



Teil 2: Berufspolitisches Zukunftsprogramm

- *Allgemeines Dienst- und Laufbahnrecht*
- *Beamtenrecht*
- *Tarifrecht*
- *Besoldungsrecht*
- *Fürsorge und Versorgung*
- *Junge Lehrerinnen und Lehrer*
- *Schulleiterinnen und Schulleiter*
- *Schulaufsicht*
- *Studienseminar und Hochschule*
- *Interessenvertretungen*
 - *Personalvertretung*
 - *Schwerbehindertenvertretung*
 - *Lehrerrat*
 - *Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen*

Allgemeines Dienst- und Laufbahnrecht

Lehrerinnen und Lehrer üben als ständige Aufgabe hoheitsrechtliche Tätigkeiten aus und sind deshalb zu Beamtinnen und Beamten zu ernennen.

Dürfen Lehrerinnen und Lehrer ausnahmsweise wegen fehlender beamtenrechtlicher Voraussetzungen nicht verbeamtet werden, können sie im Tarifbeschäftigtenverhältnis beschäftigt werden. Sie dürfen den beamteten Kolleginnen und Kollegen gegenüber hinsichtlich ihres beruflichen Aufstieges nicht benachteiligt werden.

Bei Einstellung, Anstellung und Beförderung von Lehrerinnen und Lehrern müssen Eignung, fachliche Befähigung und Leistung als berufliche Qualifikation stets Priorität haben.

Alle Einstellungen in den Schuldienst sind auf Wunsch der Lehrkraft grundsätzlich in einem Vollbeschäftigungsverhältnis vorzunehmen.

Alle Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sind nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums ohne Wartezeit zur Ausbildung in den Vorbereitungsdienst zu übernehmen. Die Ausbildung in der zweiten Phase muss so angelegt sein, dass der Einsatz in allen Schulformen möglich ist, für die das Lehramt erworben wird.

Lehrerinnen und Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an der Volksschule, an der Grund- und Hauptschule oder an der Realschule sowie Lehrerinnen und Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt für die Primarstufe oder Sekundarstufe I sind auf Antrag in das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen prüfungsfrei überzuleiten. Bei adäquaten zukünftigen Überleitungsregelungen ist ebenso zu verfahren.

Eine jedwede Neuordnung der Lehrerausbildung darf nicht zur Benachteiligung der im Dienst befindlichen Lehrerinnen und Lehrer führen.

Praxiserfahrung muss einen qualifizierenden Anteil haben.

Die Fortbildung der Beschäftigten ist Pflichtaufgabe des Dienstherrn. Sie hat kostenfrei innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes stattzufinden.

Bei neuen Aufgaben müssen die Beschäftigten vor Einführung bzw. Übernahme der Aufgaben fortgebildet werden.

Die Fortbildungsbudgets der Einzelschule müssen so gestaltet sein, dass damit auch tatsächlich schulspezifische Fortbildungsbedarfe abgedeckt werden können.

Es sind die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, sodass sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst in das Beamtenverhältnis übernommen werden können.

Beamtenrecht

Im Rahmen der geplanten Dienstrechtsreform sind nur noch zwei Laufbahngruppen vorzusehen, eine für die Akademiker und eine für die Nichtakademiker. Alle Akademiker sind in die für sie vorgesehene höhere Laufbahngruppe einzustufen. Ausnahmen für Lehrkräfte darf es nicht geben.

Die Ausbildungszeit für alle Lehrämter dauert gleich lang. Diese Gleichwertigkeit der Lehrämter bedingt eine gleichwertige Besoldung und eine Zuordnung in den akademischen (höheren) Dienst. Überföhrungslösungen für die bisherigen Lehrämter mit gleichen Besoldungs-, Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten sind geboten.

In allen Schulformen müssen gleiche Funktionen den gleichen Ämtern zugeordnet werden. Für alle Ämter gilt das Prinzip der funktionsgleichen Besoldung. Gleiche Funktionen sind somit Ämtern gleicher Wertigkeit zuzuordnen.

Lehrerinnen und Lehrer sind in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich im Beamtenverhältnis zu beschäftigen. Die Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung ist aufzuheben. Die Lehrkräfte können sich aus persönlichen Gründen entscheiden, ob sie im Beamten- oder im Tarifverhältnis beschäftigt werden möchten.

Bis dies erreicht ist, muss die Höchstaltersgrenze für eine Verbeamtung deutlich angehoben werden. Liegen Zeiten einer Verzögerung der Einstellung durch die tatsächliche Erziehung eines Kindes unter 18 Jahren oder anderer anerkannter Verzögerungstatbestände vor, dann ist die Höchstaltersgrenze im Umfang dieser Verzögerung bis zu 3 Jahren pro Kind zu erhöhen. Auf die Ursächlichkeit der Verzögerungstatbestände kommt es nicht an.

Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung sind auch künftig gesetzlich zu regeln.

Die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG) muss insoweit modifiziert werden, dass die Genehmigung den Regelfall darstellt. Die Beurlaubung darf nur beim Vorliegen eines tatsächlichen Bewerbermangels versagt werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung darf nur auf Antrag gewährt und nicht gegen den Willen der Betroffenen angeordnet werden.

Die Gesamtarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ist proportional zum Zeitumfang zu reduzieren.

