



Der Personalrat –Schulen bei der Senatorin für Kinder und Bildung -
Willy-Brandt-Platz 7 28215 Bremen

Auskunft erteilt
Frau Hanauer

Tel. 0421 361-4667/6044
Fax 0421 361-16291

E-Mail:
pr-
schulen@schulverwaltung.bremen.de

Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Mein Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)

Bremen, 25.06.2021

Senatorin für Kinder und Bildung

-S-

-die Deputation für Kinder und Bildung-

Aufstellung der Haushalte 2022/23

Stellungnahme des Personalrats Schulen

Sehr geehrte Frau Dr. Bogedan, sehr geehrte Mitglieder der Deputation für Kinder und Bildung,

bevor wir zu unserer Stellungnahme kommen, möchten wir unser tiefes Bedauern über den Tod von Arnhild Moning zum Ausdruck bringen, deren Name wie kein anderer verbunden ist mit einmaligem Fachwissen und Engagement in der Bildungsfinanzierung in Bremen. Noch vor wenigen Tagen hatten wir mit Frau Moning einen Austausch zu diesem Haushaltsentwurf und waren so verblieben, dass wir dort, wo das möglich ist, gemeinsame Positionen finden wollen, damit wichtige Weiterentwicklungen in den bremischen Schulen finanziell und personell überhaupt möglich werden. Mit Frau Moning fehlt jemand, wenn wir jetzt diesen Haushaltsentwurf mit Ihnen diskutieren.

Darüber hinaus möchten wir die Gelegenheit nutzen, der Senatorin anlässlich ihrer letzten Deputationssitzung für die sechs Jahre engagierter Bildungspolitik zu danken. Auch wenn wir naturgemäß nicht immer einer Meinung waren, so konnten wir doch auf verschiedenen Feldern, bei denen wir unsere Anstrengungen gebündelt haben, gemeinsam einiges erreichen. Das gilt auch für Veränderungen, die Geld gekostet haben und für die Sie, Frau Dr. Bogedan, manchen politischen Kampf ausfechten mussten. Beispielhaft möchten wir nur die Erhöhung der Ausbildungszahlen am LIS, die Übernahme von Beschäftigten der Stadtteilschule zu Bildung sowie zuletzt die Ausstattung von Beschäftigten und Schüler:innen mit iPads nennen.

Aber für Ihre Nachfolgerin bleibt noch mehr als genug zu tun und wir freuen uns auf eine weiterhin konstruktive und dort, wo es notwendig ist, im besten Sinne streitbare Zusammenarbeit.

Nun aber zu unserer Stellungnahme, die mit einigen allgemeinen Bemerkungen zum vorgelegten Haushaltsentwurf beginnt. Weiter hinten sind dann thematische Schwerpunkte und die u. E. zu finanzierenden Bedarfe zu finden.

Wie bereits zum Haushaltsentwurf 20/21 macht der Personalrat Schulen auch in diesem Jahr wieder von dem im Bremischen Personalvertretungsgesetz festgeschriebenen Recht Gebrauch, zum Haushaltsentwurf eine Stellungnahme abzugeben. In § 67 heißt es dazu: „Ergibt sich keine Übereinstimmung, so hat der Leiter der Dienststelle den Vorentwurf zum Haushaltsplan zusammen mit der abweichenden Stellungnahme des Personalrats weiterzugeben.“

Wir heben diesen Aspekt der fehlenden Übereinstimmung hier hervor, nicht nur, weil dieser Haushalt – wie so viele davor – weit hinter den tatsächlichen Bedarfen zurückbleibt, sondern weil es neben den naturgemäß unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen zwischen Interessenvertretung und Bildungsbehörde besonders in diesem Jahr durchaus auch Maßnahmen gibt, deren Finanzierung die Senatorin für Kinder und Bildung und der Personalrat Schulen gleichermaßen für erforderlich hielten – die sich aber im Haushaltsentwurf nicht oder nur unzureichend widerspiegeln.

