfe, Klinik- und Kuraufenthalte sowie Reha-Maßnahmen
- Frühzeitige dauernde Dienstunfähigkeit und Frühpensionierung

Grund des Eintritts in den Ruhestand



Alter der Beschäftigten bei Dienstunfähigkeit



Wir fordern:

- Eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen:
 - Einrichtung eines spezifischen arbeitsmedizinischen Dienstes für Lehrkräfte,
 - Einbeziehung des schulpsychologischen Dienstes, von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten
 - Untersuchungen bei Lehrerinnen und Lehrern im psychosomatischen Bereich insbesondere bei Erschöpfungssymptomen, schulspezifischen Stressbelastungen, Herz-Kreislauf-Problemen und erhöhter Reizbarkeit,
 - Zeit für Kollegiale Fallbesprechung,
 - Angebot von Anti-Stress-Seminare, für Sport und Bewegung, Ernährung und Gesundheitstage
 - Aufklärung und Information durch Fachmediziner und Psychologen,
 - Arbeitsmedizinische Überprüfung der Belastung ab dem 50. Lebensjahr mit ggf. Anordnung von Kur- und Reha-Maßnahmen.
- Kostenfreies Angebot von Supervision und Coaching innerhalb der verpflichtenden Fortbildungen
- Schulung, Unterstützung und entsprechende Entlastung von Führungskräften bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Wirksame Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen, bei deren Vollzug die dienstvorgesetzten Behörden die Gesundheit der Lehrkräfte ebenso beachten sollten wie die Wahrnehmung der Interessen durch die Eltern

- Eine positive Arbeitsplatzgestaltung in der Schule durch
 - der Situation angemessene Klassen- und Gruppenstärken,
 - eine entsprechende Rhythmisierung des Arbeitsablaufes (Beispiel: derzeit fehlende Pausen),
 - eine gesunde räumliche Umgebung (Raumgifte – bessere Raumakustik bei dem hohen Lärmpegel – angemessene Ausstattung der Schulen mit Mobiliar und sonstigen Arbeitsmitteln),
 - Rückzugs- bzw. Ruheräume.
- Dienstrechtliche Konsequenzen
- Besondere Altersgrenze wie bei anderen belasteten Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes (z. B. Vollzugsbeamte)
- Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit mit der Möglichkeit weiterer individueller Reduzierungen

Ein Schritt in die richtige Richtung ist die konsequente Durchführung eines Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM) mit dem echten und intensiven Bemühen um entlastende Arbeitsbedingungen.

Ebenso ist der erste Schritt auf dem Weg zur Umsetzung des seit 1996 bestehenden Arbeitsschutzgesetzes des Bundes zur Verwirklichung der EG-Richtlinie „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ gelungen.

Als Meilenstein kann hierbei der Ministerratsbeschluss im August 2018 zum Aufbau eines Arbeitsmedizinischen Instituts für Schulen (AMIS) bezeichnet werden. Nun geht es um die die Ziele und Erfordernisse bei der konkreten Umsetzung. Hierin müssen alle Maßnahmen des Dienstherrn und des Arbeitgebers zum Schutz der Gesundheit und zur Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz beinhaltet sein.

Schulberatung

Wir stellen fest:

Beratungsfachkräfte (Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen) sind für den individuell Ratsuchenden an bayerischen Schulen notwendig und erfüllen darüber hinaus eine der Schule dienende Funktion. Für ihren Tätigkeitsbereich haben sie eine qualifizierte Ausbildung absolviert, die mit einem zusätzlichen Staatsexamen nach LPO I verbunden ist.

Nach Art. 78 BayEUG handelt es sich bei den Aufgaben einer qualifizierten Beratungsfachkraft nicht um eine Lehrertätigkeit, sondern um ein zusätzliches und andersartiges Arbeitsfeld, nämlich der Unterstützung von Schulen auf Grund einer zusätzlichen, wissenschaftlichen Qualifikation. Beratungsfachkräfte sind Beratungsprofis. Beratungsprofis mit der entsprechenden Feld- und Fachkompetenz sind erforderlich, um qualifizierte Beratungsarbeit leisten zu können. Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen bringen als Voraussetzung dafür besondere Qualifikationen, besondere Leistungen und den Auftrag zur Ausübung des Amtes mit.

Ziel der Dienstrechtsreform von 2011 war es unter anderem Beförderungsstellen zu schaffen, die auf besonderen Leistungen und Qualifikationen basieren. Dieses Ziel wurde im Bereich der Schulberatung an Grund- und Mittelschulen sowie teilweise im berufsbildenden Bereich klar verfehlt.

Dem Leitsatz: „Besondere Qualifikationen und Leistungen müssen honoriert werden“ folgten bisher keine Taten, obwohl...

- ... Beratungsfachkräfte eine besondere Qualifikation durch ein zusätzliches Studium, das mit dem Staatsexamen gemäß LPO I abgeschlossen wird, nachweisen müssen.
- ... die Aufgabengebiete in der Schulberatung ständig erweitert werden, z.B. Inklusion, Schulentwicklung, Supervision, Lehrergesundheit, Krisenintervention an Schulen.
- ... Beratungsfachkräfte nachweislich (u.a. „Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte: Eine stark belastete und vernachlässigte Lehrergruppe - Ergebnisse der Befragung 2014 Bezirk Oberbayern“) sehr viele unbezahlte Überstunden erbringen, um den ständig steigenden Beratungsbedarf abdecken zu können.
- ... Beratungsfachkräfte eine unverzichtbare Hilfe für Schüler, Eltern, Schulverwaltung, Schule und externe Beratungsstellen sind.
- ... auch bei sinkenden Schülerzahlen die Anzahl der Beratungsfälle ständig zunimmt.

Wir fordern:

- an jedem Schulamt einen Beratungsrektor als Beratungslehrkraft analog zu den Beratungsrektoren Schulpsychologie.
- eine Ausweitung der Beförderungsstellen für Beratungsfachkräfte, um deren besonderen Qualifikationen gerecht zu werden.
- die bedarfsgerechte Ausweitung der Anzahl der Anrechnungstunden, um die Qualifikationen und die vielfältigen Tätigkeiten der Beratungsfachkräfte und Schulpsychologen effektiver im System Schule zu nutzen.
- die dringend notwendige Festlegung einer Mindestausstattung für die Schulberatung an den Schulen.
- Schulpsychologen und qualifizierte Beratungslehrkräfte als wichtiges Unterstützungssystem und gleichberechtigte Teile innerhalb der Schulberatung gleichermaßen zu fördern und weiterzubilden.
- die Einführung einer Amtsbezeichnung für Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte, die befördert wurden, aus der die beratende Tätigkeit innerhalb des Schulsystems ersichtlich wird. Die Amtsbezeichnung Beratungsrektor wurde bei der Dienstrechtsreform für viele Berufsgruppen verwendet, so dass das Tätigkeitsprofil nicht mehr erkennbar ist. Wir fordern deshalb für Beratungslehrkräfte die Amtsbezeichnung „Studienrat Schulberatung“ und für die Schulpsychologen die Amtsbezeichnung „Studienrat Schulpsychologie“. Damit wäre das Tätigkeitsfeld der Beratungsfachkräfte deutlich erkennbar.
- die Abgrenzung zu anderen Professionen (Jugendsozialarbeit an Schulen) und Wahrung der Kompetenzen.
- Stärkung der Belange der Schulberatung gegenüber externen Beratungsdiensten, Beratungsangeboten bzw. außerschulische Unterstützungssysteme.