Die gesetzliche Vorgabe, dass der Freistellungszeitraum bei der Jahresfreistellung auch für ein halbes Jahr zulässig ist, muss auch in den Schulen ermöglicht werden. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen werden, Kumulierungen von Freistellungsjahren vorzunehmen, um so

möglicherweise Freistellungsjahre anzusparen, um dann vorzeitig in den Ruhestand gehen zu können. Während des gesamten Jahresfreistellungszeitraumes muss ein unterhältiger Beschäftigungsumfang ermöglicht werden, solange während der Ansparphase eine mindestens hälftige Beschäftigung vorliegt.

Altersteilzeit muss weiterhin möglich sein.

Die seit Februar 2004 von allen Lehrkräften zu leistende Pflichtstunde ist sofort zurückzunehmen.

Ein vorzeitiges Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit darf nicht zu Abschlüssen bei der Versorgung führen.

Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer muss unter Berücksichtigung der tatsächlichen Belastung und Würdigung aller quantitativen und qualitativen Faktoren neu bewertet werden.

Den Lehrkräften sind qualifizierte Fortbildungsmaßnahmen anzubieten. Den Schulen der an diesen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmenden Lehrkräfte ist ein Ausgleich für den sonst ausfallenden Unterricht zu gewähren.

Tarifrecht

Der VBE hält weiterhin an dem Prinzip fest, die Vergütungen der Tarifbeschäftigten jeweils an die durchschnittliche Einkommensentwicklung, unter Berücksichtigung der jeweils wirtschaftlichen Daten, anzupassen.

Die Nettovergütung der Tarifbeschäftigten Lehrkräfte muss dem der verbeamteten Lehrkräfte entsprechen.

Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer sind in Entgeltgruppe 13 einzustufen. Zudem muss eine Entgeltordnung für Lehrkräfte erstellt werden.

Alle Lehrer/-innen müssen grundsätzlich verbeamtet werden, da sie hoheitliche Tätigkeiten ausüben, die den Beamtenstatus fordern.

Eine Verlängerung der Probezeit zur Vermeidung einer Kündigung sollte ebenso wie im Beamtenrecht möglich sein.

Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit über sechs Monat hinaus erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Insoweit muss der § 14 TV-L auch im Lehrerbereich zumindest analog Anwendung finden.

Eine jährliche Sonderzuwendung ist den Tarifbeschäftigten in Höhe eines Monatsentgelts zu gewähren. Die Streichung des Urlaubsgeldes ist zurückzunehmen.

Die Zuwendungen bei Dienstjubiläen sind beizubehalten:

bei 25-jährigem Dienstjubiläum 350,- Euro

bei 40-jährigem Dienstjubiläum 500,- Euro

Dieser Anspruch darf nicht der Ausschlussfrist des § 37 TV-L unterliegen.

Die Wiedereinführung des Altersteilzeitmodells zu gleichen Konditionen des TV-ATZ muss in die Einkommensrunde 2013 mit aufgenommen werden.

Ein Online-Verfahren über alle Bezirksregierungen hinaus muss die Versetzungsmöglichkeiten der sozialpädagogischen Fachkräfte an alle Schulformen sicherstellen.

Die Absicherung im Krankheitsfall muss den besonderen Gegebenheiten im Schuldienst angepasst werden. Ein als Lehrer nicht mehr erwerbsfähiger Beschäftigter muss grundsätzlich den Anspruch auf eine volle Erwerbsunfähigkeitsrente haben.

Der öffentliche Arbeitgeber muss sich seiner Fürsorgepflicht auch gegenüber tarifbeschäftigten Lehrkräften bewusst sein und die beamtenrechtlichen Regelungen zur Dienstunfähigkeit analog anwenden.

Besoldungsrecht

Die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge sind regelmäßig entsprechend den verfassungsmäßig gesicherten und gesetzlich festgelegten Vorschriften der durchschnittlichen Einkommensentwicklung anzupassen. Dabei sind die Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter einmalig deutlich zu erhöhen, um an das frühere Besoldungsniveau anzuknüpfen.

Für alle Lehrämter sind entsprechende Beförderungsämter einzurichten. Mindestens 40 % der Lehrkräfte sind diesem Beförderungsamt zuzuordnen. Unterschiede zwischen den verschiedenen Schulformen darf es nicht geben.

Auch für Fachlehrerinnen und Fachlehrer ist ein Beförderungsamt vorzusehen.

Alle Ämter in der Schulleitung sind neu zu ordnen. Die Besoldung der Schulleitungsämter aller Schulformen ist zu vereinheitlichen.

Die Kürzungen bei der jährlichen Sonderzuwendung sind zurückzunehmen. Eine Einfügung in die Grundgehaltstabelle mit einem monatlichen Anteil von einem Zwölftel ist geboten.

Fürsorge und Versorgung

Der Staat ist durch das Grundgesetz verpflichtet, die amtsangemessene Alimentation (Besoldung, Versorgung, Beihilfe etc.) zu gewährleisten. Der VBE fordert alle Verantwortlichen auf, diese Verpflichtung nicht in Frage zu stellen und alles zu unterlassen, was das Alimentationsprinzip aushöhlt.

Die nachstehenden Forderungen sind in der anstehenden Dienstrechtsreform mit der Zuständigkeit des Landes NRW für Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht zu berücksichtigen.

Auch auf Landesebene müssen jährlich eine Anpassung der Bezüge und der Versorgung entsprechend der allgemeinen Gehaltsentwicklung vorgenommen und ausreichende Rückstellungen für die Altersversorgung sichergestellt werden.