Dazu gehören neben vielem anderen auch die

- Einführung der Doppelbesetzung an Grundschulen in schwierigem Umfeld
- Ausstattung aller Schulen mit mindestens einer Schulsozialarbeitsstelle
- Verstetigung und Ausweitung temporärer Lerngruppen und der Entlastungsstunden
- Verstärkung der Sprachförderung u.a. durch eine Ausweitung der Stunden für DaF-Kräfte
- Verstärkung der ReBUZ und ZUP
- Verbesserung der Sach- und Lehrmittelausstattung

Wir zählen hier nur einige Punkte exemplarisch auf – alles weitere ist ja im Koalitionsvertrag nachzulesen.

Hervor geht die nicht ausreichende Finanzierung dieser Vorhaben u. a. aus dem Brief, den Sie, Frau Senatorin, den Abgeordneten im Frühjahr geschrieben haben. Dort ist zu lesen, welche Maßnahmen aufgrund der prekären Finanzlage, die sich durch die Pandemie weiter verschärft hat, überhaupt zu realisieren sind – und welche eben nicht.

Darüber hinaus rechnen Sie eindrucksvoll vor, wie Bremen trotz steigender Ausgaben für Bildung im Ländervergleich dasteht. Eine Bilanz die umso niederschmetternder wirkt, kommt sie doch von Ihnen selbst und wird nicht von Gewerkschaften oder Interessenvertretungen vorgerechnet.

Wir sind uns also einig – das ist viel zu wenig!

Wenn Sie, sehr verehrte Abgeordnete, diesen Haushaltsentwurf beschließen, sollte Ihnen klar sein, dass es damit im bremischen Schulsystem keinerlei Verbesserungen und Entwicklungen geben wird, die dazu beitragen, Bremen von seiner Position ganz unten im Ländervergleich weiter nach oben zu heben. Im Gegenteil: Woanders hat man die Zeichen der Zeit erkannt und investiert erheblich mehr in Bildung. Und Bremen? – wird immer weiter abgehängt.

Die knappe und ernüchternde Botschaft ist: Die Finanzierung bezüglich der Schulen reicht gerade einmal so, - dank der Zuweisungsrichtlinie - um den aufgrund der höheren Zahl von Schüler:innen steigenden Personalbedarf abzusichern sowie dem zunehmenden Schulraumbedarf Rechnung zu tragen. Wobei die Frage berechtigt ist, wie weit die vorgesehen Mittel für die geplanten Bauvorhaben überhaupt reichen.

Auch eine dringend notwendige Entlastung für die Beschäftigten ist weit und breit nicht in Sicht. Die Kolleg:innen aller Professionen in den Schulen, seien es Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Schulleitungen, Verwaltungskräfte arbeiten seit Jahren am und über das Limit hinaus um den Schüler:innen in Bremen gute Bildungschancen zu eröffnen. Leider wurden und werden sie von der Politik dabei im Stich gelassen. Und schlimmer noch: Es wird meistens bei ihrer Arbeitsqualität nach Verbesserungsmöglichkeiten – und damit zumindest indirekt nach Fehlern und Versäumnissen – gesucht um das schlechte Abschneiden von Schüler:innen und den weiter bestehenden traurigen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg zu erklären.

Wir nehmen es nicht länger hin, den Kolleg:innen an den Schulen den schwarzen Peter zuschieben zu lassen für sinkende Bildungserfolge, deren Ursachen im Wesentlichen in absolut unzureichender Finanzierung, unzureichender Personalausstattung und daraus resultierender dauerhafter Arbeitsüberlastung liegen. In den vergangenen 20 Jahren haben sich die Verantwortlichen immer neue Aufgaben für die Beschäftigten

ausgedacht. Termine und Dokumentationsaufgaben nahmen stets weiter zu und zwar ohne jeglichen Ausgleich in der Unterrichts- bzw. Betreuungsverpflichtung.

Die Folgen liegen auf der Hand, werden aber geflissentlich ignoriert. Stattdessen gründen Sie ein Qualitätsinstitut um noch mehr Zeit und Geld darin zu investieren, an den eigentlichen Ursachen vorbei zu forschen.

