

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V.



Fachverband im
Deutschen Beamtenbund

vlbs · Ernst-Gnoß-Str.22 · 40219 Düsseldorf

Der Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen
Herr André Kuper
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Stellungnahme des vlbs

zum Antrag der FDP Fraktion „**Erschütternde Ergebnisse bei IQB-Bildungstrend. Die Landesregierung muss alles daransetzen, die Qualität der Bildung zugunsten der Bildungsgerechtigkeit zu heben.**“
(Drucksache 18/1365)

zum Antrag der Fraktion der FDP „**Lehrerstellenbesetzungsoffensive NRW – Aufklaffende Lehrkräftelücke jetzt vorausschauend und qualitätssichernd schließen!**“ (Drucksache 18/1102)

zum „**Handlungskonzept Unterrichtsversorgung**“ (Vorlage 18/604)

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrte Damen und Herren,

ergänzend zu folgenden bereits abgegebenen Stellungnahmen des vlbs

<https://vlbs.nrw/2022/11/stellungnahme-haushalt-2023/>

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2023
(Haushaltsgesetz 2023) Schwerpunkt Personaletat 2023, Drucksache 18/1200**

<https://vlbs.nrw/2022/12/massnahmenkatalog-unterrichtsversorgung-202211/>

Maßnahmenkatalog des vlbs zur Unterrichtsversorgung an Berufskollegs

<https://vlbs.nrw/2023/02/arbeits-und-fachkraefteoffensive/>

Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen

Vorsitzender:
Michael Suermann

Geschäftsführer:
Ralf Laarmann

Ernst-Gnoß-Str. 22
40219 Düsseldorf
„Portobello“- am Landtag

Tel. 02 11/4 91 25 95

www.vlbs.de
E-Mail: info@vlbs.de

Bankverbindung:
Stadtparkasse Düsseldorf
IBAN: DE 91 3005 0110 0043 0080 85
BIC: DUSSEDDXXX

Vereinsregister Düsseldorf 3478

bedanken wir uns, im Gesamtkontext dieser Problematik, ergänzende Aspekte zu folgenden Punkten einbringen bzw. fokussieren zu dürfen.

zum Antrag der FDP Fraktion **„Erschütternde Ergebnisse bei IQB-Bildungstrend. Die Landesregierung muss alles daransetzen, die Qualität der Bildung zugunsten der Bildungsgerechtigkeit zu heben.“**

(Drucksache 18/1365)

- Sofortmaßnahmen für die unterrichtsbegleitende individuelle Unterstützung der Schülerinnen und Schüler der Eingangsklassen an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen, umgehend auf den Weg zu bringen

Als sinnvolle Ergänzung zu dieser Sofortmaßnahme könnten, im Rahmen von multiprofessionellen Teams, Fachpraktiker:innen mit beruflicher Vorbildung (Meister:innen, Techniker:innen) zum Einsatz kommen, um z.B. die Möglichkeiten im Rahmen der individuellen Förderung zu steigern. Wenn man diese in Analogie zu den Werkstattlehrkräften an Berufskollegs pädagogisch berufsbegleitend weiterbilden würde, könnten diese Kolleg:innen nicht nur in der Übergangsphase der Eingangsklassen hilfreich sein, sondern darüber hinaus auch begleitend Technikunterricht in der Berufsorientierungsphase anbieten. Dies könnte die SEK I Lehrkräfte entlasten und zu einer weiteren Professionalisierung von KAoA und der Berufsorientierung führen. Begeisternder Technikunterricht in der SEK I hilft Kindern und Jugendlichen sich frühzeitig über Handwerksberufe zu informieren und darüber hinaus praktisches Handeln mit den eigenen Händen zu erleben. Über diese praktischen Erlebnisse können zusätzlich Erfolgserlebnisse geschaffen werden und es gelingt möglicherweise schulumüde und frustrierte Kinder und Jugendliche wieder für andere Fächer zu begeistern. Selbstverständlich sollte auch regional ausgelotet werden, ob Kooperationsmöglichkeiten zwischen Berufskollegs und SEK I Schulen möglich sind. Best Practice Beispiele dazu gibt es schon. Schön wäre es, wenn es gelingen könnte hierzu mit Unterstützung des Ministeriums und der Schulaufsicht überregional Konzepte zu gestalten. Eine schulformübergreifende Regionalkonferenz mit Hilfe der Fortbildungsdezernate könnte alle Akteure die daran beteiligt wären an einen Tisch bringen.

