

Anträge Personalversammlung 2016

Baden-Württemberg für junge Lehrkräfte attraktiv machen

Die Personalversammlung der Bediensteten beim SSA Heilbronn fordert die Landesregierung auf, das Land Baden-Württemberg für junge Lehrkräfte attraktiv zu machen und so die Abwanderung von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern in andere Bundesländer zu verhindern.

Sicherheit für junge Lehrkräfte durch:

- die sofortige Abschaffung der 8%-Kürzung bei der Eingangsbesoldung (Absenkungsbetrag)
- die Schaffung von unbefristeten Stellenangeboten; vor allem durch vermehrte schulbezogene Stellenausschreibungen
- früheres Ausschreiben von unbefristeten Stellenangeboten
- die direkte und verlässliche Zusage eines Stellenangebots
- die Vermeidung von befristeten Arbeitsverträgen (KV-Verträge)

Bezahlung der Sommerferien

Die Personalversammlung im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert die Personalvertretung auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass sowohl verbeamtete Lehreranwärterinnen und Lehreranwärter/Referendarinnen und Referendare als auch befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach den Sommerferien fortgesetzt wird, in den Sommerferien besoldet bzw. entlohnt werden (ggf. auch nachträglich nach einer Einstellungsusage in den Sommerferien).

Begründung:

Es ist unerträglich, dass beide Personengruppen, auf die der Arbeitgeber dringend angewiesen ist, in den Sommerferien in die Arbeitslosigkeit geschickt und der Sozialhilfe anheimgestellt werden. Arbeitszeitmäßig ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass die hohe zeitliche Arbeitsbelastung während der Unterrichtswochen, die i.d.R. weit über der tariflichen/gesetzlichen Arbeitszeit liegt, nur in dem Sommerferienabschnitt zeitlich ausgeglichen werden kann und zudem die Vorbereitungen für das nächste Schuljahr ebenfalls in diesem Zeitabschnitt liegen.

Mehr Sonderpädagogen braucht das Land

Die Personalversammlung der Lehrkräfte im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert das Ministerium für Kultus und Sport sowie das Wissenschaftsministerium dazu auf, die Studienplätze für den grundständigen Studiengang Sonderpädagogik sowie den Aufbaustudiengang Sonderpädagogik an den Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg deutlich auszuweiten.

Begründung:

- Durch die Inklusion werden deutlich mehr Sonderpädagogen/Sonderpädagoginnen als vorhanden sind an den SBBZ und allgemeinbildenden Schulen benötigt.
- Für das Studium der Sonderpädagogik gibt es aufgrund der beschränkten Studienplätze hohe Zugangshürden, gleichzeitig jedoch viele interessierte junge Leute.
- Ebenso gibt es eine erhebliche Anzahl von Lehrkräften an bisherigen Werkrealschulen, die Interesse an einem Aufbaustudiengang Sonderpädagogik haben, diesen jedoch aufgrund der geringen Studienplätze nicht beginnen können.

Wenn die Inklusion an allgemeinbildenden Schulen nicht durch ausreichende Anzahl von Sonderpädagogen/Sonderpädagoginnen begleitet wird, kann eine qualitativ vergleichbare sonderpädagogische Förderung nicht gewährleistet werden.

Erhöhung der Krankheitsreserve

Die Personalversammlung im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert die Personalvertretung auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass eine deutliche Erhöhung der Krankheitsreserve vorgenommen wird.

Begründung:

Erfahrungsgemäß fallen an den Schulen ca. 5 % des Unterrichts durch Krankheiten, Beschäftigungsverbote, Fortbildungen oder außerunterrichtliche Veranstaltungen, u.a. aus. Viele Schulen verfügen über keine oder zu geringe Krankheitsreserve.

Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen durch Vertretungsstunden, Zusammenlegung von Klassen und weiteren Maßnahmen zur Kompensation von Unterrichtsausfall ist auf Dauer nicht mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinbar. Dieser unhaltbare Zustand kann nur verbessert werden, wenn die Schulen eine deutlich höhere Stundenzuweisung erhalten, die für die Krankheitsvertretung zur Verfügung steht.