Wenn Sie also jetzt einen Bildungshaushalt verabschieden, der nicht einmal die selbst gesteckten Ziele abdeckt, sondern allenfalls, wenn überhaupt, den Status quo zementiert, dann seien Sie bitte so ehrlich und kommunizieren das auch. Und Sie dürfen dann auch keinerlei Erwartungen an eine qualitative Verbesserung in den Schulen formulieren. Das wäre den Eltern gegenüber unehrlich und gegenüber den Beschäftigten unfair.

Bremen ist leider finanziell nicht in der Lage und in einem gewissen Umfang politisch wohl auch nicht willig, die längst überfälligen und notwendigen Investitionen in die Bildung zu tätigen und jetzt sollte der Mut aufgebracht werden, das zu konstatieren und ehrlich die Frage zu stellen, welche realistischen Ziele Bremen sich und seinen Schulen unter diesen Bedingungen stecken kann.

Die vergangenen eineinhalb Jahre Schule unter Pandemiebedingungen haben uns allen eindrücklich vor Augen geführt, welche enorme Bedeutung die Schule im Leben von Kindern und Jugendlichen, aber auch für Eltern weit über die Vermittlung von Wissen und Kompetenzen hinaus hat.

Wir würden uns wünschen, dass die Kolleg:innen, die unter enormem Einsatz tagtäglich diese wichtige Arbeit leisten, wahrnehmen, wie unverzichtbar sie sind, und sehen, dass sie daher auch selbstbewusst verlangen dürfen, unter machbaren Bedingungen zu arbeiten und endlich die nötige Zeit für Kooperation, Vorbereitung und Beziehungsarbeit zu erhalten.

Es ist aber auch Ihre Verantwortung, dieses Signal an die Beschäftigten zu senden und zwar nicht nur mit Worten.

Viele unserer Forderungen werden Sie aus dem vergangenen Jahr sowie aus den regelmäßig von uns vorgetragenen Bedarfen wieder erkennen. Und manches wird Ihnen vielleicht unrealistisch vorkommen, weil Sie sich nicht vorstellen können, wie das zu finanzieren sein soll. Aber wie Sie gesehen haben, war es beispielsweise eben doch möglich, Tablets für (fast) alle anzuschaffen und in bemerkenswertem Umfang und kürzester Zeit Fortbildungsangebote dazu auf die Beine zu stellen. Das hat kurz vorher aber auch kaum jemand für möglich gehalten. Wir haben es trotzdem hartnäckig wieder und wieder gefordert – einfach, weil es richtig ist. Und am Ende haben wir es – mit der Unterstützung der Senatorin – auch erreicht und Bremen war einmal im Ländervergleich ganz vorn.

In diesem Sinne bitten wir Sie eindringlich um Ihre Unterstützung für unsere Forderungen. Und wenn wir nicht gleich erfolgreich sind, dann vielleicht beim nächsten Mal.

Denn wer gleich aufgibt und sich den aktuellen Machbarkeiten beugt, hat schon jetzt verloren.

Nun wie angekündigt die konkrete Auflistung der u. E. notwendigen Bedarfe.

1. Absenkung der Unterrichtsverpflichtung in allen Schulstufen

Wir fordern schon seit langem eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung und zwar langfristig auf 20 Stunden, im ersten Schritt aber mindestens um zwei Stunden in allen Schulstufen. Dies wäre eine wirksame Maßnahme um die Bildungsqualität im Land Bremen zu steigern. Es gibt hinreichende Untersuchungen – zuletzt aus Niedersachsen - darüber, dass Lehrkräfte zum Teil in erheblichem Umfang dauerhaft die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit überschreiten (siehe auch 17.). Das liegt zum einen an der Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung von 1997, die endlich rückgängig gemacht werden muss, zum anderen aber auch an den enorm gestiegenen Arbeitsbelastungen.

So sind in den letzten fast zwanzig Jahren stetig Aufgaben hinzugekommen und die Herausforderungen durch die Verlagerung von Erziehungsaufgaben von den Elternhäusern in die Schulen, heterogene Lerngruppen, die Binnendifferenzierung erfordern, steigende Förder- und Sprachförderbedarfe, Inklusion, um nur einige zu nennen, sind erheblich angewachsen. Auch die notwendige und gewünschte Kooperation von Beschäftigten kostet Zeit, die an anderer Stelle wieder fehlt, z. B. bei der Unterrichtsvor- und -nachbereitung.