„Lehrerstellenbesetzungsoffensive NRW – Aufklaffende Lehrkräftelücke jetzt vorausschauend und qualitätssichernd schließen! (Drucksache 18/1102)

- Anpassungen bei der Einstiegsbesoldung für alle Lehrkräfte zügig umzusetzen.

Leider werden in der Diskussion zum Thema Lehrkräftebesoldung/Vergütung nicht alle Lehrkräftegruppen gleichermaßen in den Fokus genommen. Auch im gehobenen Dienst wird es immer schwieriger, geeignete Fachlehrkräfte zu finden. Dies liegt unter anderem daran, dass Meister:innen und Techniker:innen mit der notwendigen Berufserfahrung in der freien Wirtschaft deutlich mehr verdienen und keine Veranlassung haben, sich in den Schuldienst auf ein Eingangsamt A9 bzw. EG9a zu bewerben! Das führt an einigen Schulen dazu, dass die fachpraktischen Anteile des Unterrichts nicht, wie in den Bildungsplänen festgelegt, im ausreichenden Maße erteilt werden können. Da dies vor allem die Berufsfachschulen betrifft, wird es für die sowieso schon stark benachteiligten Jugendlichen dieser Bildungsgänge noch schwieriger sich im Schonraum Berufskolleg unter fachpraktisch-pädagogischer Begleitung durch Werkstattlehrkräfte beruflich zu

orientieren. Weiterhin sind die Anforderungen an diese Lehrkräftegruppe in den letzten Jahren, eigentlich schon Jahrzehnten, massiv gestiegen. Neben der Inklusion, der Digitalisierung und der Integration ist vor allem der rasante technische Wandel die Herausforderung für die Werkstattlehrkräfte. Passgenauer fachpraktischer Unterricht erfordert ein hohes Maß an Engagement in der Vor- und Nachbereitung, eine hohe Fortbildungsbereitschaft sowie ein hohes Maß an Mitarbeit im Bildungsgangteam und bei der Implementierung der fachpraktischen Inhalte in die didaktische Jahresplanung. All diese Dinge sind eigentlich keine Aufgaben von Werkstattlehrkräften, da sie keine Lehrer:innen im Sinne des Schulgesetzes sind. Dies ist ebenfalls ein Missstand der hier nicht unerwähnt bleiben sollte.

Vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit geführten Diskussion über die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung bzw. der Ankündigung der Landesregierung im Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen, dass die berufliche Bildung eine Verbindlichkeit zwischen den Bundesländern durch einen Staatsvertrag erhalten sollte verwundert es umso mehr, dass bei der Einstellung in den Schuldienst in NRW Akademiker:innen (Bachelor) und nicht Akademiker:innen (Bachelor Professional) nicht gleich eingruppiert werden, obwohl beide als Qualifikation den DQR6 haben. Dies offenbart eine weitere Diskriminierung der beruflichen Bildung und taugt ganz sicher nicht zu einer Attraktivitätssteigerung im Sinne der beruflichen Bildung.

Oft lohnt hier auch ein Blick über den Tellerrand hinweg in andere Bundesländer. So hat Baden-Württemberg das Eingangsamt in der Laufbahngruppe 2.1.(ehemals gehobener Dienst) für Fachlehrkräfte auf A11 angehoben. Bayern plant dies ebenfalls. Hessen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Sachsen und Rheinland-Pfalz haben seit vielen Jahren schon A10 als Eingangsamt und bieten damit eine bessere Perspektive für diese Lehrkräftegruppe als NRW.

Eine Anhebung des Eingangsamtes in der Laufbahngruppe 2.1.für Werkstattlehrkräfte auf *mindestens* A10/EG9b ist aufgrund der oben genannten Argumente sachlogisch und wird vom **vlbs** gefordert.

- den Zugang zum Seiteneinstieg transparenter zu gestalten, den Zugang zum Seiteneinstieg zu erleichtern und attraktiver zu machen.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

- die Einstellungsverfahren sowohl für Lehrkräfte, als auch die weiteren Berufsgruppen an den Schulen, einfacher und flexibler zu gestalten. Das Land muss jederzeit nach Bedarf einstellen. Nicht besetzte Stellen müssen dazu erhalten bleiben.