Schulen der Stadt Heilbronn – Möglichkeit der Ausschreibung im ländlichen Raum

Die Personalversammlung im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert die Personalvertretung auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass für das staatliche Schulamt Heilbronn als „Durchgangsschulamt“, eine Sonderregelung geschaffen wird, um schulscharfe Stellenausschreibungen im ländlichen Raum zu ermöglichen. Außerdem sollte grundsätzlich der prozentuale Anteil der Stellenbesetzungen durch schulscharfe Ausschreibungen erhöht werden.

Begründung:

In vielen Kollegien steht im Moment ein Generationenwechsel an. Viele Stellen sind neu zu besetzen. Im Schuljahr 2016/17 konnten im staatlichen Schulamt über 100 Stellen nicht direkt besetzt werden. Gleichzeitig werden jedes Jahr viele Kolleginnen und Kollegen im Kreis ausgebildet. Da die Stadt Heilbronn nicht im ländlichen Raum ausschreiben darf, gehen der Region Interessenten aus der Region verloren, diese nehmen Stellen in anderen Teilen Baden Württembergs oder in benachbarten Bundesländern an. Kollegen, die eingestellt werden, verlassen das Schulamt meist nach der verpflichtenden Aufenthaltsdauer von 3 Jahren (bei Einstellung durch Listenverfahren) oder von 5 Jahren (bei Einstellung durch schulscharfe Stellenausschreibung). Für eine nachhaltige Schulentwicklung ist es unbedingt erforderlich, Kolleginnen und Kollegen längerfristig zu binden.

A 13 für Sekundarlehrkräfte

Die Personalversammlung der Beschäftigten an den Schulen GHWRGS (Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren) im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert die Landesregierung auf, eine Beförderung nach A 13 für alle Hauptschullehrerinnen und Hauptschullehrer zu ermöglichen. Außerdem sollen für alle Hauptschullehrkräfte Aufstiegsqualifizierungen zur Sonderpädagogin/zum Sonderpädagogen oder zur Realschullehrerin/zum Realschullehrer angeboten werden.

Es wird Zeit, dass der Beitrag der Lehrerinnen und Lehrer an den Gemeinschaftsschulen und an den verbleibenden Werkrealschulen adäquat gewürdigt und angemessen bezahlt wird.

Begründung:

Der Antrag richtet sich ausdrücklich nicht gegen die Forderung nach A13 für Grundschullehrkräfte und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Fachlehrerinnen und Fachlehrer in Form des Aufstiegslehrgangs. Die derzeitige Situation, dass an den verschiedenen Sekundarschulen gleich-wertige Tätigkeit unterschiedlich bezahlt wird, drückt eine ungleiche Wertschätzung der Arbeit an unseren Schulen aus. Ein neues Beförderungsprogramm für Hauptschullehrkräfte nach A 13 entspräche der Anerkennung von gleichwertiger Arbeit durch gleiche Besoldung – unabhängig von der Schulart. Eine solche Anerkennung scheint uns angesichts des Beitrags, den die Hauptschullehrkräfte sowohl in ihrer täglichen Arbeit als auch in der Konzeption und Weiterführung neuer Lernmodelle geleistet haben, mehr als angebracht. Eine Aufstiegsqualifizierung als Wahlangebot scheint uns deshalb wichtig, weil jeder und jede die Möglichkeit erhalten muss, sich zur Sonderpädagogin/zum Sonderpädagogen oder zur Realschullehrerin/zum Realschullehrer ausbilden zu lassen.

Neubewertung der Lehrerarbeitszeit

Die Personalversammlung im Bereich des SSA Heilbronn fordert das Ministerium für Kultus und Sport auf, durch eine Neubewertung der Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern für eine den heutigen Ansprüchen gerechte Arbeitszeit zu sorgen.