Der VBE lehnt weitere Eingriffe in das Versorgungs- und Beihilferecht ab.

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit darf nicht zu Versorgungsabschlägen führen.

Bei Beamtinnen und Beamten, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden, werden die Zeiten einer Tätigkeit im Tarifbeschäftigungsverhältnis auf die Dienstzeit im Beamtenverhältnis angerechnet, um so ggf. die Mindestwartezeit von 5 Jahren für einen Pensionsanspruch erfüllen zu können.

Zeiten einer begrenzten Dienstfähigkeit und Zeiten einer „Zwangsteilzeitbeschäftigung“ müssen im vollen Umfang als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden.

Die Besoldung während der begrenzten Dienstfähigkeit darf nicht um einen Versorgungsabschlag gekürzt werden.

Die Regelungen zum Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (VO über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit vom 9.10.2007; Bundesbesoldungsgesetz § 72a) muss in ein zukünftiges Landesbesoldungsgesetz übernommen werden. Die Notwendigkeit der Antragstellung ist abzuschaffen. Die Zahlung muss unabhängig von der vorher erteilten Pflichtstundenzahl gewährt werden.

Eine stufenweise Wiedereingliederung längerfristig erkrankter Lehrkräfte muss in der Regel für einen Zeitraum von 12 Monaten ermöglicht werden.

Die Versorgungsabschläge bei einer Zuruhesetzung aufgrund der Antragsaltersgrenze müssen bei einer rechnerischen Überschreitung des Höchstruhegehaltsatzes von diesem höheren Wert in Abzug gebracht werden.

Die Anerkennung der Vordienstzeiten (Regelstudienzeit) muss ohne Antragstellung versorgungswirksam sein.

Hochschul- und Ausbildungszeiten müssen in vollem Umfang anerkannt werden.

Jede höherwertig wahrgenommene Beschäftigung muss immer sofort höherwertig besoldet werden und versorgungsrelevant sein.

Eine Zuruhesetzung auf Antrag sollte ab dem 60. Lebensjahr möglich sein, wobei allerdings ein erhöhter Versorgungsabschlag in Kauf genommen werden muss.

Die Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr ist zurück zu nehmen. Eine Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus darf nur auf Freiwilligkeit beruhen und nur die Ausnahme bilden.

Der VBE fordert eine besondere Altersgrenze für Lehrkräfte: Ende des Monats, in dem das 64. Lebensjahr vollendet wurde.

Regelungen zur ATZ sind ein wesentlicher Beitrag zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte und bieten die Möglichkeit eines flexiblen Ruhestandseintritts.

Der VBE fordert daher eine Fortführung der ATZ (Beamte) sowie die Wiedereinführung (im Tarifbereich) über den 31.12.2012 hinaus unter Rücknahme der seit 2010 verschlechterten Rahmenbedingungen, ggf. als Sonderregelung für Lehrkräfte (auch im Tarifbereich), da durch den Verzicht auf die Altersermäßigung ein großer Teil durch die Lehrkräfte mit finanziert wird. Neben der ATZ sollten andere Möglichkeiten des flexiblen Ruhestandseintritts ohne Versorgungsabschlag eingeführt werden.

Um einseitige und willkürliche Eingriffe in die Versorgung auszuschließen, darf die Versorgung nicht von der Besoldung abgekoppelt werden.

Die Regelung im § 14 (1) Bundesbesoldungsgesetz muss Anwendung auf die Versorgung finden: „Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Bundesgesetz regelmäßig angepasst.“

Die durch das Versorgungsänderungsgesetz vorgenommenen Kürzungen der Versorgungsbezüge seit 2001 sind zurück zu nehmen.

Die familienbezogenen Komponenten im Besoldungs-, Versorgungs- und im Beihilferecht müssen auch nach einer Dienstrechtsreform in NRW und dem eventuellen Neuschritt Besoldungstabelle erhalten bleiben.

Darüber hinaus müssen auch für Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren sind, Kindererziehungszuschläge mit 36 Monaten nach der Geburt auf die Versorgung angerechnet werden.

Aufgrund des demographischen Wandels ist es wichtig, qualifizierte Frauen und Männer für den Lehrerberuf zu gewinnen.

Dazu bietet es sich u. a. an, Kindererziehungszeiten bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres als ruhegehaltstfähig anzuerkennen.

Die Kürzung des Witwen- und Witwergeldes auf 55 % für Ehen, die nach dem 1.1.2002 geschlossen wurden, ist zurückzunehmen.

Das Gesetz über die jährlichen Sonderzuwendungen muss revidiert und die entsprechenden Tarifverträge müssen eingehalten werden. Die ursprünglichen Leistungen müssen wieder gewährt werden.

Die jährlichen Sonderzuwendungen sind in die Gehaltstabelle einzuarbeiten.

Das bestehende Beihilfensystem muss erhalten bleiben.

Der VBE lehnt das Outsourcen von Beihilfestellen sowie eine Bürgerversicherung ab.

Zur Vermeidung von sozialen Härten muss eine zügige Bearbeitung der Anträge innerhalb einer Monatsfrist und die generelle Einführung einer Abschlagszahlung bei hohen Rechnungen erfolgen.

Für NRW muss ein einheitliches IT-gestütztes Berechnungsprogramm gelten.