In diesem Punkt hat der **vlbs** an vielen Stellen und in etlichen Stellungnahmen versucht deutlich zu machen, dass sich das Ausschreibungsverfahren von langfristigen Bedarfen im Lehrkräftebereich an den Ausschreibungsverfahren in der freien Wirtschaft orientieren sollte. Die bisherige Praxis den Bedarf an Lehrkräften und somit die vorhandenen offenen Stellen nur zeitlich begrenzt und auf wenig sichtbaren internen Plattformen wie LEO, ANDREAS oder OLIVER auszuschreiben ist nicht mehr zeitgemäß. Der große Bedarf an Lehrkräften muss gerade für junge Menschen die angeworben werden sollen, ganzjährig mit fassbaren Zahlen und auf öffentlichkeitswirksamen Plattformen ersichtlich sein. Zudem empfiehlt der **vlbs** den bevorstehenden prognostizierten Lehrkräftemangel, der ab 2030 einsetzen wird, durch eine Anhebung der Stellenreserve um 10% entgegenzuwirken.

- mit passenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen den Eintritt sowie Verbleib im Schuldienst attraktiver zu machen.

Dies sollte nicht nur für Vertretungslehrkräfte Berücksichtigung finden. Gerade an den Berufskollegs gibt es in der Gruppe der Werkstatthehrkräfte Talente, die für den Theorieunterricht gewonnen werden könnten. Hierzu fordert der **vlbs** schon seit einigen Jahren, dass eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung zur Technischen Lehrkraft, sowie ein machbarer, berufsbegleitender Laufbahnwechsel (Bachelor – Master of Education – OBAS) für Fachlehrer:innen (WL/TL) in die Laufbahngruppe 2.2 geschaffen wird. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes (Finanzamt, Feuerwehr, Zoll, Polizei, Verwaltung) ist dieser Auf- bzw. Durchstieg berufsbegleitend möglich. Interessierten und qualifizierten Kolleg:innen wird dabei durch ein berufsbegleitendes Studium an den jeweiligen Fachhochschulen ein Laufbahnwechsel ermöglicht. Dies muss auch im Bereich Schule möglich sein! Ein solches wie oben genanntes Studium kann durch die im System befindlichen Kolleg:innen jedoch nur bei adäquater Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung in Analogie zur OBAS geleistet werden. Ein Angebot seitens des Ministeriums, den Bachelor in Abendschulform in völliger Eigenregie und ohne jegliche Entlastung nachzustudieren und dann in den Master of Education und in die OBAS zu wechseln, verpufft derzeit, da es schlichtweg für die meisten Kolleg:innen aus Belastungsgründen unmöglich ist.

Die seit Jahren erfolgreich im System Schule agierenden Werkstatthehrkräfte verfügen in der Regel als Meister:innen oder Techniker:innen über den Bachelor Professional und sind dem DQR6 zugeordnet. Des Weiteren haben die Kolleg:innen eine 18-Monatige pädagogische Fortbildung absolviert. Beide Qualifikationen sollten sich in der Anrechnung auf mögliche Studienleistungen wiederfinden. Eine Weiterqualifizierungsmaßnahme für Werkstatthehrkräfte zu Technischen Lehrkräften ist aus vielerlei Hinsicht sinnvoll. Zum einen gibt es einen zielgerichteten Bedarf an vielen Schulen und das nicht nur in den immer genannten Mangelfächern, zum anderen bietet die Weiterqualifikation eine „Karrierperspektive“ in der Sackgasse Werkstatthehrkraft für die vielen interessierten Kolleg:innen. Die Maßnahme ist preiswert, zeitnah umsetzbar und würde dabei helfen, den eklatanten Theorielehrkräftemangel kurzfristig mit zu entschärfen. Der Verband hat sich auch intensiv mit dem Thema einer neuen Laufbahn im gehobenen Dienst „Berufsfachlehrkraft“ auseinandergesetzt. Dies würde allerdings in dieser Stellungnahme zu weit führen. Der **vlbs** steht in dieser Angelegenheit allen Interessierten gesprächsbereit zur Verfügung. Im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fachlehrkräften lohnt auch hier wieder ein Blick in die anderen Bundesländer. So werden z.B. in Bayern, geregelt durch die sogenannte „Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte verschiedener Ausbildungsrichtungen“ gezielt und auf den Mangel ausgerichtet Fachlehrkräfte für den Theorieunterricht in den Bereichen der gewerblich-technische Berufe sowie für Ernährung und Versorgung, für sozialpädagogische und sozialpflegerische Berufe, für Gesundheitsberufe, für Pflegeberufe und die Berufsvorbereitung am Staatsinstitut ausgebildet. Sowohl in Bayern wie auch in Baden-Württemberg gibt es für Fachlehrkräfte durchgehende Laufbahnen mit Beförderungssämtern und berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Studiengängen bis in den höheren Dienst. Der **vlbs** steht vollumfänglich zur universitären Lehramtsausbildung am Berufskolleg, befürwortet aber auch zeitlich befristete sinnvolle Übergangslösungen zur Dämpfung des Lehrkräftemangels am Berufskolleg.