Begründung:

Der zeitlich disponible Teil der Lehrerarbeitszeit (ungebundene Arbeitszeit) hat sich in den vergangenen Jahren stetig und erheblich erweitert:

- Pädagogische Schulentwicklung und die Veränderung der Schullandschaft in zunehmendem Tempo
- Zunehmender Aufwand für Profilierung der Schule durch die Auflösung der Schulbezirke
- Lernentwicklungsberichte (Gemeinschaftsschule, Inklusion)
- Regelmäßige Lern- und Entwicklungsgespräch in Grund- und Gemeinschaftsschulen
- Erhöhter Zeitbedarf für Kooperation durch zunehmend multiprofessionelle Teams (Ganztagsschulen, Inklusion)
- Längere Anwesenheit der Lehrkräfte an der Schule im Rahmen der Ganztagschule ohne geeigneten Arbeitsplatz zur Nutzung der unterrichtsfreien Zeiten
- Vorbereitung zieldifferenten Unterrichts durch zunehmend heterogene Lerngruppen (Gemeinschaftsschulen, „neue“ Realschule, Inklusion)
- Zunehmende Anzahl Pädagogischer Berichte (Inklusion, veränderte Kindheit)

Entlastung für Schulleitungen

Die Personalversammlung der Bediensteten beim SSA Heilbronn fordert die Landesregierung und das Kultusministerium auf, die Leitungszeit für Schulleitungen stärker am Bedarf zu orientieren.

Konkret braucht jede Schulleitung eine Grundanrechnung von mindestens einem halben Deputat zur Führung einer Schule. Je nach Schulart, Schulgröße und pädagogischer Profilbildung werden weitere Anrechnungen benötigt, z. B. durch die Einführung von Abteilungsleitern zur Mitarbeit im erweiterten Schulleitungsteam.

Begründung:

Die Anforderungen an Schulleiterinnen und Schulleiter sind in den letzten Jahren nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ extrem gestiegen. Viele Aufgaben wurden von oben auf die Schulen abgeschichtet. Diesen Anforderungen muss auch mit Arbeitszeit Rechnung getragen werden.

Deshalb ist es wichtig neben der Neugestaltung der Lehrkräftearbeitszeit, die der Schulleitungen ebenfalls grundlegend neu zu regeln.

Gleichstellung der SBBZ FSP Lernen mit anderen SBBZ

Die Personalversammlung im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn fordert die Personalvertretung auf, sich bei den zuständigen Stellen für die Gleichstellung der SBBZ FSP Lernen mit den anderen SBBZ im Bezug auf die Lehrerzuweisung, den Klassenteiler, die Zuweisung der Funktionsstellen und die finanzielle Eingruppierung der Schulleitungsstellen einzusetzen.

Begründung:

- Die Lehrerzuweisung für die SBBZ FSP Lernen erfolgt seit langem durch eine prozentuale Zuweisung bezogen auf alle Kinder und Jugendlichen im Einzugsbereich des SBBZ. Alle anderen SBBZ erhalten eine Zuweisung nach der tatsächlichen Anzahl der gebildeten Klassen.
- Es gibt für die SBBZ FSP Lernen bisher keine Obergrenze für Klassenteilungen. Alle anderen SBBZ besitzen Klassenteiler von maximal 12 Schüler/innen.
- Aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Schüler/innen an den SBBZ FSP Lernen ist eine Klassengröße von mehr als 12 Schüler/innen sowohl pädagogisch als auch im Sinne der Lehrer-gesundheit nicht mehr zu vertreten.
- Die SBBZ FSP Lernen tragen den größten Anteil bei der inklusiven Betreuung von Kindern mit Anspruch auf sonderpädagogischen Bildungsbedarf. Durch die hohe Anzahl an Abordnungen der Sonderpädagog/innen (alles Klassenlehrer/innen!) werden den SBBZ FSP Lernen noch zusätzliche Stunden für die Betreuung der Kinder der eigenen Schule entzogen. Dies kann häufig nur noch durch Gruppen-/Klassenzusammenlegungen aufgefangen werden.
- Sonderpädagog/innen der SBBZ FSP Lernen müssen gegenüber Sonderpädagog/innen anderer SBBZ bei gleicher Ausbildung und Besoldung aufgrund fehlender Klassenteiler und einer schlechteren Lehrerzuweisungen unter schwierigeren Arbeitsbedingungen arbeiten.
- Die Schülerzahl für die Einrichtung einer Konrektor/innenstelle ist an den SBBZ FSP Lernen doppelt so hoch wie bei allen anderen SBBZ. Durch die Inklusion muss dadurch die doppelte Arbeitsbelastung von 1 Schulleitungsperson aufgefangen und getragen werden (das ist die Regel bei SBBZ FSP Lernen).
- Die gleiche Besoldung der Funktionsstellen bei den SBBZ FSP Lernen ist an eine doppelt so hohe Schülerschaft geknüpft wie bei allen anderen SBBZ. Dadurch werden zunehmend mögliche Bewerber/innen für Funktionsstellen an SBBZ FSP Lernen von einer Bewerbung abgeschreckt.