Die Beihilferegelungen sind den ärztlichen und zahnärztlichen Gebührenordnungen anzupassen.

Nach aktueller Rechtsprechung entspricht ein grundsätzlicher Ausschluss der Beihilfefähigkeit von nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln nicht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Grundsätzlich müssen alle apothekenpflichtigen Arzneimittel, nicht nur die rezeptpflichtigen und die Ausnahmen, beihilfefähig sein. Die Regelungen vom 1.1.2007 sind zurück-zunehmen. Neue anerkannte Behandlungsmethoden müssen beihilfefähig sein.

Die Kostendämpfungspauschale stellt einen gravierenden Einschnitt in die Alimentation dar und muss deshalb zurückgenommen werden, ebenso wie der Eigenbehalt bei Zweibettzimmer und Chefarztbehandlung

Die Streichung der Beihilfepauschale beim Tode eines Beihilfeberechtigten und -angehörigen muss zurückgenommen werden.

Kinder in Ausbildung müssen auch über das 25. Lebensjahr hinaus beihilfeberücksichtigungsfähig bleiben.

Junge Lehrerinnen und Lehrer

Die neue Ordnung des Vorbereitungsdienstes ist ausdrücklich positiv. Es geht aber darum, trotz der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes um sechs Monate eine hohe Qualität der Ausbildung zu gewährleisten. Es ist zu begrüßen, dass über die 18 Monate hinaus keine weitere Verkürzung des Vorbereitungsdienstes vorgesehen ist und die prinzipielle Gleichwertigkeit des Vorbereitungsdienstes für alle Lehrämter nun gewährleistet ist. In Bezug auf die Benotung der zweiten Ausbildungsphase ist die Einbeziehung der Reflexion in die Bewertung der unterrichtspraktischen Prüfungen als richtiger Schritt anzusehen.

Trotz der genannten positiven Entwicklung in Bezug auf die zweite Ausbildungsphase gibt es noch einige Schwachstellen, die es zu ändern gilt:

Obwohl die Änderung des Einstellungstermins grundsätzlich positiv zu beurteilen ist, da eine dreimonatige Phase zu Anfang und zum Ende des Vorbereitungsdienstes eine Entlastung für die LAA im Hinblick auf den bdU zur Folge hat, wäre es zu begrüßen, wenn der 1. November als Haupteinstellungstermin festgesetzt würde, da für die meisten Studierenden das Studium mit dem Sommersemester endet und somit lange Wartezeiten entfielen.

Des Weiteren ist zu befürchten, dass durch nur einen Einstellungstermin die Existenz einzelner Seminarstandorte bedroht sein könnte. Der bedarfsdeckende Unterricht ist weiterhin grundsätzlich abzulehnen, da er keinen Beitrag zur Qualitätssteigerung in der Ausbildung leistet und darüber hinaus die Neubesetzung wichtiger Lehrerstellen blockiert.

Diese Problematik verschärft sich – bedingt durch den verkürzten Vorbereitungsdienst – insofern, dass sich das Verhältnis zwischen bedarfsdeckendem Unterricht und tatsächlicher Ausbildungszeit deutlich verschlechtert. Ebenso resultiert hieraus eine überproportionale Belastung der LAA, die dem Qualitätsanspruch der OVP zuwiderläuft und deshalb nicht mitgetragen werden kann.

Mit Beginn der zweiten Ausbildungsphase ist häufig ein Wohnungswechsel bzw. der Bezug einer eigenen Wohnung verbunden. In der Regel fallen zudem zusätzliche – teilweise sehr hohe – Fahrtkosten zur Ausbildungsschule an. Mit der derzeitigen Besoldung ist aber eine alleinige Finanzierung der Lebenshaltungskosten nicht möglich. Daher wird eine deutliche Erhöhung der Bezüge für LAA und eine Erstattung der Fahrtkosten gefordert, ebenso wie ein einheitlicher, schulformunabhängiger Anwärtergrundbetrag.

Personale Ausstattung von Schulen

Da sich die Vertretungsreserve im Grundschulbereich bewährt hat, wird die Ausweitung der Vertretungsreserve für den Sek. I und Förderschulbereich gefordert. Die hohe Anzahl an FlemiVu und EZ Vertretungen ist kritisch zu betrachten: Hier sollte ein beträchtlicher Teil der Stellen in feste Stellen umgewandelt werden.

Das Thema „Inklusion“ wird gerade auch die jungen Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren beschäftigen. Obwohl diese Entwicklung positiv ist, sind zeitliche und finanzielle Ressourcen unerlässlich, um die zukünftigen Anforderungen und Erwartungen erfüllen zu können. Wichtig ist hier vor allem die Tatsache, dass eine inklusive Schule nur dann ihrem Bildungsauftrag für ALLE Schüler nachkommen kann, wenn Förderschullehrer/innen nicht mithilfe eines Kompetenzzentrums die entsprechenden inklusiven Schulen „stundenweise betreuen“, sondern mit vollem Stundenkontingent an ihrer inklusiven Stammschule unterrichten. Des Weiteren ist den aktuellen Bedürfnissen vor Ort Rechnung zu tragen; d. h. es müssen entsprechende Gelder für die an der Schule tätigen Ergotherapeuten, Logopäden, Pflegepersonal, Schulbegleiter oder andere Kooperationspartner bereit gestellt werden, um allen Schülern und Schülerinnen den Besuch einer inklusiven Schule ermöglichen zu können.