Dauerhaft überlastetes Personal kann nicht im Sinne des Arbeitgebers sein und verschärft letztendlich auch den Fachkräftemangel, dadurch dass sich viele in Teilzeit und vorzeitigen Ruhestand flüchten oder gar erkranken.

Die Arbeitszeit von Lehrkräften muss endlich wieder so gestaltet werden, dass eine Beschäftigung in Vollzeit ohne permanente Überlastung möglich ist.

Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels wäre es auch möglich, bei sofortiger Absenkung der Unterrichtsverpflichtung den tatsächlichen Unterrichtsumfang übergangsweise beizubehalten und die geleisteten Überstunden zum späteren Ausgleich auf Unterrichtskonten festzuhalten. Das wäre zumindest ein Signal an die Beschäftigten, dass ihre Leistungen jetzt gesehen und irgendwann ausgeglichen werden.

2. Erhöhung der Kooperationsstunden sowie die deutliche Reduzierung der Arbeitszeit mit den Schüler:innen für Pädagogische Fachkräfte

Nicht-unterrichtende Pädagog:innen im Ganztage erhalten für die Kooperation mit Kolleg:innen bislang nur eine Stunde. Das ist für eine sinnvolle Arbeit in den viel gepriesenen multiprofessionellen Teams ganz erheblich zu wenig und muss in einem ersten Schritt auf mindestens drei Stunden erhöht werden. Notwendig ist außerdem die deutliche Reduzierung der Arbeitszeit mit den Kindern zugunsten von mehr Vor- und Nachbereitungszeit.

Diese Maßnahmen sind zudem erforderlich, damit Pädagogische Fachkräfte perspektivisch die Möglichkeit erhalten, in Vollzeit zu arbeiten. Dafür bedarf es aber zusätzlich neuer Konzepte (siehe auch 5.) für deren Einsatz.

3. Ausstattung der Pädagogischen Fachkräfte mit digitalen Endgeräten

Bei Lehrkräften und Schüler:innen sind die Geräte ja erfreulicherweise angekommen. Schwierigkeiten gibt es leider bei der Ausstattung der pädagogischen Fachkräfte. Es mag vielleicht nicht auf den ersten Blick notwendig erscheinen, diesen Kolleg:innen, die ja nicht unterrichten, ebenfalls Geräte zur Verfügung zu stellen, aber da es einen Wandel in der schulischen Kommunikation, aber auch in der Kommunikation mit Schüler:innen gibt und ja auch geben soll, dürfen sie keinesfalls ausgeschlossen werden. Außerdem müssen auch sie Zugang zur bremschen Lernplattform haben und digitale Medien für ihre pädagogischen Aufgaben nutzen können.

4. Vertretungsreserve für Sonderpädagog:innen und Erzieher:innen

Nach wie vor gibt es keine Vertretungsreserve für Sonderpädagog:innen, so dass im Krankheitsfall die notwendige sonderpädagogische Förderung, die den Schüler:innen zusteht, einfach ausfällt. Leider fällt die Förderung ebenfalls aus, wenn andere Lehrkräfte erkranken, weil die Sonderpädagog:innen dann zur Vertretung aus der Doppelbesetzung abgezogen werden. Wir fordern seit Jahren, dass hier Abhilfe geschaffen wird. Das können die Schulen aber nicht alleine leisten – sie wissen oft nicht, wie sie personelle Engpässe sonst lösen sollen. Es ist notwendig, Vertretungsreserven bereitzustellen, und zwar für die einzelnen Professionen, also auch für Sonderpädagog:innen und andere Pädagogische Fachkräfte, wie z. B. Erzieher:innen.

Regelmäßig werden Erzieher:innen von ihren eigentlichen Tätigkeiten abgezogen um Lerngruppen, deren Lehrkraft erkrankt ist, zu betreuen oder sie leisten sogar Unterrichtsvertretung. Darin drückt sich auch eine Geringschätzung der anderen pädagogischen Professionen aus, die doch alle im Bildungssystem ihren notwendigen Beitrag leisten.