Mehr Unterstützung durch Vorgesetzte

Wir stellen fest:

Leider kommt es immer wieder vor, dass Lehrkräfte in Ausübung ihres Amtes von Erziehungsberechtigten und leider auch immer häufiger von erziehungsschwierigen Schülerinnen und Schülern massiv beleidigt und sogar körperlich attackiert werden.

In der Regel erstattet daraufhin die Lehrkraft mit Hilfe der BLLV-Rechtsabteilung Anzeige wegen Beleidigung, übler Nachrede, Körperverletzung, Hausfriedensbruch etc. Von ihren Vorgesetzten, die dann lediglich eine Stellungnahme der Lehrkraft einfordern, fühlen sich Lehrkräfte hier massiv allein gelassen.

Zur Fürsorgepflicht nach Art. 86 BayBG gehört aber auch, dass Vorgesetzte ihre Lehrkräfte vor unberechtigten Angriffen in Schutz nehmen, da diese Konflikte bzw. Übergriffe in Ausübung des Amtes erfolgten. Das Beamtengesetz stellt fest, dass der Dienstherr den Beamten in seiner Stellung zu schützen habe. Nicht nur bei tätlichen Angriffen, sondern auch bei Ehrverletzungen ist der Dienstherr aufgerufen, die Lehrkraft bei der Rechtsverfolgung zu unterstützen. Dies beinhaltet sogar, dass der Dienstvorgesetzte ein eigenes Strafantragsrecht hat. Ziel dieser Maßnahmen ist es, den Beamten im Rahmen der Fürsorgepflicht zu schützen und das Ansehen des Amtes zu wahren. Auch die Ausschöpfung aller der Schulleitung zur Verfügung stehenden Ordnungsmaßnahmen wie zum Beispiel einen kurzfristigen oder längerfristigen Schulausschluss, der durchaus wiederholt ausgesprochen werden kann, bis hin zur Beantragung einer Schulfähigkeitsuntersuchung des betroffenen Schülers oder der betroffenen Schülerin nach Artikel 118 (3) BayEUG kann zum Schutze des Beamten und der anderen Schülerinnen und Schüler geboten und notwendig sein.

Sollten Schreiben von Eltern an die vorgesetzten Institutionen (Schulleitung, Schulamt, Regierung, Kultusministerium) gerichtet sein, die massiv beleidigenden Inhaltes sind, müssen diese Schreiben nicht zur Kenntnis genommen werden. In § 17 der Allgemeinen Geschäftsordnung (AGO) für die Behörden des Freistaates Bayern sind Schreiben mit groben Beschimpfungen oder Beleidigungen grundsätzlich nicht zu beantworten.

Eine Lehrkraft würde sich doch viel stärker unterstützt fühlen, wenn der Vorgesetzte an die Eltern folgenden Brief schreiben würde: „Ihr Schreiben ist in der Behörde eingegangen. Sie beleidigen hierin eine Beamtin des Freistaates Bayern. Aus diesem Grund wird Ihr Schreiben nicht bearbeitet. Wir behalten uns jedoch vor, gegen Sie wegen Beleidigung Strafanzeige zu erstatten.“

Leider haben Lehrerinnen und Lehrer oft das Gefühl sich ohnmächtig, wehrlos und schutzlos massiven Angriffen ausgesetzt zu sehen. Noch problematischer wird die Sache, wenn die Lehrkraft das Gefühl hat, der Vorgesetzte unternimmt nichts.

Gesellschaft, Staat und Vorgesetzte, aber auch die Betroffenen in ihrer Ohnmacht, haben dieser Entwicklung viel zu lange zugesehen und sie geduldet.

Im Grundgesetz ist die Menschenwürde als „unantastbar“ beschrieben. Diese „zu achten und zu schützen ist die Verpflichtung aller staatlicher Gewalt.“

Der Rechtsabteilung des BLLV werden täglich Fälle geschildert, die zweifeln lassen, dass diese Menschenwürde auch für Lehrerinnen und Lehrer gilt.

Wir fordern:

Die Vorgesetzten von Lehrkräften sollten die Möglichkeiten nutzen, die das Beamten-gesetz, das Bayerische Verwaltungsverfahrensgesetz und die Allgemeine Geschäfts-ordnung für die Behörden des Freistaates Bayern bieten. Insbesondere das Strafan-tragsrecht sollte durch Vorgesetzte bei Angriffen und üblen Beleidigungen gegen Lehrkräfte viel stärker genutzt werden. Das verstehen wir unter Fürsorgepflicht und Schutz eines Amtsträgers. Vor allem in Zeiten, in denen von Lehrerinnen und Lehrer die Umsetzung von auch unangenehmen Maßnahmen und hohe Loyalität gefordert wird, erwarten wir, dass sich der Dienstherr hinter seine Beschäftigten stellt.

Verrechtlichung von Schule

Wir stellen fest:

Viele Schulleiter und Lehrkräfte beklagen in den letzten Jahren eine immer stärker werdende Verrechtlichung von Schule, die einhergeht mit einem zentralistischen Bürokratismus, häufigen, fast wöchentlichen Abfragen zur Schülerzahl aus dem Kultusministerium und unnötigem Zwang zur Erstellung zusätzlicher Listen für das Schulamt zur Klassenbildung.

Dies alles ist für Pädagogen und Schulleitungen nicht mehr leistbar und zu einem großen Teil unüberschaubar. Eltern gehen heute mit Rechtsanwälten gegen Entscheidungen und Verfügungen von Schule vor, die Anrufung von Verwaltungsgerichten und damit einhergehend eine Justizialisierung von Schule ist keine Seltenheit mehr. Hierdurch tritt bei den handelnden Personen eine erhebliche juristische Verunsicherung ein, die mit einer pädagogischen Professionalisierung nichts mehr gemein hat.

Gesetze, Verordnungen, diverse Verwaltungsvorschriften, unzählige Erlasse, Verfügungen und kultusministerielle Schreiben erzeugen eher Störungen und Verdrossenheit in der Schule als ein freies und mutiges Handeln von Schulleitern und Lehrkräften. Hierdurch verschanzen sich viele in ihrer rechtlichen Unsicherheit hinter Paragraphen. Eine selbstständige und eigenverantwortliche Schule kann so nicht gelingen. Allein beim Übertrittsverfahren ermöglichen die vom Kultusministerium vorgeschriebenen Rahmenbedingungen und Festlegungen Beschwerden, Anfechtungen, Widersprüche bis hin zu Klagen vor dem Verwaltungsgericht.

Die Zuteilungs- und Auslesefunktion von Schule und die daraus resultierenden Konsequenzen für den Bildungsweg und die Berufschancen fördern den Druck und die Belastung immens. Es wird immer häufiger versucht, die Folgen einer zweifelhaften Schulpolitik mit rechtlichen Mitteln zu lösen.

Hinzu kommt, dass manche Regierungen, Schulämter und Schulleitungen durch weitere Festlegungen (§ 37 (1) GrSO bzw. § 46 (1) MSO) die Anfechtbarkeit von pädagogischen Maßnahmen erleichtern. Leider ist in den letzten Jahren eine immer größer werdende Eingrenzung und Einschränkung der gesetzlich verankerten pädagogischen Verantwortung der Lehrkräfte festzustellen. Damit aber Lehrkräfte ihrem wichtigen pädagogischen Auftrag nachkommen können, brauchen sie pädagogische Freiheit, die unerlässlich für eine gerechte Beurteilung der Schülerinnen und Schüler ist.