Darüber hinaus ist zu fordern, dass an jeder Schule mindestens eine Stelle für sozialpädagogische Fachkräfte oder Schulsozialarbeiter geschaffen wird. Weiterhin ist eine Erhöhung der Kapazitäten von stationären wie ambulanten Therapieplätzen in kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen dringend erforderlich, um psychosoziale Krisensituationen der betroffenen Schüler angemessen auffangen zu können. Der pädagogische Alltag zeigt, dass manchen Kindern nur in einer stationären Therapie adäquat geholfen werden kann. Sowohl eine inklusive Schule als auch eine Förder- bzw. Regelschule können in solchen massiven Krisensituationen den Schüler/die Schülerin nur unzureichend auffangen. Es kann nicht sein, dass oft monatelang auf einen Therapieplatz in einer psychiatrischen Einrichtung gewartet werden muss.

Schulleiterinnen und Schulleiter

Der Prozess „Stärkung der Einzelschule“ wird vom VBE begrüßt.

Dieser Prozess verlangt eine Stärkung und Ausweitung der dienstlichen Funktionen des Schulleiters/der Schulleiterin und der Stellvertreter/-innen, wie auch die Stärkung der Schulmitwirkungs-gremien.

Schulleiterinnen und Schulleiter als Dienstvorgesetzte im Sinne von § 2 LBG lehnt der VBE jedoch ab.

Die Schulleiterin/der Schulleiter muss für diesen erweiterten Aufgabenbereich im Rahmen der Stärkung der Einzelschule vorbereitet und berufsbegleitend regelmäßig dienstlich fort- und weitergebildet werden. Die Inhalte des Auswahlverfahrens für Schulleiter/-innen und stellvertretende Schulleiter/-innen müssen ziel- und aufgabenorientiert neu festgesetzt werden. Jede Schule muss ein Leitungsteam haben, das in kleineren Schulen aus 2 bis 3 Personen, in größeren aus 4 und mehr Personen besteht.

Schulen dürfen nur in die Eigenverantwortlichkeit überführt werden, wenn die Schulleitungen für die Aufgabenbereiche vorbereitet sind. Unterstützungssysteme im Sinne von Backoffice und qualifiziertes Verwaltungspersonal sind unabdingbare Voraussetzung. Dazu gehören Sekretärinnen und Hausmeister in Vollzeit.

Die Aufgaben für Schulleiter und Schulleiterinnen müssen klar definiert werden. Dabei ist ein neues Arbeitszeitmodell zu entwickeln, das alle Aufgaben berücksichtigt.

Schulleiter/-innen bleiben Lehrer/innen der Schule, haben aber primär Führungs-, Leitungs-, Management- und Verwaltungsaufgaben zu erfüllen. Dafür ist eine angemessene Leitungszeit zur Verfügung zu stellen, die selbst bei kleinen Schulen mindestens 20 Stunden betragen muss. Eine Klassenleitung für Schulleitung kann nur im Ausnahmefall und nur mit Einverständnis infrage kommen.

Bei der Berechnung wird nicht die Zahl der Grundstellen, sondern die Zahl der Beschäftigten zugrunde gelegt.

Für zusätzliche Aufgaben oder bei Ausweitung von Arbeitsbereichen ist die Leitungszeit zu erhöhen.

Schulleiterinnen und Schulleiter von Verbänden müssen die Gesamtleitungszeit beider Schulen additiv erhalten. Fahrzeiten zwischen den Standorten sind anzurechnen.

Die Wahl der Schulleiter/-innen durch die Schulkonferenz lehnt der VBE ab. Eine Probezeit für Schulleiter/-innen und stellvertretende Schulleiter/-innen wird vom VBE akzeptiert.

Jede Schule muss einen Schulleiter/eine Schulleiterin und mindestens einen/eine ständige(n) Vertreter(in) im Amt haben, unabhängig von der Schulform und von der Größe der Schule. Bei zwei Standorten ist auch am Zweitstandort ein 2. Stellvertreter/eine 2. Stellvertreterin im Amt.

Schulleiterinnen und Schulleiter von zu schließenden Schulen müssen weiter als Schulleiter eingesetzt werden. Sie sind sozial verträglich bei der Besetzung offener Leitungsstellen zu berücksichtigen. Sie müssen nicht am EFV teilnehmen.

Alle Schulleitungen sollten unabhängig von der Schulgröße und Schulform eine Grundbezahlung erhalten.

Die Bezahlung der Schulleiterinnen und Schulleiter muss mindestens 2 Stufen, die der stellvertretenden Schulleitungen mindestens 1 Stufe über der Besoldung/Bezahlung der Lehrerinnen und Lehrer bzw. dem ersten funktionsfreien Beförderungssamt liegen. Dabei legen wir eine Eckeingruppierung /Eckbesoldung für Lehrerinnen und Lehrern von EG 13 /A 13 zugrunde.

Grundsätzlich soll jedes Mitglied der Schulleitung mindestens ein so hohes (oder ein höheres) Gehalt erhalten wie das höchstbezahlte Kollegiumsmitglied.

Alle Formen der Teilzeitbeschäftigung müssen grundsätzlich auch Schulleiterinnen und Schulleitern offen stehen, um den individuellen Lebenssituationen der in der Schulleitung Tätigen Rechnung zu tragen.