Insgesamt muss man die Inklusion leider weiterhin als absolut unterversorgt bezeichnen.

5. Doppelbesetzungen mit Erzieher:innen

Eine fest eingeplante Doppelbesetzung mit Erzieher:innen – beginnend an Standorten in sozial

herausgeforderten Gebieten – ist ein Weg, Lehrkräfte und Erzieher:innen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Im Koalitionsvertrag steht, dass dies kommen und prioritär umgesetzt werden soll.

Nun scheint es aber so zu sein, dass das im Haushalt nicht hinterlegt ist und allenfalls eine vorübergehende Finanzierung über den Bremen-Fond gelingen könnte. Und von Erzieher:innen war zuletzt auch nicht mehr die Rede. Hier wären wir sehr an Ihren Planungen interessiert.

Zu betonen bleibt, dass die Doppelbesetzung mit Erzieher:innen natürlich kein Ersatz für sonderpädagogische Förderung sein kann, sondern eine notwendige additive Maßnahme darstellt, die auch dazu beiträgt, dass Erzieher:innen eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden kann, so dass es ihnen möglich ist, von ihrer Arbeit zu leben.

6. Zusätzliche Ressourcen für die Teamarbeit in der Inklusion

Wir fordern eine Absenkung des Stundendeputats um drei Wochenstunden für alle Beschäftigten in inklusiven Settings. Damit soll die Kooperation der inklusiven Fachteams gewährleistet werden. Die „Diagnostische Konferenz“ wird zukünftig das bisherige Feststellungsverfahren des sonderpädagogischen Förderbedarfs ersetzen. Diese multiprofessionelle Herausforderung muss mit Ressourcen hinterlegt werden.

7. Ausweitung des Maßnahmenpaketes der 15 Schulen in schwieriger Lage

Als 2018 die Ressourcen des Maßnahmenpakets für 15 Grundschulen und vier Oberschulen endlich zugewiesen wurden, war im Gespräch, die Maßnahmen auch auf weitere Standorte auszuweiten. Leider ist dies im vorliegenden Haushaltsplan nicht vorgesehen. Es ist lediglich geplant, über den Corona-Teilhabe-Fonds an fünf Standorten befristet für zwei Jahre Stellen für temporäre Lerngruppen zu finanzieren.

Auch wenn die Maßnahmen aufgrund der schwierigen personellen Situation der Schulen zum Teil nicht vollständig umgesetzt werden konnten, so ist es doch ein Schritt in die richtige Richtung.

Der Personalrat begrüßt, dass die Maßnahmen an den ausgewählten Standorten erhalten bleiben, möchte aber betonen, dass sie dringend auf weitere Standorte, die ebenfalls besondere Bedarfe haben, ausgeweitet werden sollten.

8. Ausweitung und Aufwertung der Erzieher:innenausbildung

Hierfür scheint es Mittel über das „Gute-Kita-Gesetz“ und Aufstiegsbafög zu geben – die Anstrengungen müssen hier vermutlich aber noch verstärkt werden. Wir begrüßen, dass zurzeit an Konzepten zur Erzieher:innenausbildung gearbeitet wird. Eine bezahlte Ausbildung, die nicht zu Lasten der Ausbildungsqualität geht, scheint uns der richtige Weg. Darüber hinaus weisen wir auf den Kooperationsvertrag des rot-grün-roten Senats hin, in dem eindeutig die Höhergruppierung aller Erzieher:innen in die Tarifgruppe SuE 8b vorgesehen ist.

In Zeiten des Fachkräftemangels gilt es die Attraktivität des Erzieher:innenberufs heraus zu stellen und durch weiterführende Qualifizierungsangebote Anreize zu schaffen. Natürlich ist auch eine angemessene Vergütung unterstützend und die Umsetzung, der, im Kooperationsvertrag vorgesehen Höhergruppierung zu SuE 8b, ein richtiges Zeichen.