Es ist einfach eine Tatsache, dass das pädagogische Handeln von Schule und Lehrkräften immer häufiger juristisch hinterfragt wird und Schulleiter wie Lehrkräfte damit überfordert sind und von Seiten des Dienstherrn wenig Rückhalt erfahren.

Wir fordern:

- Weniger Erlasse, weniger Bestimmungen und weniger von oben kommende Festlegungen sind erforderlich!
- Schulleiter und Lehrkräfte sind im Rahmen ihrer Ausbildung und durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung viel stärker auf schulrechtliche Problemfelder vorzubereiten und von den vorgesetzten Behörden zu unterstützen.
- Wir brauchen die Rahmenbedingungen, die ermöglichen, dass Schulen eigenverantwortlich pädagogisch entscheiden können.
- Verlässlichen Rückhalt durch den Dienstherrn.

Lehrerbildung

Wir stellen fest:

Ziel der 1., 2. und 3. Phase muss sein, eine Lehrerbildung zu schaffen, die den wachsenden Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer in einer modernen, sich rasch wandelnden Gesellschaft gerecht wird und nur jenen den Weg in die Schulen eröffnet, die dafür auch fachlich, menschlich, psychisch sowie physisch geeignet sind.

Eine Gleichwertigkeit der Lehrämter gibt es zurzeit nicht. Die unterschiedlichen Lehramtsstudiengänge schließen mit Bachelor oder Master ab. Es gibt keine akademische Ausbildung der Fachlehrkräfte. Lehrerbildung nach verschiedenen Schularten ist nicht mehr zeitgemäß.

Die Veränderungen der Studiengänge im Rahmen des Bolognaprozesses waren eine enorme Herausforderung für die Lehrerbildung, die bereits während des Studiums eine deutlich stärkere Berufsfeldorientierung benötigt. Neben den notwendigen Kompetenzen in den Bereichen Unterrichten und Erziehen werden Diagnostik- und Förderkompetenzen selten vermittelt. Sonderpädagogische Inhalte oder sprachliche Barrieren sind meist nicht Bestandteil aller Lehramtsstudiengänge. Es gibt noch zu wenige Kooperationsstrukturen zwischen Schulen und Hochschulen, die es ermöglichen, dass Fachdidaktiker im ständigen Kontakt zur Schulpraxis stehen. Durch eine gute Vernetzung, Beratung von Lehrenden und Studierenden und die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Partnern kann die Qualität der Lehrerbildung verbessert werden.

Eine gute Alternative zur Lehrerbildung in der 1. Phase zeigt das Lehrerbildungsmodell des BLLV auf.

Lehrangebote in grundlegenden Zusatzkompetenzen (z.B. Stimmbildung, Gesprächsführung, Körpersprache, Zeitmanagement, Burnout-Prophylaxe) werden an der Universität und im Seminar nur zum Teil vermittelt. Zwischen der 1. und 2. Phase der Lehrerbildung ist dafür eine enge Verknüpfung nötig.

Lehramtsanwärter im ersten Dienstjahr unterrichten in der Regel 8 Stunden eigenverantwortlich. Oft werden sie an Schulen eingesetzt, an denen noch ein Defizit an Lehrerstunden besteht. Dadurch ist nicht immer gewährleistet, dass an diesen Schulen geeignete Betreuungslehrkräfte sind. Eine Ausbildung für Betreuungslehrkräfte gibt es nicht. Im zweiten Dienstjahr ist für die Lehramtsanwärter eine Betreuungslehrkraft zur Beratung und Unterstützung nicht mehr vorgesehen.

Die Professionalisierung im Lehrerberuf erfordert immer passgenauere Fortbildungsmöglichkeiten in der 3. Phase. Nur teilweise stehen diese in ausreichender Anzahl und in entsprechender Qualität zur Verfügung. Die Unterrichtsvertretung bei Fortbildungslehrgängen durch Mobile Reserven ist nicht zuverlässig gesichert.

Realschul- und Gymnasiallehrkräfte werden in den nächsten Jahren weiterhin schulfremd in den Grund-, Mittel- und Förderschulen eingesetzt.

In der Grund-, Mittel- und Förderschule wird der aktuelle Lehrbedarf nur unzureichend durch die derzeitige Anzahl an Universitätsabsolventen mit dem 1. Staatsexamen gedeckt.

Lehrer auswählen ausbilden fortbilden

Bauplan für
Bildungspolitiker



Wir fordern:

- Gemäß dem Grundsatz „Alle Lehrer sind Lehrer“ muss die Gleichwertigkeit in der Lehrerbildung ein erklärtes Ziel sein.
- Das Lehramtsstudium aller Schularten muss mit einem Master abschließen.
- Das Lehramtsstudium muss polyvalenter sein, um flexibel und kurzfristig auf die Bedarfe der einzelnen Schularten zu reagieren und den Studierenden die Möglichkeit zu geben, auf ein anderes Lehramt zu schwenken, wenn das aktuell studierte sich als nicht richtig erweist. Nach dem Bachelor muss die Möglichkeit bestehen sich in Richtung Master of Science oder Master of Education zu orientieren. Die Fach- und Förderlehrausbildung muss gleichwertig in das Lehrerbildungsmodell integriert werden.

- Vor Beginn des Studiums soll ein Eignungsfeststellungsverfahren mit entsprechenden Beratungsgesprächen durchlaufen werden.
- Die Praktikums- und Betreuungslehrkräfte (Ausbildungslehrkräfte) müssen auf ihre Beratungs- und Betreuungsaufgaben entsprechend vorbereitet und dafür qualifiziert werden.
- Auch die Orientierungspraktika werden ausschließlich von Ausbildungslehrkräften betreut.
- Die Modularisierung der Studieninhalte und die Einführung des Credit-Point-Systems erfordern eine deutlich erhöhte Anzahl an zusätzlichem Personal.
- Lehrinhalte an der Universität und im Seminar müssen passgenauer an den Schulalltag angepasst und aufeinander abgestimmt werden.
- Die zweite Phase der Lehrerbildung (Vorbereitungsdienst) muss zwei Jahre betragen und allen Absolventen weiterhin automatisch nach Studienabschluss (ohne Wartezeiten!) offenstehen. Sie endet mit dem 2. Staatsexamen.
- Die Teilnehmerzahl im Seminar soll die Zahl 10 nicht überschreiten.
- Die Unterrichtsverpflichtung für Seminarleitungen ist zu reduzieren, unter anderem auch durch Teilabordnungen zur Verstärkung der praxisbezogenen universitären Lehre und der Kooperation in Fortbildungen für die 3. Phase.
- Der Einsatz von Lehramtsanwärtern und Studierenden soll an Schulen erfolgen, an denen eine geeignete und ausgebildete Ausbildungslehrkraft zur Verfügung steht.
- Die Anrechnungsstunden für Ausbildungslehrkräfte sind auf mindestens 2 Wochenstunden zu erhöhen.
- Die Lehramtsanwärter sollen im 1. Dienstjahr keinen eigenverantwortlichen Unterricht ab dem Schuljahresanfang übernehmen, sondern stattdessen im Rahmen des Kooperationsunterrichts sukzessive Stunden v.a. in der Klasse der Ausbildungslehrkraft übernehmen.
- Auch im 2. Dienstjahr sollen für Lehramtsanwärter Möglichkeiten für eine Beratung durch eine Ausbildungslehrkraft geschaffen werden.
- Das Angebot von qualitativ hochwertigen Fortbildungsangeboten soll entsprechend der aktuellen Bedarfe der Lehrkräfte der 3. Phase vor Ort angeboten werden.
- In Zeiten der Inklusion müssen auch sonderpädagogische Inhalte in die Lehrerbildung aller Lehrämter einfließen.