Bei ständiger Vertretung für mehr als 3 Monate haben die ständigen Vertreter neben der Leitungszeit Anspruch auf eine befristete angemessene zusätzliche Geldleistung.

Schulaufsicht

Das gesamte Schulwesen steht entsprechend Artikel 7 (1) GG und Artikel 8 (3) LV unter der Aufsicht des Staates.

Schulaufsicht nimmt als Kernaufgaben die Fachaufsicht, die Dienstaufsicht und die Rechtsaufsicht sowie die Bereiche Beratung, Innovation und Controlling wahr. Schulaufsicht stärkt die Entwicklung der eigenverantwortlichen Schule durch Beratung und Unterstützung und gewährleistet die Umsetzung bildungspolitischer Vorgaben. Schulaufsicht als systemische Aufsicht ist verantwortlich für die Qualitätssicherung und folgt dem Grundgedanken der qualitätsorientierten Selbststeuerung. Eine systemische Schulaufsicht berät und unterstützt das schulische Management von Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung. Sie arbeitet demnach aufgabenbezogen, dialogisch, prozessbegleitend und ergebnisorientiert. Eine systemische Schulaufsicht steuert das schulische Bildungsangebot in der Region.

Die Dienst- und Fachaufsicht aller Schulformen müssen ortsnahe und ggf. auf die Region bezogen wirksam werden und den Prinzipien einer bürgernahen Verwaltung entsprechen.

Die Kommunalisierung der Schulaufsicht wird ausdrücklich abgelehnt.

Schulaufsicht ist nach einheitlichen, für alle Schulformen und -stufen gleichen Kriterien festzulegen und dementsprechend sind alle Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten dienst- und besoldungsrechtlich gleichzustellen.

Im Übrigen erfordert eine funktionsgerechte Aufgabenerfüllung bei veränderten und wachsenden Aufgaben eine entsprechende Verbesserung der Personalsituation und des Personalschlüssels sowie verlässliche institutionelle und materielle Rahmenbedingungen.

Durch die Veränderung der Schullandschaft durch Neugründungen von Gemeinschafts- und Sekundarschulen sowie der damit verbundenen Auflösung vieler Haupt- und Realschulen ist eine Neustrukturierung der Schulaufsicht notwendig. Die Schulaufsicht dieser genannten Schulformen sollte zu einer Schulaufsicht der Schulformen der Sekundarstufe I zusammengefasst und dienst- und fachaufsichtlich landeseinheitlich auf der Ebene der Bezirksregierung angesiedelt werden.

Bei einer Veränderung der Aufgabenstruktur der Schulaufsicht ist eine zustimmende Einbindung der Betroffenen unumgänglich.

Auch Tarifbeschäftigten ist ein Wechsel in die Schulaufsicht zu ermöglichen.

Studienseminar und Hochschule

An den Lehrerbildenden Universitäten muss die Stärkung der Fachdidaktiken durch die Bereitstellung von Stellen erfolgen.

Im Bereich der empirischen Forschung gilt es, Promotionsmöglichkeiten für alle Lehrämter gleichermaßen auszubauen.

Fachleiterinnen und Fachleiter an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung leisten in allen Lehrämtern seit Jahren auf der Grundlage der gleichen Ausbildungsordnung die gleiche Arbeit. Deshalb muss die eklatante Ungleichbehandlung der Fachleiterinnen und Fachleiter zeitnah abgeschafft werden. Im Rahmen einer Dienstrechtsreform sind – auch mit Blick auf das neue Lehrerbildungsgesetz – für alle Fachleiterinnen und Fachleiter Beförderungstellen mit A 14 vorzusehen.

Fachleiterinnen und Fachleiter im Kernseminar haben im Vergleich zu den Fachleiterinnen und Fachleitern der Fächer unterschiedliche, aber mindestens gleichwertige Aufgaben zu leisten. Deshalb muss die Anrechnungsrelation für die Arbeit im Kernseminar ebenfalls 1:1,0 betragen.

Interessenvertretungen

Personalvertretung

Das Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen regelt neben der Struktur und den Wahlen der Personalvertretungen auch die Beteiligungsrechte der Personalräte bei personellen und dienstlichen Maßnahmen der Dienststellen. Letztere sind für den Bereich Schule das MSW, die Bezirksregierungen und die Schulämter der Kreise und kreisfreien Städte. Im Oktober 2007 ist mit einer Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts jedoch eine Umstrukturierung der Personalratsebenen vorgenommen worden. Die Personalräte der Haupt- und Förderschulen auf örtlicher Ebene wurden abgeschafft und auf der Ebene der Bezirksregierungen angesiedelt, sodass lediglich die Schulform Grundschule örtlich noch von einem Personalrat vertreten werden konnte. Diese Einsparung ist auch mit der Novellierung des LPVG vom 29. November 2011 bis heute erhalten geblieben.

Dennoch darf man erfreulicherweise feststellen, dass der im Jahr 2007 vorgenommene Abbau sowohl der Beteiligungsrechte als auch der Freistellungsvolumina, wie vom VBE gefordert, zurückgenommen wurde. Beispielsweise werden die Personalräte bei Abordnungen über das Schulhalbjahresende hinaus, bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und bei Personalangelegenheiten der Schulleiter/-innen, wieder in der Mitbestimmung. Auch die Anhebung der Freistellungsvolumina entspricht der Forderung des VBE und honoriert die Personalratstätigkeit im gebotenen Umfang.

