

Positionspapier der GEW Bremerhaven

7 Schritte zu einem Personalentwicklungskonzept

Die Teil-PV der Lehrkräfte Bremerhavener Schulen erwartet vom Dezernenten für Schule und Kultur, dass umfassende Maßnahmen zur Absicherung der Versorgung mit Lehrkräften eingeleitet werden. Die PV verweist dazu auf ihre diversen Beschlüsse in der Vergangenheit. Sie erwartet ebenfalls, dass politische Entscheidungsträger durch das Dezernat umfangreich informiert und zu entsprechenden Konsequenzen aufgefordert werden.

Konkret zu betrachten ist:

1. Die Summe der qualifizierten Lehrkräfte insgesamt

Zu fordern ist:

- Die Gleichstellung ausländischer Lehrkräfte;
- die Angleichung der Bedingungen zur Qualifizierung an die der Weiterbildung „Sonderpädagogik“;
- die Entlastung der einarbeitenden Kolleg*innen durch Anrechnungsstunden, so dass sich die Einarbeitung für die Schulen „lohnt“;
- die Einrichtung einer inhaltlich ausgerichteten „Unterstützergruppe“ durch das LIS.

2. Das Fachpersonal

Zu fordern ist:

- Eine Initiative zur Verbesserung der Situation in den so genannten Mangelfächern (Sonderpädagogik, Naturwissenschaften, Fremdsprachen, berufsbildende Fächer, Einzelsituation in Grundschulen, u. a. Musik, Englisch).

Besonders zu beachten ist die Lage bzgl.

- Sonderpädagogik: Was passiert nach Abschluss der „3. Kohorte“?
- DaZ: Wie wird dem Mangel in Vorbereitungsklassen begegnet?
- Duale Berufsausbildung: Wie kommen die berufsbildenden Schulen ihrem Auftrag im dualen Ausbildungssystem ohne Fachpersonal nach?

3. Die systematische Einbeziehung der Kolleg*innen in die Entwicklung der Schule

Zu fordern ist:

- Ein Arbeitszeitmodell, das alle Tätigkeiten der Lehrkräfte berücksichtigt.

Ganz entscheidend in diesem Zusammenhang ist der Zeitaspekt. Keine Schulentwicklung läuft „nebenbei“, sondern wird durch die handelnden Personen vor Ort getragen. Personal- und Schulentwicklung sind zu verknüpfen.

4. Die personelle Besetzung der Unterstützungssysteme

Zu fordern ist:

- Eine Ausweitung der Stellen und – endlich – eine Besetzung aller bislang vorgesehenen Stellen. Die derzeitige Situation ist nicht zufriedenstellend: Lange Wartezeiten (ReBUZ) und zeitlich begrenzte Kurse (Sprachkurse) lösen nicht die „Unterstützungszusage“ bei Einführung des neuen Schulsystems ein.
- Eine ausreichende Ausstattung aller ZuPs in Bezug auf die verschiedenen Förderbereiche unter besonderer Berücksichtigung der fachlichen Qualifikationen, wie z.B. „W+E“ oder bei leistungsstarken Schüler*innen.
- Eine ausreichende Anzahl an Kooperationsstunden für die sonderpädagogische Arbeit mit Anrechnung auf die Pflichtstundenzahl. Inklusive Schule funktioniert nur durch Kooperation!

5. Die Haltekraft der Stadt

Wenn denn der Oberbürgermeister das Ziel einer deutlich wachsenden Stadt ausgibt, müssen sich die politisch Verantwortlichen dem Widerspruch stellen, dass mehr als 10 % der aktiven Lehrkräfte einen Freigabeantrag eingereicht haben.



Zu fordern ist:

- Statt bunter Broschüren konkrete ökonomische Hilfen, um Kolleg*innen an Bremerhaven zu binden. Das beginnt bei der Angleichung der Besoldungstabellen an führende Bundesländer und setzt sich bei Wohnraumangeboten fort. Das „Begrüßungsgeld“ für Referendar*innen ist ein richtiger Schritt, kann aber nicht der einzige bleiben.
- Neben „Geld“ sind Maßnahmen einzuleiten, die dazu geeignet sind, die Arbeitszufriedenheit „vor Ort“ zu erhöhen.

6. Die Qualität der Ganztagspädagogik

Beklagt wird seit geraumer Zeit die Tatsache, dass es zunehmend schwerer fällt, genügend Personen zu finden, die Ganztagsaufgaben wahrnehmen. Dies betrifft Lehrkräfte durchaus, da eine Kooperationsverpflichtung besteht.

Zu fordern ist:

- Eine Analyse des tatsächlichen Bedarfs an Ganztagschulen,
- eine Stabilisierung der bestehenden Ganztagschulen vor einer erneuten Ausweitung.

7. Die Gesamtlage

Die Berechnungsgrundlage für die Ausstattung der Schulen in Bremerhaven (und in Bremen) ist falsch. Basis für alle Zuweisungen müssen die Aufgaben sein, die die Schulen erledigen sollen. Dies ist bislang nicht geschehen, vielmehr gibt es unter – wenig transparenten – Budgetvorgaben ein Gezerre um jede einzelne Stelle. Erschwerend hinzu kommt die Datenlage, derer die (Schul-) Öffentlichkeit immer wieder nur punktuell habhaft wird.

Zu fordern ist:

- Eine Aufgabenstrukturanalyse bezogen auf das geltende Schulgesetz und den vorgegebenen Verordnungsrahmen;
- die Zuordnung des Arbeitsaufwandes zu diesen Aufgaben;
- eine Aufstellung relevanter Daten zur Personalentwicklung;
- Verhandlungen mit den Gewerkschaften zur Eingrenzung der Arbeitslast.