Gleichwertigkeit der Lehrämter

Wir stellen fest:

Lehrerinnen und Lehrer unterliegen in Bayern auch heute noch einem sozialen Ranking, das aus dem 19. Jahrhundert stammt und bereits damals als ungerecht empfunden wurde. Schon 2011 kam der Verfassungsrechtler Professor Christoph Gusy, in einem vom VBE und BLLV in Auftrag gegebenen Gutachten, zu der Einschätzung, dass es für die Fortführung der bestehenden Besoldungshierarchie im Lehrerberuf keine nachvollziehbaren Gründe gebe. Das 2016 vorgestellte Gutachten von Professor Ralf Brinktrine zur „verfassungswidrigen Besoldung von Lehrkräften“ kommt zu dem gleichen Ergebnis.

Inzwischen gibt es kein Lehramt ohne Studienanforderungen mehr. Somit geht auch das, von der Politik gern bemühte, Argument der unterschiedlichen Vorbildung als Differenzierungsgrund ins Leere. Ein Beleg für die geforderte gleiche Bezahlung ist auch der gewandelte Schulauftrag. Alle Lehrkräfte müssen heute Schlüsselqualifikationen vermitteln, Schüler mit Migrationshintergrund integrieren, inklusiven Unterricht auch für behinderte Kinder anbieten und mit Heterogenität in ihren Klassen umgehen. Trotzdem weigert sich die Landesregierung, dem Rechnung zu tragen.

Es gibt keinen Grund mehr, die Bezahlung der Lehrkräfte im 21. Jahrhundert, wie zu Kaisers Zeiten, an der Schuhgröße ihrer Schüler zu orientieren.

Wir fordern:

- Gleiche Eingangsbesoldung für alle Lehrämter (A 13).
- Gleiche Aufstiegsmöglichkeiten für alle Lehrkräfte (Beförderungsmöglichkeiten bis A 16).
- Gleiche Unterrichtspflichtzeit der verschiedenen Lehrämter (23 Unterrichtsstunden).

Personalversorgung

Wir stellen fest

Oberbayern hat als größter Regierungsbezirk mit dem entsprechend höchsten Anteil junger und weiblicher Beschäftigter nach wie vor den größten Personalbedarf im Vergleich zu den übrigen Regierungsbezirken in Bayern. Dabei machen uns einerseits die vergleichsweise geringen Kapazitäten für die Lehrerbildung an oberbayerischen Universitäten, aber auch stabile bzw. steigende Schülerzahlen an Grundschulen und Mittelschulen zu schaffen. Bei der bedarfsgerechten Einstellung kommt es mehr denn je zu einer erheblichen Personalverschiebung von Nord nach Süd.

Schuljahr 2020/2021 (ohne FL und FöL)

Abgebende Regierung	Aufnehmende Regierung	Zahl
Niederbayern	Oberbayern	114
Oberpfalz	Oberbayern	121
Oberfranken	Oberbayern	103
Mittelfranken	Oberbayern	130
Unterfranken	Oberbayern	87
Schwaben	Oberbayern	0

Die stetig steigende Zahl junger Kolleginnen die nach der 2. Staatsprüfung in Oberbayern eingestellt wird, zieht i.d.R. einen entsprechend hohen Ersatzbedarf wegen Beschäftigungsverbot, Mutterschutz und Elternzeit nach sich.

Ein „sprunghafter“ Anstieg von Eheschließungen und/oder Geburten im Versetzungszeitraum hat jährlich auch eine stattliche Zahl von Versetzungsanträgen in andere Regierungsbezirke zur Folge.

Schuljahr 2020/2021 (ohne FL und FöL)	Versetzungsanträge erfolgreich	
nach Niederbayern	328	176
nach Oberfranken	109	9
nach Mittelfranken	251	150
nach Unterfranken	110	74
in die Oberpfalz	279	111
nach Schwaben	75	68

Aufgrund des Wunsches nach einem möglichst heimatnahen Einsatz, sind innerhalb Oberbayerns die an Franken und die Oberpfalz grenzenden Landkreise im Norden

und die an Niederbayern grenzenden Landkreise im Osten besonders begehrt, was zu einer starken personellen Fluktuation in den betroffenen Regionen führt.

Die stetig steigende Zahl von Nichtantritten in Oberbayern liegt u. a. an der Tatsache, dass aufgrund des Ersatzbedarfes in ganz Bayern überall Nachrückverträge angeboten und von den meist weiblichen Bewerbern (die sich erfahrungsgemäß bereits in der Phase der Familienplanung befinden) gerne angenommen werden.

Völlig überraschend wurden im vergangenen Jahr Versetzungsbewerber - ohne Berücksichtigung der sonst üblichen Vergleichskriterien - nach Niederbayern und die Oberpfalz versetzt, sofern sie sich freiwillig mit einer Versetzung an die Förderschule einverstanden erklärten, was zu großem Unverständnis und Unruhe führte.

Ein weiteres Problemfeld stellt die Versorgung mit Fach- und Förderlehrkräften dar. Bleibt zu hoffen, dass die Einrichtung der weiteren Ausbildungsstätte für Fachlehrkräfte in Bad Aibling mittelfristig zu einem Personalzuwachs führt. Bis dato kann der chronische Mangel an Fachlehrkräften in Oberbayern durch den nachweislichen Überhang in anderen Regierungsbezirken aufgrund vorhandener Sozialkriterien nicht ausgeglichen werden. Desgleichen greift der Aufwuchs an Förderlehrkräften durch das Institut in Freising noch nicht flächendeckend.

Die jährliche bedarfsabhängige Aufstockung der Mobilen Reserve kann i.d.R. nur durch Bewerber aus anderen Lehrämtern (auch Absolventen der Zweitqualifizierung), anderen Länder und/oder Bundesländern, Studenten höherer Semester, Lehramtsabsolventen mit 1. Staatsexamen, Pensionisten gedeckt werden.

Wir fordern:

- eine deutlich über dem errechneten Ersatzbedarf liegende Einstellungsquote (Planstellen) zum Ausgleich für Problemschwangerschaften, Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, Langzeitkranken etc.
- die Aufstockung der Mobilen Reserve für kurz- und mittelfristige Krankheitsvertretungen sowie als Vertretung für Fortbildungen und Lehrgänge.
- die Einstellung von entsprechend qualifizierten pädagogischen Personals – mit Vorbereitungsdienst und bestandener 2. Lehramtsprüfung.
- eine bedarfsgerechte Lehrerversorgung ausschließlich durch Personal des jeweiligen Lehramtes in der entsprechenden Schulart.
- die zusätzliche Einstellung von anderen pädagogischen Professionen (multiprofessionelle Teams) zur Unterstützung der Lehrkräfte.
- die Umsetzung eines flexiblen Lehrerbildungskonzeptes zur Ermöglichung eines flexiblen Personaleinsatzes.
- eine deutliche Ausweitung der Studienplätze für das Lehramt an Grundschulen und Mittelschulen an oberbayerischen Universitäten.

Beamte statt Arbeitnehmer

Wir stellen fest:

Seit Jahrzehnten sind verbeamtete Lehrer ein Garant für ein funktionierendes Schulsystem. Die damit verbundenen Grundsätze liegen auf der Hand: Lehrkräfte im Beamtenstatus dürfen erstens nicht streiken und sind zweitens flexibel in ganz Bayern einsetzbar.