9. Überführung der Lehrmeister:innen zu Lehrkräften für Fachpraxis

Seit mehreren Jahren gibt es inzwischen Verhandlungen darüber die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister in ihrem Status dem der allermeisten anderen Bundesländer anzugleichen. Auch in Niedersachsen gibt es keine Lehrmeister:innen sondern stattdessen Lehrkräfte für Fachpraxis, die im Vergleich zu den bremischen Lehrmeister:innen erhebliche Vorteile genießen. Sie werden besser bezahlt, eine Verbeamtung ist möglich und sie haben Beförderungsmöglichkeiten.

Gerade angesichts des eklatanten Fachkräftemangels und der deutlich besseren Verdienstmöglichkeiten für viele potenzielle Lehrmeister:innen in der freien Wirtschaft, ist eine Attraktivierung dieses Berufsfeldes in der Schule dringend geboten.

Diese Kolleg:innen, deren Anzahl übrigens mit etwa 120 überschaubar ist, leisten außerdem gerade im

so wichtigen Übergangssystem einen unschätzbaren Beitrag und sind wichtige und ganz eigene Rollenvorbilder für Jugendliche.

Zuletzt gab es eine Annäherung des Personalrats mit den Verhandlungspartnern bei der SKB und eine Vereinbarung, dass es zum Schuljahr 2024/25 eine Neuregelung geben soll, die sich dann natürlich auch in einer entsprechenden Haushaltsposition wiederfinden muss.

Aktuell soll für langjährige Lehrmeister:innen bis zum Sommer eine sogenannte „wertschätzende Maßnahme“ geben – so die Zusage der Bildungsbehörde. Leider wissen wir noch nicht, was das sein wird. Im Haushaltsentwurf findet sich dazu jedenfalls nichts.

10. Ganztagsausbau

Wenn Sie den weiteren Ausbau von Schulen zu Ganztagschulen vorantreiben wollen, wie Sie es im Koalitionsvertrag formuliert haben, müssen dazu die personellen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

Das bildet sich im vorgelegten Haushalt nicht ab. Es darf aber nicht sein, dass Sie, wie in der Vergangenheit leider geschehen, Standorte zu Ganztagschulen erklären und dann erst beginnen z. B. Mensen zu bauen oder Personal zu suchen und Kinder wie Beschäftigte dann über Jahre mit problematischen Interimslösungen leben müssen. Wie allerdings angesichts des Fachkräftemangels ausreichend Personal dafür gefunden werden soll, ist außerdem unklar.

11. Wiederaufnahme von Entlastungstatbeständen für schulische Aufgaben

Beschäftigte in Schulen haben sehr unterschiedliche Aufgaben, die zum Teil einen ganz erheblichen Arbeitsaufwand mit sich bringen. Manche davon werden über längere Zeiträume geleistet, z. B. Klassenleitung, Fachsprecher:innentätigkeit, Aufgaben im Ganztage, manche eher temporär, z. B. im Zusammenhang mit Prüfungen und Projekten oder bei der Betreuung von Studierenden. Die Arbeit ist dabei nicht gleich verteilt und lässt sich auch nicht ohne weiteres Fächern oder Schulstufen zuordnen. Um einerseits besondere Belastungen und Belastungsspitzen abzufedern und andererseits transparent und fair unterschiedlichen Tätigkeiten in der Schule, die nicht von allen geleistet werden, Rechnung zu tragen, brauchen wir – wieder – sogenannte „Entlastungstatbestände“, die es in der Vergangenheit auch schon gab. Das bedeutet, bestimmten Aufgaben werden Zeitwerte zugeordnet, die dann als Entlastungsstunden an die entsprechenden Kolleg:innen, die die Arbeit leisten, und zwar nur solange sie sie leisten, gegeben werden. Wir schlagen vor, über diese Entlastungstatbestände zeitnah in Verhandlungen einzutreten. Den Schulen müssen dann aber natürlich auch entsprechende Stunden zugewiesen werden, die finanziell hinterlegt sind.