- ausländische Lehrkräfte nachhaltig für den Schuldienst zu gewinnen und dort zu binden sowie weiterzuentwickeln.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

- die Lehramtsausbildung zu flexibilisieren und den Vorbereitungsdienst für Absolventinnen und Absolventen anderer Studiengänge zu öffnen.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

- den Praxisbezug in der Lehramtsausbildung zu stärken und eine Aufwandsentschädigung in den Praxissemestern des Lehramtsstudiums orientiert am BAföG zu gewähren.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

- mit den Hochschulen Vereinbarungen zu mehr Lehramtsstudienplätzen zu treffen sowie zusätzliche Lehramtsausbildungskapazitäten entweder in Kooperation mit den lehramtsausbildenden Universitäten oder durch Schaffung neuer Studienstandorte anzubieten.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

- Schulleitungen die Personaleinsatzplanung zu erleichtern und ihnen zusätzlichen Handlungsspielraum zu eröffnen.

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

Handlungskonzept Unterrichtsversorgung Vorlage 18/604

Mit dem am 14.12.2022 vorgestellten Maßnahmenpaket möchte Frau Ministerin Feller eine substanzielle Verbesserung der Unterrichtsversorgung herbeiführen. Der **vlbs** begrüßt es, dass im Maßnahmenbündel die Berufskollegs und die besondere Situation der Lehrkräfteversorgung für die berufliche Bildung ausdrücklich hervorgehoben werden. Das vorgelegte Handlungskonzept Unterrichtsversorgung ist aus Sicht des **vlbs** ein erster richtiger Schritt. Jedoch greifen die angekündigten Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Lehrkräfteversorgung an den Berufskollegs und zur Steigerung der Attraktivität noch deutlich zu kurz. Der Bereich Wertschätzung und Entlastung gerade in Bezug auf die Verwaltungsaufgaben kommt an den Berufskollegs bisher nicht an oder führt nicht zu einer spürbaren Verbesserung der Situation. Die im Handlungskonzept Unterrichtsversorgung angesprochenen Schulverwaltungsassistenten können nur ein Teil der Lösung sein. Vielmehr sollte der Fokus im Aufgabenbereich von Lehrkräften auf der unterrichtlichen und pädagogischen Tätigkeit und weniger auf Verwaltungsarbeit liegen. Eine Verschlankung der Verwaltungsaufgaben wäre wünschenswert.

Vorsitzender:
Michael Suermann

Geschäftsführer:
Ralf Laarmann

Ernst-Gnoß-Str. 22
40219 Düsseldorf
„Portobello“- am Landtag

Tel. 02 11/4 91 25 95

www.vlbs.de
E-Mail: info@vlbs.de

Bankverbindung:
Stadtparkasse Düsseldorf
IBAN: DE 91 3005 0110 0043 0080 85
BIC: DUSSEDDXXX