Aufgrund tiefgreifender struktureller Änderungen in einzelnen Schulformen fordern wir eine Neustrukturierung der Personalvertretung. So muss die Personalvertretung für die neuen Schulformen Gemeinschaftsschule und Sekundarschule zusammen mit den Schulformen Realschule und Hauptschule zu einer Personalvertretung Sekundarstufe I zusammengefasst werden und damit auch eine entsprechende Änderung der Schulaufsicht vorgenommen werden. Zudem ist der Erhalt der Wahlberechtigung von Lehrkräften bei voller Abordnung, z. B. in den GU, bei der abgebenden Schulform auch dann zu gewährleisten, wenn die Abordnung länger als ein halbes Jahr dauert.

Um ein partnerschaftliches Miteinander und ein Arbeiten auf gleicher Augenhöhe mit der Dienststelle zu optimieren, sind jedoch noch weitere Veränderungen notwendig. Daher fordern wir:

Die Mitbestimmung ist auszuweiten

- durch Überführung der Tatbestände der Mitwirkung und Anhörung in die Mitbestimmung,
- durch Erweiterung der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen auf alle Beschäftigten (z. B. Ein-Euro-Jobs; PEM-Beschäftigte; Personen im Ganztage),
- durch stärkere Beteiligung der Personalräte in allen persönlichen, sozialen und innerdienstlichen Angelegenheiten der Beschäftigten,
- durch Beteiligung bei den Beschäftigungsbedingungen der Einstellungsbewerber,
- durch Beteiligung bei der Verlagerung / Auslagerung beteiligungspflichtiger Tatbestände an außerschulische Institutionen.

Die partnerschaftliche Stellung des Personalrats ist zu stärken

- durch eine weitere Anhebung des Freistellungsvolumens für kleine Personalräte
- durch die Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen bereits während der Willensbildung in der Dienststelle
- durch Vorlage aller Unterlagen, die auch die Dienststelle zu ihrer Entscheidungsfindung benutzt,
- durch grundsätzlich verpflichtende Teilnahme des Dienststellenleiters an gemeinschaftlichen Besprechungen und Erörterungen
- durch die Möglichkeit, die Auffassung der Dienststelle gerichtlich überprüfen zu lassen, dass vom Personalrat geltend gemachte Ablehnungsgründe unbeachtlich seien sowie durch die Beschränkung der Dienststelle auf eine vorläufige Regelung bis zur abschließenden Klärung der Streitfrage,
- durch Beteiligung bei Absprachen nachgeordneter Behörden, die in ihrem Ergebnis und ihren Auswirkungen einer einheitlichen Regelung der übergeordneten Behörde gleichkommen.
- Das Initiativrecht der Personalräte ist auszubauen
- durch Ausweitung des Initiativrechts über die in § 72 LPVG geregelten Tatbestände hinaus.
- Die Arbeit der Einigungsstelle ist zu verbessern
- durch grundsätzliche Zulassung von Gewerkschaftsbeauftragten oder Anwälten auf Beschluss des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung
- durch Ausweitung der Entscheidungs- statt Empfehlungskompetenz der Einigungsstelle.

Schwerbehindertenvertretung

Der VBE setzt sich dafür ein, dass die Rechte der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer sowie der Sozialarbeitsfachkräfte uneingeschränkt erhalten bleiben, großzügig und konsequent angewendet und im Sinne des SGB IX, des AGG und des BGG ausgebaut werden.

Die in den Richtlinien zum SGB IX zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst formulierten rechtlichen Rahmenbedingungen zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Berufsalltag werden ausnahmslos unterstützt.

Nachteilsausgleiche für Schwerbehinderte und Gleichgestellte müssen sowohl für bereits eingestellte als auch für sich in Ausbildung befindliche Menschen angemessen eingeräumt werden.

Das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst müssen so gestaltet sein, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass ihnen durch ihre Behinderung und deren Begleiterscheinungen Nachteile entstehen. Die Dienststellen müssen sicherstellen, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber wohnortnah im Schuldienst eingestellt und verbeamtet werden und dass deren Belange beim Arbeitsplatzwechsel eine besondere Unterstützung erfahren.

Bei der Bewilligung konkreter Nachteilsausgleiche im Schulalltag ist im Sinne der Prävention unbedingt verantwortungsbewusst zu verfahren.

Die besonderen Regelungen für die Zuruhesetzung von Schwerbehinderten müssen erhalten bleiben.

Die umfassende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist in allen schwerbehindertenrelevanten Angelegenheiten umfassend und unverzüglich sicherzustellen. Auch nach Umstrukturierungen im Schulbereich muss es eine leistungsfähige und praxisnahe SBV geben, deren regelmäßige und qualitativ hochwertige Fortbildung erfolgen kann. Der VBE steht dafür, dass schwerbehinderte Lehrkräfte und Sozialarbeitsfachkräfte durch vielfältige Beratungsmöglichkeiten und durch die Thematisierung ihrer schwerbehindertenrechtlichen Belange in Veröffentlichungen und Fortbildungen – z. B. für SBV, Personalräte, Lehrerräte und Schulleitungen – unterstützt werden.

Lehrerrat

Für die Wahrnehmung der neuen zusätzlichen Aufgaben der Lehrerräte sind für die Schulen zusätzliche zweckgebundene Entlastungskontingente bereitzustellen – aus einem eigenen Haushaltstitel innerhalb des Anrechnungsstundenkontingents.