12. Arbeitsschutz

Bereits seit 2013 soll die Gefährdungsanalyse zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Bestandteil des Arbeitsschutzes sein. Immerhin konnten die Interessenvertretungen 2019 erreichen, dass bei acht Grundschulen mit der Analyse begonnen wurde, weitere starten im Schuljahr 2021/22. Die ersten Ergebnisse sind laut Aussagen der Arbeitsschützer bereits jetzt statistisch betrachtet repräsentativ und zeigen dringende Handlungsbedarfe auf, obwohl keine der bisher befragten Schulen den Sozialindikator 5 aufwies. Für die Durchführung der Gefährdungsanalyse, aber insbesondere für Aufwendungen und Maßnahmen, die sich daraus ergeben, sind Mittel erforderlich, die sich trotz unserer dringenden Forderung nicht als Haushaltsposition wiederfinden.

13. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu diesem Thema gibt es seit mehreren Jahren eine Arbeitsgruppe, die geeignete Maßnahmen entwickeln soll, die zum Teil kostenneutral sind, von denen viele aber auch durch Haushaltsmittel hinterlegt sein müssen – es bisher aber leider nicht sind. Immerhin haben wir das Signal erhalten, dass die Finanzierung der Unterstützung des Prozesses durch den „Impulsgeber Zukunft“ inzwischen gesichert ist.

Leider sind aufgrund der Corona-Pandemie keine weiteren Schritte gegangen worden.

14. Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten

Bremen bleibt im Schulbereich bei der Beschäftigung Schwerbehinderter mit knapp 4,2 Prozent unter der gesetzlichen Quote von 5 Prozent und deutlich unter der Selbstverpflichtung von 6 Prozent. Das mag sich nach einer geringen Differenz anhören, es sind aber über 100 Arbeitsplätze, die eben nicht mit Schwerbehinderten besetzt sind.

Für eine Verbesserung in diesem Bereich sind in erster Linie Änderungen im Einstellungsverfahren, z. B. ein sogenannter Einstellungskorridor, notwendig, die nicht zwingend Kosten verursachen.

Aber andere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Schwerbehinderter, wie die Zuweisung zusätzlicher Stunden an die Schulen sowie bauliche und arbeitsergonomische Anpassungen, erfordern zusätzliche Haushaltsmittel, die ebenfalls nicht eingestellt sind.

Die Schwerbehindertenvertretung hat im Zusammenhang mit Einstellungs- und Findungsverfahren inzwischen geklagt und auf ganzer Linie Recht bekommen. Erste Gespräche, wie hier endlich rechtskonforme Verfahren sicher gestellt werden können, laufen seit kurzem.

15. Budgets für Klassen- und Kursfahrten

Die Budgets für Schulfahrten sind bislang nur Schätzwerte. Die Reisekostenpauschalen im Bremischen Reisekostengesetz entsprechen zudem im Wesentlichen denen von 2001. Sie müssen aber der Fürsorgepflicht entsprechen, wie im Urteil vom 04.05.2017 des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg festgestellt wurde und bedürfen daher einer dringenden Anpassung an aktuelle Kostenentwicklungen. Von den im Urteil genannten Pauschalen ist Bremen noch weit entfernt.

In seinem Urteil vom 23.10.2018 entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass Schulfahrten nur noch genehmigt werden dürfen, wenn die Finanzierung der Reisekosten für die Begleitpersonen gesichert ist. Die Schulen sind von der senatorischen Behörde auch angewiesen worden, dieser Rechtsprechung zu folgen. Ziel einer 2018 eingerichteten Arbeitsgruppe unter der Leitung der senatorischen Behörde und Beteiligung des PR-Schulen war es, ein Budget für den Haushalt 2020 festzulegen, welches ein Fahrtenkonzept im üblichen Rahmen abdeckt (Fahrten alle zwei Jahre + Sprachfahrten). Damit sollte eine Planungssicherheit an den Schulen gewährleistet werden. Ein Ergebnis liegt 2021 immer noch nicht vor, weil weitere Treffen wegen Termenschwierigkeiten der Behörde nicht zustande kamen. Da jetzt, mit dem Abnehmen der Pandemie wieder vermehrt Schulfahrten durchgeführt werden sollen, sehen wir hier dringenden Handlungsbedarf.