Es wird von den Schulen erwartet, dass sie sich den neuen Herausforderungen stellen und ihre Qualität ständig verbessern. Soll diese Herausforderung im Alltag auch gelingen, müssen dazu auch die passenden Rahmenbedingungen von der Politik und der Schulverwaltung geschaffen werden. Deshalb darf es im Bereich der SBBZ keine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ mehr geben.

Resolution

Inklusion – ein Menschenrecht

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf volle gesellschaftliche Teilhabe. Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist die Einlösung des Rechts auf Bildung für alle, ohne Diskriminierung und auf der Grundlage von Chancengleichheit in einem inklusiven Bildungssystem auf allen Ebenen. Diese Kernforderung der UN-Konvention muss zum Leitbild aller im Bildungsbereich handelnden Menschen werden. Die Umsetzung eines auf Chancengleichheit und Inklusion zielenden Bildungssystems muss von der politischen Bereitschaft begleitet werden, Diskriminierung, Benachteiligung und soziale Ungerechtigkeit zu überwinden. Inklusion durch Bildung kann nur gelingen, wenn in allen gesellschaftlichen Bereichen die Bereitschaft zur Inklusion wächst. Inklusion umfasst alle Lebensbereiche und alle Lebensphasen.

Der Weg in ein inklusives Bildungssystem ist lang. Wir sind uns deshalb bewusst, dass die Veränderungen unseres Bildungswesens hin zu einer inklusiven Schule nicht von heute auf morgen umzusetzen sind, denn

- das gegliederte Schulsystem ist nicht hinreichend darauf vorbereitet,
- die Sonderpädagogik ist über Jahrzehnte hinweg fest mit den Sonderschulen – heute Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) – verknüpft und
- Kinder und Jugendliche mit Behinderungen wurden bisher weitgehend aus den allgemeinen Schulen herausgehalten.

Die Landesregierung muss Schritte, Stufen und Zeiträume dieses bildungspolitischen Entwicklungsprozesses festlegen mit dem Ziel, die Quote für inklusive Bildung bis 2020 kontinuierlich auf europäisches Niveau zu steigern. Um den Prozess zu verstetigen, muss Inklusion als Entwicklungsziel und Qualitätsmerkmal für die Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen eingeführt werden. Grundlegend für die Akzeptanz, für die Umsetzung und die Verbreitung der Inklusionspädagogik sind eine veränderte Ausbildung sowie gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten im Bildungsbereich.

Wir fordern die Landesregierung auf, folgende Schritte auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungssystem unverzüglich einzuleiten:

1. Für alle Schüler/innen ist möglichst wohnortnah ein inklusives Bildungsangebot an einer allgemeinen Schule bereitzustellen. Es muss grundsätzlich an jeder Schule – d.h. auch an jeder Schule im Sekundarbereich – Inklusion möglich sein. Schulentwicklung jeder Schule muss die Schaffung guter Grundbedingungen für inklusive Settings im Blick haben. Dazu gehört die Entwicklung individualisierender und kooperativer Lern- und Unterrichtsformen.
2. Die bauliche und mediale Grundausstattung bezüglich der Barrierefreiheit darf langfristig kein Grund sein, dass keine inklusive Beschulung wohnortnah möglich ist.
3. Schüler/innen, die ziel- bzw. methodendifferent unterrichtet werden müssen, brauchen in jedem Falle ein inklusives Setting, in dem möglichst in allen Stunden zusätzliche Unterstützung durch eine sonderpädagogische Lehrkraft abrufbar ist. Diese Voraussetzung wird nur durch das Zwei-Lehrkräfte-Prinzip erfüllt.
4. In einem inklusiven Setting sollen höchstens fünf Schüler/innen mit sonderpädagogischem Bildungsanspruch gemeinsam mit höchstens 15 Schüler/innen ohne sonderpädagogischen Bildungsanspruch eine Klasse bilden. Die Schüler/innen mit sonderpädagogischem Bildungsanspruch zählen als reguläre Schüler/innen dieser Klasse und Schule.

5. Durch die Schulgesetzänderung verändert sich die Rolle der SBBZ. Es ist aber für eine qualitativ hochwertige Förderung der Schüler/innen mit sonderpädagogischem Bildungsanspruch wichtig, dass es eine gemeinsame Verantwortung von allgemeiner Schule und SBBZ für die inklusiven Schüler/innen gibt. Solange beide Schulen gemeinsam in der Verantwortung für die inklusiven Schüler/innen stehen, müssen diese Schüler/innen auch an beiden Schulen bei der Berechnung der Schulleitungsstellen und der Funktionsstellenausstattung berücksichtigt werden.
6. Der sonderpädagogische Unterstützungsbedarf für alle Schüler/innen, die ziel- bzw. methodendifferent unterrichtet werden müssen, beträgt mindestens 4,5 LWS pro Schüler/in. Grundsätzlich sollte jedem inklusiven Setting eine sonderpädagogische Lehrkraft im Umfang von mindestens 20 LWS zugewiesen werden.
7. Der Anspruch auf sonderpädagogische Zuweisungen für Inklusionsklassen muss im Organisationserlass eigenständig, d.h. unabhängig von den Zuweisungen für SBBZ ausgewiesen werden. Entsprechend der getrennten Ausweisung der Ressourcen im Organisationserlass muss auch die Ressourcenzuweisung durch die Schulaufsichtsbehörden getrennt für die SBBZ und die Inklusion erfolgen.
8. Die sonderpädagogischen Lehrkräfte sollen vollständig oder mit einem Großteil ihres Deputats an einer allgemeinen Schule für inklusive Settings eingesetzt werden, um mit ihrer Profession in ihrem Bereich Teamarbeit und Schulentwicklung zu institutionalisieren. Belastendes Pendeln zwischen verschiedenen Einsatzorten ist zu vermeiden.
9. Die Verteilung des Sachkostenbeitrags des Schulträgers muss neu geregelt werden. Die Erstellung der Gutachten geht derzeit allein zu Lasten des erstellenden SBBZ, obwohl Schüler/innen dort nicht geführt werden und keine Beiträge durch den Schulträger erfolgen. Es muss geregelt werden, wer die Sachkosten für die Erstellung der Gutachten trägt.

An den allgemeinen Schulen verursachen inklusiv unterrichtete Schülerinnen und Schüler unter Umständen einen höheren Sachkostenbeitrag, da sie – je nach Förderschwerpunkt – andere Materialien und andere räumliche Ausstattungen benötigen. Dies muss ebenfalls berücksichtigt werden.

10. Eine Reform der Lehrerausbildung muss sicherstellen, dass das Studium und der Vorbereitungsdienst für **alle** Lehrämter auf eine Berufstätigkeit in inklusiven Bildungseinrichtungen vorbereiten. Darüber hinaus muss Lehrkräften mit Lehrbefähigung an allgemeinen Schulen die Weiterqualifizierung zur Sonderpädagogin / zum Sonderpädagogen ermöglicht werden.

Menschen sind verschieden – ihre Rechte nicht!
INKLUSION