Eine Fortbildung und Schulung der Lehrerräte muss insbesondere nach den turnusmäßigen Neuwahlen besonders während der Einführungsphase gesichert sein, und entsprechende finanzielle Mittel sind zur Verfügung zu stellen.

Die Rechte der einzelnen Mitglieder der Lehrerräte sind analog dem LPVG zu gewährleisten.

Lehrerrat, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung arbeiten zusammen i. S. des SGB IX und unterstützen sich.

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)

Bestellung

Die rechtliche Vorgabe, dass die Schulleitung auf Beschluss der weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz eine AfG und möglichst auch eine (oder mehrere) Stellvertreterin(nen) bestellt, ist zu modifizieren. Die Entscheidung darüber, wer denn von der Schulleitung als AfG benannt wird, darf nur im Einvernehmen mit den weiblichen Mitgliedern der Lehrerkonferenz fallen. Den weiblichen Mitgliedern der Lehrerkonferenz sollte aber nicht das Recht eingeräumt werden, einen Beschluss zu fassen, dass überhaupt keine AfG benannt werden darf.

Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung unterstützt die Studienseminarleitung in gleichstellungsrelevanten personellen und ausbildungsfachlichen Angelegenheiten.

Ihre Bestellung erfolgt auf Beschluss der weiblichen Mitglieder der Studienseminarkonferenz. (§7 Abs. 4 Geschäftsordnung der Zentren für schulpraktische Lehrerbildung; BASS 10-32 Nr.64)

Es empfiehlt sich, eine oder mehrere Vertreterinnen zu bestellen. Die AfG wird beratend, initiativ und kontrollierend tätig.

Rechte und Verfahren der Beteiligung

- Recht auf frühzeitige Unterrichtung über eine geplante personelle Maßnahme (Stellenausschreibungen) – Möglichkeit zur Prüfung der Ausschreibungstexte unter Gleichstellungsaspekten
- Akteneinsichtsrecht
- stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission in Einstellungsverfahren
- unmittelbares Vortragsrecht bei der Schulleitung, zeitnah und nicht nur bei turnusmäßig anberaumten Sitzungen
- Widerspruchsrecht bei Unvereinbarkeit einer Maßnahme mit gleichstellungsrechtlichen Vorschriften

- Dokumentation der Beteiligung der Ansprechpartnerin bei Maßnahmen mit Pflichtbeteiligung
- Informations-, Teilnahme-, und Rederecht bei allen Besprechungen, die gleichstellungsrelevante Fragen berühren. Die AfG entscheidet selbst über die Gleichstellungsrelevanz und somit über ihre Teilnahme.

Weitere Rechte

- Einberufung einer Frauenversammlung für gleichstellungsrelevante Informationen einmal im Schuljahr
- fachliche Weisungsfreiheit in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten, d. h. abgesehen von den Mitwirkungspflichten gem. § 59 Abs. 5 SchulG entscheidet die AfG selbst, welche Arbeitsschwerpunkte sie sich setzt und über die Art der Bearbeitung
- Recht auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die ihren Aufgabenbereich berühren
- Aus der Tätigkeit der AfG dürfen keine persönlichen Nachteile entstehen
- Ihr Handeln ist als wichtiges außerunterrichtliches Tätigkeitsfeld im Rahmen von Beurteilungsverfahren zu berücksichtigen

Handlungsfelder in Schulen

Die AfG entscheidet, was gleichstellungsrelevant ist, nicht die Schulleitung

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

Spätestens ab dem 01. August 2013 nehmen Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzliche Aufgaben von Dienstvorgesetzten wahr. Durch die Verlagerung von einzelnen Dienstvorgesetztenaufgaben auf Schulleitungen und die entsprechende Verlagerung der gleichstellungsrechtlichen Beteiligungen erhält die AfG eine neue, stärkere Rechtsposition: Faktisch wird sie – hinsichtlich der auf Schulen übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben – zur Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht mit deren Rechten und Pflichten. Die Ansprechpartnerin „nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr“ (§ 16 LGG) und ist in deren Willensbildungsprozess einzubinden (Nr.1.1 der VV zu § 17 LGG).

Die AfG ist mit frauenparteilichem Auftrag ein beratender Teil der Verwaltung auf Schulleitungsebene.

Aus der gleichstellungsrechtlichen Mitwirkungspflicht bei personellen Maßnahmen (§ 17 LGG) ergeben sich in den folgenden Entscheidungsfeldern gleichstellungsrechtliche Beteiligungen in der Schule (Mitwirkungstatbestände):

- Auswahl und Einstellung
- Entlassung von Beamten auf Widerruf
- Probezeit
- Anstellung und Verbeamtung auf Lebenszeit
- Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen
- Dienstreisen, Mehrarbeit, Sonderurlaub

Zwingend erforderlich sind:

1. eine adäquate Entlastung für die AfG, je nach Größe der Schule, mindestens jedoch 1 Stunde pro Woche – aus einem eigenen Haushaltstitel innerhalb des Anrechnungstundenkontingents
2. eine verstärkte Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht, mit den Bezirksregierungen und mit dem Ministerium
3. ein Budget zur eigenständigen Verfügung für die AfG
4. Beteiligung der AfG oder der Gleichstellungsbeauftragten bei Beurteilungen und Dienstzeugnissen