Das gesamte Schulwesen steht laut Art. 7 Abs. 1 GG unter der Aufsicht des Staates, woraus die staatliche Verantwortung für Bildung und Erziehung folgt. Mit der Ausbildung des Nachwuchses nehmen Lehrerinnen und Lehrer eine wesentliche Aufgabe in unserem Staat wahr, die in unserer aller Sinne bestmöglich und zuverlässig erfüllt werden muss. Notengebung und Vergabe von Schulabschlüssen sind ohne jeden Zweifel Hoheitsakte von erheblicher Bedeutung. Diese müssen unparteiisch, gemeinwohlbezogen, gerecht und ausschließlich nach Recht und Gesetz, unabhängig von sachfremden Einflüssen, ergehen. Nur das mit dem Beamtenstatus verbundene Streikverbot garantiert ein gut funktionierendes und stabiles staatliches Bildungssystem, welches das notwendige Gegenüber der gesetzlich verankerten Schulpflicht darstellt.

Eine gerechte Verteilung der Lehrer über ganz Bayern wäre ohne den Beamtenstatus wohl nicht möglich, da sonst Brennpunkte bzw. strukturschwache Regionen Schwierigkeiten hätten, qualifizierte Lehrkräfte zu finden.

Dass momentan etwa 10 Prozent aller Lehrkräfte (überwiegend Junglehrer) in Bayern Arbeitnehmer sind, ist offensichtlich ein Sparpaket, da diese bei einem befristeten Arbeitsvertrag wesentlich weniger netto bekommen als ihre gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis. Für GS/MS-Lehrkräfte bedeutet das knapp 850 Euro weniger.

Durch das Neue Dienstrecht in Bayern gehen Lehrkräfte seit dem Schuljahr 2012/13 zum Halbjahr regulär in den gesetzlichen Ruhestand. Dies hat zur Folge, dass zum Halbjahr ein erhöhter Personalbedarf besteht, der durch die Mobile Reserve und deren Aufstockung nur schwer kompensiert werden kann.

Wir fordern:

- Der Freistaat Bayern muss am Beamtenstatus für Lehrkräfte festhalten.
- Um den Personalbedarf zum Halbjahr zu decken, sollen die entsprechenden Stellen bereits zum Schuljahresbeginn besetzt werden oder flexiblere Einstellungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Arbeitszeit

Wir stellen fest:

Bei Lehrkräften wird die Arbeitszeit nach Art. 87 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG), der Bayerischen Arbeitszeitverordnung (BayAzV) und der Unterrichtspflichtzeitverordnung (BayUPZV) bestimmt. Die vorgeschriebene Arbeitszeit setzt sich somit aus der Unterrichtspflichtzeit und dem Zeitaufwand für außerunterrichtliche Aufgaben zusammen (z. B. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Korrekturarbeiten, Lehrerkonferenzen, Besprechungen mit Erziehungsberechtigten). Ergänzend hierzu sind auch die außerunterrichtlichen Dienstpflichten (gemäß § 9a LDO) zu beachten.

Die Unterrichtspflichtzeit wird allerdings je nach Schulart differenziert festgelegt. Noch immer herrscht die irriige Meinung, dass unterrichtliche und außerunterrichtliche Arbeitszeit an den verschiedenen Schularten unterschiedlich bewertet werden müssen. Durch die neuen Aufgabenfelder im Zusammenhang mit Inklusion, jahrgangskombinierten Klassen, Ganztagesklassen und flexibler Grundschule haben sich beispielsweise die außerunterrichtlichen Aufgaben in der Grund- und Mittelschule stark verändert.

Fachlehrer z. B. arbeiten an Realschulen wissenschaftlich und bekommen dort Anrechnungstunden für das Fach IT, obwohl die Inhalte im Fach Wirtschaft und Informatik an der Mittelschule die gleichen sind. Auch bei den Fachlehrern Englisch zeigt sich die selbe Diskrepanz.

Die Tabelle zeigt die aktuelle Situation:

Schulart	Grund-/Mittelschulen				Realschulen	Gymnasien		Berufliche Schulen				Förder-schulen ¹	
Personengruppe	Lehrer an Mittelschulen	Lehrer an Grundschulen	Fachlehrer an Grund-/Mittelschulen	Förderlehrer an Grund-/Mittelschulen	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Sport oder musischen oder praktischen Fächern	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Musik, Kunstziehung und Sport	Lehrer an Berufsschulen und Fachoberschulen in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer an sonstigen beruflichen Schulen in wissenschaftlichen oder künstlerischen Fächern	Fachlehrer und sonstige Lehrer an beruflichen Schulen	Fachlehrer an Fachoberschulen in der fachpraktischen Ausbildung (1 Untst. = 60 min)	Sonderschullehrer an Förderzentren
UPZ ²	27	28	29	28	24	28	23	27	23	24	27	29	26
Altersermäßigung	ab vollend. 58. Lbj.: 1 Untst. ab vollend. 62. Lbj.: 2 Untst.		ab vollend. 58. Lbj.: 1 Untst. ab vollend. 60. Lbj.: 2 Untst. ab vollend. 62. Lbj.: 3 Untst.										
Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung	bei einem Grad der Behinderung ab 50 2 Untst. ab 70 3 Untst. ab 90 4 Untst.												

Die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche für die bayerischen Beamtinnen und Beamten im Jahre 2012 und die damit verbundene Rücknahme der Arbeitszeiterhöhung aus dem Jahre 2004 war eine Bestätigung für die Erkenntnis, dass die Stundenbelastung besonders bei den Lehrkräften schon an der oberen Grenze angekommen war.

Aufgrund der nicht ausreichenden Zahl der Mobilien Reserven müssen Kolleginnen und Kollegen immer wieder Unterrichtsvertretungen übernehmen, die sie oftmals nicht ausgeglichen bekommen. Teilzeitkräfte sind hiervon besonders betroffen. In diesem Zusammenhang wird seitens der Schulleitung manchmal auf eine unberechtigte Anwesenheitspflicht in Freistunden oder am Nachmittag gedrängt.

Derzeit müssen Lehramtsanwärter im Grund- und Mittelschulbereich im ersten Jahr 8 und im zweiten Jahr 15 Stunden eigenverantwortlichen Unterricht halten.

Wir fordern:

- Die Unterrichtspflichtzeit der verschiedenen Lehrergruppen muss harmonisiert werden: Insbesondere muss die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen reduziert und den anderen Schularten angeglichen werden.
- Der § 9a (Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft) der Lehrerdienstordnung „Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit bei der Heranziehung zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen berücksichtigt werden, soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.“ muss vollständig umgesetzt und Teilzeitkräfte im Verhältnis zur Vollzeitkraft bei allen schulischen Aufgaben entlastet werden.
- Jede Unterrichtsvertretung (sog. Mehrarbeit) muss vollständig durch Freizeit ausgeglichen oder besoldet werden. Eine Bereitschaftszeit ist in der Arbeitszeitverordnung nicht vorgesehen.
- Die Lehramtsanwärter sollen im ersten Jahr keinen eigenverantwortlichen Unterricht halten und stattdessen im Rahmen des Kooperationsunterrichts sukzessive Stunden in der Klasse der Betreuungslehrkraft übernehmen (z. B. Hörstunden, Hospitationen, Lehrversuche).
- Lehramtsanwärter, die zu Beginn oder während des Schuljahres ihren Dienst quittieren, müssen durch Neueinstellung von Lehrkräften vollständig ersetzt werden.