16. Digitalisierung: Präsentationstechnik und digitale Lernmittel, IT-Fachkräfte an Schulen

Die Ausstattung der Lehrkräfte und Schüler:innen mit iPads ist ein riesiger und wichtiger Schritt in Richtung Digitalisierung von Schulen. Auch das erheblich gesteigerte Fortbildungsangebot auf diesem Sektor, das von den Kolleg:innen intensiv genutzt wurde, ist ausgesprochen erfreulich.

Wir möchten an dieser Stelle allen daran beteiligten Kolleg:innen des Zentrums für Medien, der IT-Abteilung der Behörde und den Kolleg:innen von S3 für ihren enormen Einsatz danken und natürlich auch den Beschäftigten in den Schulen, die sich in kürzester Zeit in neue Techniken und Methoden eingearbeitet haben.

Dennoch ist das nur der erste Schritt von weiteren, die folgen und finanziert werden müssen. Als nächstes muss sicher gestellt werden, dass in den Schulen entsprechende Präsentationstechnik vorhanden ist und dass die Voraussetzungen geschaffen werden, die dienstlichen Geräte daran anzubinden, z. B. Stichwort „Apple-TV“.

Damit die Geräte besser nutzbar sind, brauchen die Kolleg:innen weitere Hard- und Software sowie entsprechende Lernprogramme und digitale Materialien.

Auf mittlere Sicht sollte es außerdem im sog. Warenkorb auch alternative Geräte, sprich Laptops, geben, damit ein komplettes Arbeiten mit den dienstlichen Geräten, auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt, möglich ist. Nicht für alle ist ein iPad das richtige Arbeitsgerät – und das ist keine „Geschmacksfrage“. Und natürlich müssen schon jetzt Ersatz und Neubeschaffung mitgedacht werden.

Trotz des engagierten Supports der oben genannten IT-Kolleg:innen werden wir IT-Fachkräfte vor Ort in den Schulen brauchen. Die Vielzahl von Geräten und damit verbundenen technischen Probleme und

Besonderheiten können nicht nur aus der Ferne administriert werden. Das fordern wir zusammen mit den Schulleitungen schon seit geraumer Zeit.

17. Vertretungsstunden als Teil der Unterrichts- bzw. Betreuungsverpflichtung

Viele Lehrkräfte leisten dauerhaft – und damit klar gesetzwidrig – Mehrarbeit durch Unterrichtsvertretung, die in aller Regel weder bezahlt noch später ausgeglichen wird. Eine Mehrbelastung entsteht aber auch durch die Aufteilung von Klassen in den Grundschulen oder die sogenannte Mitbetreuung, also die Versorgung zweier Lerngruppen gleichzeitig.

Solche Maßnahmen gehen außerdem zu Lasten der Unterrichtsqualität.

Unterrichtsvertretung ist eine Aufgabe, die regelmäßig anfällt und daher in die Regelarbeitszeit gehört.

Wir fordern, dass im Stundenplan von Lehrkräften, vergleichbares muss aber auch für Pädagogische Fachkräfte gelten, Unterrichtsstunden nicht fest verplant werden, sondern als Vertretungsreserve frei gehalten werden. Dies wäre ein sinnvoller und effektiver Beitrag zur Vermeidung von Unterrichtsausfall und damit zur Verbesserung der Bildungsqualität.

18. Ausbau der Schulergänzenden Maßnahmen

Im inklusiven Schulentwicklungsprozess stellen Schüler:innen mit Unterstützungsbedarf im sozial-emotionalen Bereich, besonders die Gruppe der sogenannten Systemsprenger:innen, eine große Herausforderung dar.

Durch den Ausbau und die Aufgabenschärfung der schulergänzenden Maßnahmen könnte das System Schule Ressourcen mit Fachwissen hinzugewinnen, das die Bereiche emotionale Stabilisierung, soziale Integration in die Klassen- und Schulgemeinschaft, Elternarbeit und Netzwerkpflege beinhaltet.

Die Frauenbeauftragte Schulen und die Schwerbehindertenvertretung Schulen schließen sich dieser Stellungnahme an.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Jörn Lütjens

Vorsitzender