Neues Dienstrecht: Beförderungen

Wir stellen fest:

Mit der Einführung des neuen Dienstrechts – an der der BLLV und sein Dachverband Bayerischer Beamtenbund (BBB) maßgeblich beteiligt waren – gibt es nach jahrzehntelangem Kampf Beförderungsmöglichkeiten auch für Kolleginnen und Kollegen mit den Lehrämtern Grund- und Mittelschule.

Seit Inkrafttreten des neuen Dienstrechts zum 01.01.2011 konnten - trotz zwischenzeitlicher Sparhaushalte - durch geschicktes Verhandeln bereits 13 Beförderungsrunden durchgeführt werden: 01.09.2009, 01.01.2011, 01.07.2013, 01.07.2014, 01.07.2015, 01.07.2016, 01.11.2016, 01.02.2017, 01.08.2017, 01.11.2018, 01.11.2019, 01.05.2020 und 01.11.2020. Insgesamt konnten dadurch über 30.000 Kolleginnen und Kollegen von A 12 nach A 12 + Amtszulage (diese beträgt derzeit 264 Euro - und nimmt an allen Besoldungserhöhungen teil) bzw. von A 12 + AZ nach A 13 (mit einem Plus von max. 278 Euro) befördert werden.

Zusammen mit den nötigen strukturellen Konsequenzen wurden für mehr als 30.000 Kolleginnen und Kollegen finanzielle Verbesserungen erreicht.



Eine weitere Beförderungsrunde ist für November 2021 geplant.

Für Förderlehrer/-innen, Fachlehrer/-innen und Studienräte/-innen an Förderschulen gibt es bereits seit Jahren Beförderungsmöglichkeiten. Diese wurden mit dem neuen Dienstrecht zahlenmäßig ausgeweitet und somit die Beförderungswartezeiten wesentlich verkürzt.

Wir fordern:

- Der Aufbau eines Beförderungskegels für alle Lehrämter an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschulen muss fortgeführt werden. Nach Vorstellungen des BLLV Oberbayern sollte dieser wie folgt aussehen:
 - 35 % der Lehrerstellen im Eingangsamt
 - 35 % der Lehrerstellen im 1. Beförderungsamts
 - 30 % der Lehrerstellen im 2. Beförderungsamts
- Im Doppelhaushalt 2021/2022 müssen dafür die nötigen Planstellen aufgeführt werden. Kurzfristiges Ziel des BLLV Oberbayern ist es, im Staatshaushalt die Bereitstellung von zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten (inklusive der entsprechenden strukturellen Konsequenzen) zu erreichen. Der Schwerpunkt liegt auf A 13-Stellen für GS und MS, einem Stellenkegel für alle Lehrergruppen sowie der Bereitstellung von Planstellen für Schulverwaltung, Seminar und Schulberatung.

Neues Dienstrecht: Altersgrenze

Wir stellen fest:

Vor der Einführung des Neuen Dienstrechts in Bayern war die Altersgrenze für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen „...das Ende des Schuljahres, das dem Schuljahr vorangeht, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden“. Durch die Änderungen zum 01.01.2011 wurde es zu „... das Ende des Schul(halb)jahres, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird“. Hier wurde eine Berufsgruppe aus ausschließlich schulorganisatorischen Gründen erheblich benachteiligt, weil sie gezwungen wird, nur um - wie alle anderen Beamten - die normale Höchstpension zu erreichen, entweder bis zu fast einem halben Jahr länger Dienst zu tun oder einen lebenslangen Versorgungsabschlag von bis nahezu 2 % hinzunehmen.

Die Auswirkungen sind auch im elften Jahr nach der Einführung deutlich sichtbar. Zum Beginn des zweiten Schulhalbjahres können die durch Ruhestandsversetzung frei werdenden Stellen an Grund- und Mittelschulen nicht durch fachlich qualifizierte Lehrkräfte abgedeckt werden. Von etwa 100 im Februar 2021 durch den gesetzlichen Ruhestand in Oberbayern frei gewordenen Stellen wurden nur ein Teil durch Grund- und Mittelschullehrkräfte ersetzt. Die weiteren Stellen wurden mit Gymnasial- und Realschullehrkräften mit zweitem und zum Teil nur erstem Staatsexamen, Pensionisten und Handwerksmeistern (im Fachlehrerbereich) besetzt.

Wir fordern:

- Die vor dem 01.01.2011 bestehende Altersgrenze für Lehrkräfte muss wieder in Kraft gesetzt werden. Als längst überfälligen Schritt, angesichts der zunehmenden Belastungen im Lehrerberuf, wäre eine besondere Altersgrenze für Lehrer einzuführen, wozu jetzt Gelegenheit ist. Zumindest muss die bisherige „Sonderaltersgrenze“ für Lehrkräfte analog den anderen Sonderaltersgrenzen für „besonders belastete Berufe“ eingeführt werden.
- Rückkehr zur Antragsaltersgrenze nach Art. 64 Nr. 1 BayBG nach Vollendung des 64. Lebensjahres.

Der Übertritt

Wir stellen fest:

Das Staatsministerium erließ zum Schuljahr 2009/10 neue Übertrittsbedingungen mit dem Ziel, eine kind- und begabungsgerechte Übertrittsphase mit mehr Transparenz für die Eltern und mehr Rechtssicherheit für die Lehrkräfte zu schaffen. Die Kernelemente der Reform sind die Vorgaben einer Richtzahl für Leistungsnachweise und die Ankündigung von Probearbeiten in der Jahrgangsstufe 4, eine erweiterte Elternberatung, erleichterte Übertrittsbedingungen und die Stärkung des Elternwillens durch Senkung des Notendurchschnitts im Probeunterricht und die Einführung von Gelenkklassen in Jahrgangsstufe 5 mit individuellen Fördermaßnahmen.

Die erhöhte Transparenz durch Vereinheitlichungen und Absprachen der Grundschullehrkräfte reicht vielen Eltern bei weitem nicht, wenn ihr Kind Gefahr läuft, den Notendurchschnitt für die gewünschte Schulart zu verfehlen. Auch wenn die Schulwahl nach der 4. Jahrgangsstufe eine vorläufige ist, erscheint der Druck groß. In Familien mit Viertklässlern dominiert häufig die Schule den Alltag. Intensive Nachhilfe, Lernportale im Internet und Probenbücher bestimmen mehr und mehr die Vorbereitung auf die vielen angekündigten Probearbeiten.

Das Übertrittsprozedere nimmt an Grundschulen oft beunruhigende Formen an. In zahlreichen Fällen wird direkt oder indirekt Druck auf Lehrkräfte ausgeübt. Kolleginnen und Kollegen stoßen immer mehr an ihre Belastungsgrenzen. Viele Grundschülerinnen und Grundschüler leiden unter den Ansprüchen, die an sie gestellt werden. Der Selektionsdruck lastet auf allen Beteiligten. Gerichtsentscheidungen, die zugunsten der Klageführer (Eltern) ausgehen, beweisen, dass die Rechtssicherheit des Übertrittsverfahrens nicht gegeben ist.

Mit Sorge beobachten Lehrerinnen und Lehrer in ihren 4. Klassen die negativen Auswirkungen dieser Entwicklung. Sie müssen von Leistungsnachweis zu Leistungsnachweis hetzen, um die vom Staatsministerium vorgegebene Richtzahl zu erfüllen. Dabei wissen sie, dass gerade Schülerinnen und Schüler in der Grundschule Zeit brauchen und eine Lernkultur, die es auch zulässt, dass jedes Kind sein Tempo gehen kann.

Im Alter von zehn Jahren werden Kinder nach fragwürdigen Kriterien aus- und umsortiert. Förderung in der Grundschule heißt aber nicht nur individuelle Leistungsförderung, sondern vor allem auch individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Lernerfolg wächst auch aus Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, nicht aus Verunsicherung und Versagensängsten. Solange die Grundschulzeit durch das Übertrittsverfahren unter dem Diktat der Auslese steht, können Reformen nicht wirksam greifen.

Zum Schuljahr 2019/20 wurde das Übertrittsverfahren nun im Hinblick auf die Elternberatung weiterentwickelt. Die Informationsveranstaltung zum bayerischen Schulsystem wurde in die zweite Jahrgangsstufe vorverlegt. Auch Eltern der Jahrgangsstufe 1 sollen über eine mögliche Teilnahme informiert werden. Dadurch wird der Druck nicht entschärft. Die Informationsveranstaltung in Jahrgangsstufe 4 mit Vorstellung der einzelnen Schularten soll verbindlich im September bzw. spätestens Anfang Oktober abgewickelt werden. Eine weitere Regelung besagt, dass die Beratungslehrkräfte der Realschulen und Gymnasien mit zusätzlichen Anrechnungstunden als „Übertrittscoaches“ die Grundschullehrkräfte auf deren Wunsch und Anfrage vor Ort bei der Elternberatung unterstützen sollen. In diesem Kontext wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Eltern auf Wunsch zusätzliche Beratungstermine mit den Beratungslehrkräften aller aufnehmenden Schularten wahrnehmen können. Dazu gab es im Januar 2020 einen bayernweit einheitlichen Anmeldebogen. Die bürokratischen Auswirkungen der Neuerungen wurden nicht genügend bedacht und der Übertrittsdruck wird sich auch durch zusätzliche Beratungsangebote nicht entschärfen.

Selbst in Zeiten von Corona hält man am bestehenden Übertrittssystem fest. Erst wenn die gültigen Regelungen durch die derzeitige Situation gar nicht mehr erfüllt werden können, werden geringfügige Änderungen, wie etwa das Absenken der Richtzahl für die Leistungsnachweise oder das Verschieben des Ausgabetermins für das Übertrittszeugnis, vorgenommen. Gleichzeitig wird von fairen Übertrittsbedingungen für alle Schülerinnen und Schüler auch im Schuljahr 2020/21 gesprochen.

Wir fordern:

- Das Übertrittsverfahren muss abgeschafft werden, da die zusätzlichen rechtlichen Regelungen den Leistungsdruck nicht reduzieren und keine Abnahme der Elternbeschwerden bewirken. In der Grundschule sollen die Bedürfnisse der Kinder und ihre Förderung im Mittelpunkt stehen. Wenn Messen und Verteilen gefragt sind, haben diese Prozesse kaum eine Chance.
- Der Elternwille soll freigegeben werden. Die Eltern sollen nach eingehender Beratung an der Grundschule und einer Empfehlung der Klassenlehrkraft selbst entscheiden, welche weiterführende Schule das Kind besuchen soll.
- Förderung in der Grundschule setzt auf einen modernen, kompetenzorientierten Lernbegriff, der nicht nur individuelle Leistungsförderung, sondern auch individuelle Persönlichkeitsentwicklung bedeutet. Dazu benötigen Grundschulen mehr Mittel und nachhaltige Unterstützungssysteme (zusätzliche Lehrerstunden, mehr Förderlehrkräfte, Schulsozialarbeit).
- Wir brauchen letztendlich eine längere gemeinsame Schulzeit, die allen Schülerinnen und Schülern unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft Lernen in heterogenen Gruppen und ohne Leistungsdruck ermöglicht.

Reform der Grundschulzeugnisse

Wir stellten fest:

Seit dem Schuljahr 2015/16 wurden die Zeugnisformulare in den Fächern Religion, Heimat- und Sachunterricht, Werken und Gestalten, Kunst, Musik und Sport neben den Ziffernoten um verbale Bemerkungen erweitert. Ebenso wurde eine Bemerkung zum „zusätzlichen Engagement“ ergänzt. Dies geschah nur durch Veröffentlichung im Amtsblatt Nr. 15 vom 10.11.2014. Durch diese Neuerungen stieg die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen erneut! (Die Arbeitsbelastung durch die LEGs ist ebenfalls nicht zu vernachlässigen, doch wird diese von den Kolleginnen und Kollegen als äußerst gewinnbringend eingestuft, da das Kind im Mittelpunkt steht und der Mehrwert im weiteren Verlauf des Schuljahres oft spürbar ist.)

Die Qualität der Aussagen durch die Bemerkungen ist fragwürdig, da nur ein kleiner Ausschnitt des aktuellen Kompetenzgrades der Schülerinnen und Schüler im Zeugnisformular Platz findet. Beispiel: 1. Jahrgangsstufe: Max beherrscht den Zahlenraum bis 10. (Es ist jedoch bereits der ZR bis 20 erarbeitet.)

Schüler, Eltern und andere Kollegen „verstehen“ die Zeugnisse nicht oder interpretieren diese so, wie sie es sich wünschen. Viele Kolleginnen und Kollegen schreiben neben den „normalen“ Zeugnissen „Kinderzeugnisse“ für ihre Schülerinnen und Schüler. Der Schüler steht bei diesen Zeugnissen, anders als bei den Lernentwicklungsgesprächen, nicht im Mittelpunkt.

Die Lernentwicklungsgespräche als Alternative zum ZZ in den Jahrgangstufen 1 bis 3 stellen eine große Freiheit für die einzelnen Schulen dar, die nicht gefährdet werden soll.

Die durch den LPPLUS geforderte Kompetenzorientierung ist mit der derzeitigen Leistungsfeststellung und -bewertung nicht in Einklang zu bringen.

Warum brauchen wir Zeugnisse mit Noten? => selektives Schulsystem! Derzeit geltendes Recht ist es, dass der Notendurchschnitt aus den Fächern Deutsch, Mathematik sowie Heimat- und Sachunterricht maßgeblich ist für die Entscheidung über die weitere Schullaufbahn.

Wir forderten:

- Zeugnisse müssen für Eltern wieder lesbar, für Lehrer leistbar werden!
- Reduzierung der derzeit gültigen Formulare auf eine Seite.
- Verbalbeurteilung in den Bereichen „Sozialverhalten“ sowie „Lern- und Arbeitsverhalten“

- Freies Feld, in dem die Lehrkraft den derzeitigen Kompetenzgrad der/s Schüler/in beschreibt und Fördermöglichkeiten aufzeigt. Ebenso ist hier Platz für den Hinweis auf die Teilnahme am Englischunterricht sowie an Förderkursen, Arbeitsgemeinschaften, dem Notenschutz.
- Ziffernnoten nur in den Fächern, die benotet werden.
- Reduzierung der derzeit gültigen Übertrittsformulare auf eine Seite mit Ziffernnoten nur in den übertrittsrelevanten Fächern ohne zusätzliche Verbalbeurteilung.

Erfolg des BLLV:

→ KMS vom 10.09.2020 zur Änderung der Schulordnung für die Grundschulen in Bayern

Seit mehreren Jahren und als erster Lehrerverband forderte der BLLV Oberbayern eine Abkehr von den verklausulierten Zeugnisbemerkungen, die einen großen Interpretationsspielraum zuließen, und legte ein Konzept vor, welches nun 1:1 im KMS zu lesen ist!

Die Jahreszeugnisse der Jahrgangsstufen 2, 3 und 4 sowie das Zwischenzeugnis der Jahrgangsstufe 3 weisen wie bisher die Ziffernnoten aus,

- enthalten eine Aussage zum Sozial-, Lern- und Arbeitsverhalten, jedoch ohne die umstrittene wertende Bemerkung,
- beinhalten ein von der Länge variables Gesamtfeld, in dem die Lehrkraft, je nach individueller unterrichtlicher Schwerpunktsetzung Aussagen zum Kompetenzerwerb in den einzelnen Fächern trifft,
- sehen ebenfalls ein Gesamtfeld für die Beschreibung der individuellen Lernentwicklung des einzelnen Schülers vor, dass sich in der Gesamtlänge an die Ausführungen der Lehrkraft anpasst
- sowie ein bedarfsgerechtes Eintragungsfeld, um gegebenenfalls ein erbrachtes zusätzliches Engagement zu würdigen.

Das Übertrittszeugnis enthält zukünftig die für den Übertritt wesentlichen Aussagen, also

- die Noten der drei übertrittsrelevanten Fächer Deutsch, Mathematik sowie Heimat- und Sachunterricht,
- die sich daraus ergebende Gesamtdurchschnittsnote,
- verbunden mit einer zusammenfassenden Beurteilung der Übertrittseignung.

-> Nun gilt es, die neuen „Freiheiten“ zu nutzen!

Angleichung der Mittelschulzeugnisse

Wir stellen fest:

Die Mittelschule steht als weiterführende Schule gleichwertig neben der Realschule und dem Gymnasium.

Um die Gleichwertigkeit zu unterstreichen und die Wertigkeit der Mittelschule zu heben, ist es nicht nachvollziehbar, dass hier ein Unterschied bei den Zeugnisformularen gemacht wird.

Wir fordern:

Angleichung der Mittelschul-Zeugnisformulare an die Formulare der anderen weiterführenden Schularten.

Leistungsfeststellung und -bewertung in der Grundschule

Wir stellen fest:

Wenn wir in der Grundschule von Schulleistung sprechen, gehen wir von einem pädagogischen Leistungsbegriff aus. Hier wird die Erziehung zur Leistung, zum „Leisten wollen“ als pädagogische Aufgabe gesehen.

Durch die erbrachte Leistung werden immer noch bestimmte gesellschaftliche Berechtigungen erlangt (Selektion). In der Grundschule werden ab dem zweiten Halbjahr der 2. Jahrgangsstufe die Ergebnisse der Leistungserhebungen in Form von Ziffernoten rückgemeldet. Dabei soll ein möglichst objektiver Bewertungsmaßstab angelegt werden. In der 4. Klasse dient der Notendurchschnitt aus den Fächern Deutsch, Mathematik sowie Heimat- und Sachunterricht als Entscheidung für die weitere Schullaufbahn. Dabei sind als Richtwert bis zum Erhalt des Übertrittszeugnisses 18 Leistungsnachweise in diesen drei Fächern vorgeschrieben, wobei in jedem Fach mindestens 4 Leistungsnachweise verbindlich sind. Im Schuljahr 2020/21 wurde diese Richtzahl pandemiebedingt zunächst auf 14 reduziert und darf nun situationsbedingt auch deutlich unterschritten werden. Verpasst ein Schüler oder eine Schülerin den gewünschten Schnitt, besteht die Möglichkeit, am Probeunterricht der jeweiligen weiterführenden Schule teilzunehmen.

Die konstruktivistische Lerntheorie als Basis unseres aktuellen LehrplanPLUS rückt den Schüler selbst in den Mittelpunkt. Der Lernende soll auf der Metaebene seinen bisherigen Lernweg reflektieren und sein weiteres Lernen selbst steuern. Was der Einzelne lernt, kann von außen nicht gesteuert werden. Nur die Rahmenbedingungen des Lernens können gestaltet werden. Daraus ergibt sich für die Lehrkraft eine veränderte Rolle - sie wird zum Lernberater, Lernwegsbegleiter oder Lerncoach. Sie arrangiert anregende Lernumgebungen, die den verschiedenen Lerntypen gerecht werden, so dass jedes Kind oder jeder Jugendliche sich auch zeitlich individuell mit dem Lerngegenstand auseinandersetzen kann.

Leistungsfeststellungen sollten dem Prinzip der Transparenz und Selbstverantwortung sowie des Dialogs Rechnung tragen. Sie erfolgen in schriftlicher, mündlicher, praktischer oder auch mehrperspektivischer Form. Nur mit unterschiedlichen Formen der Leistungserhebung kann der Kompetenzorientierung des LehrplanPLUS und den verschiedenen Lerntypen Rechnung getragen werden.

Mit der Stärkung der Formen der alternativen Leistungserhebung geht man in Bayern durchaus einen Schritt in Richtung modernes Lernen und Lehren, da die Schülerinnen und Schüler ihre Leistung auf vielfältigere Art und Weise unter Beweis stellen können.

Durch die rechtlichen Rahmenbedingungen entsteht allerdings spätestens ab der dritten Jahrgangsstufe ein zunehmender Leistungsdruck. In der 4. Jahrgangsstufe steht oftmals nicht mehr ein Unterricht auf der Tagesordnung, der die Schülerinnen und Schüler bestmöglich fördert und fordert, sondern vielmehr ein „teaching to the test“. Bulimisches Lernen hält hier oft Einzug in der Grundschule, flankiert von einem wachsenden Leistungsdruck auf die Kinder. Eltern werden nervös, wenn ihr Kind einen Inhalt nicht sofort versteht und anwenden kann, Nachhilfeinstitute erhalten einen großen Zulauf. Auch die Belastungssituation für die Lehrkräfte verschärft sich durch zunehmenden Zeitdruck und die Forderungen der Eltern. Die vormals oft vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Elternhaus und Schule wird nicht selten empfindlich gestört.

Zudem muss es ein Ziel sein, dass auch die Zeugnisformulierungen für Eltern lesbar und die Erstellung der Zeugnisse für die Lehrerinnen und Lehrer leistbar ist.

Wir fordern:

- Um der Kompetenzorientierung des LehrplanPLUS Rechnung zu tragen, sollten alternative Formen der Leistungsfeststellung stärker berücksichtigt werden.
- Um der Kompetenzorientierung des LehrplanPLUS Rechnung zu tragen, sollten alternative Formen der Leistungsfeststellung stärker berücksichtigt werden.
- Die Lehrkräfte und Schulleitungen sind durch entsprechende Fortbildungsangebote in Hinblick auf alternative Leistungsfeststellungen vorzubereiten.
- Die Konzeption und Durchführung alternativer Leistungsfeststellungen erfordert deutlich mehr Zeit als herkömmliche Leistungsnachweise. Deshalb muss hier jeder Schule ein flexibler Stundenpool für diese Aufgaben zur Verfügung stehen.
- Der pädagogische Leistungsbegriff sollte auch in der 4. Klasse an die Stelle eines ergebnisorientierten rücken.
- Die Schullaufbahnentscheidung sollte nicht auf der Basis von Notendurchschnitten getroffen werden.
- Bezüglich der angemessenen Anzahl von Leistungserhebungen für ein aussagekräftiges Leistungsbild muss der Lehrkraft aufgrund des unterschiedlichen Aufwands der Leistungserhebungen mehr Freiheit und Eigenverantwortung eingeräumt werden.