Vereinsregister Düsseldorf 3478

I. Maßnahmen aus den Bereichen Lehrerausbildung und Lehrereinstellung

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

II. Wertschätzung der Beschäftigten an Schulen und Entlastungen der Lehrkräfte und Schulleitungen

1. Anhebung der Einstiegsbesoldung auf A 13

Geld ist nicht alles womit man Wertschätzung zum Ausdruck bringen kann. Seit Jahrzehnten fordert der **vlbs**, dass die Anzahl der Unterrichtsstunden der Werkstatllehrkräfte analog zur Pflichtstundenregelung aller anderen Kolleg:innen auf 25,5 Stunden angepasst wird. Mit der Änderung des Aufgabenbereichs Bass 21-02 Nr.1 zu §36 LVO im Sommer 2020 wird nun richtigerweise anerkannt, dass Werkstatllehrkräfte eine unterrichtliche Tätigkeit ausüben, die zurzeit mit unzumutbaren 30 Unterrichtsstunden pro Woche festgelegt ist. Dieser fachpraktische Unterricht bedarf selbstverständlich einer adäquaten Vor- und Nachbereitung, die den Kolleg:innen bisher abgesprochen wurde. Noch dringender muss aber der gesundheitliche Aspekt einer Unterrichtsverpflichtung von 30 Stunden in den pädagogisch anspruchsvollsten Bildungsgängen des Berufskollegs besonders in den Fokus genommen werden. Das ist für die Kolleg:innen zermürend und anstrengend und führt zu unzumutbaren Belastungszuständen, die sich auch in der COPSOQ Auswertung widerspiegeln.

Siehe zusätzlich auch Ausführungen zur Vorlage MMD18-1102 in dieser Stellungnahme

2. Konzeption einer neuen Werbekampagne für den Lehrerberuf

siehe oben genannte Stellungnahmen des **vlbs**

III. Dienstrechtliche Maßnahmen

1. Abordnungen von Bestandslehrkräften

Kritisch steht der **vlbs** den angestrebten Maßnahmen zur Abordnung von Lehrkräften über ein Schulhalbjahr hinaus sowie an andere Schulformen gegenüber. Hier tritt der **vlbs** unverändert für das Freiwilligkeitsprinzip ein. In der Konkretisierung des Handlungskonzeptes durch Erlass und Anlage zum Erlass mit Indikatoren für Abordnungen aus dienstlichen Gründen wurde deutlich, dass Abordnungen gegen den Willen der betroffenen Lehrkraft durchgesetzt werden können, auch wenn gute Gründe wie Betreuungspflichten (tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 12 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen), Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Gleichgestellte i.S.d. § 2 Abs. 3 SGB IX, Schwangerschaft, Entfernung/Fahrtweg zwischen Wohnort und Schule, o pädagogische Gründe, zum Beispiel fächerspezifischer Bedarf dagegensprechen. Das MSB stellt im Erlass heraus, dass es in jedem Fall eine Einzelfallprüfung der Schulaufsichtsbehörde geben soll. Dies begrüßt der **vlbs** ausdrücklich. Vor dem Hintergrund der Auswertung der zweiten COPSOQ Befragung sollte jedoch unter allen Umständen verhindert werden, dass es zu weiteren

Belastungen von Kolleg:innen kommt. Im Gegensatz zur ersten COPSOQ Befragung sind die Werte in vielen Bereichen konstant schlecht oder weiter angestiegen. Bei den Parametern work-privacy-conflict, emotionale Anforderungen, quantitative Anforderungen und Entgrenzung von Arbeitszeit liegen wir weiter sehr deutlich über anderen Berufsgruppen. Schaut man noch genauer in diese Auswertung fallen die hohen Befragungswerte in den Bereichen Burnout, Unfähigkeit abzuschalten oder Präsentismus auf. Die gesamte Auswertung der psychosozialen Belastungszustände bei Lehrkräften in NRW ist besorgniserregend und alarmierend. Abordnungen gegen den Willen von Lehrkräften werden diesen Zustand sicher nicht verbessern.

3. Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitanträgen müssen weiterhin wichtige persönliche Gründe Berücksichtigung finden. Viele Kolleg:innen nutzen das Instrument der voraussetzungslosen Teilzeit zur Belastungssteuerung um überhaupt den hohen Ansprüchen die der Lehrer:innenberuf mit sich bringt vollumfänglich erfüllen zu können. Sie verzichten dabei auf Gehalt und Pensionsansprüche um halbwegs gesund ihre ständig steigenden Dienstverpflichtungen erfüllen zu können. Der **vlbs** fordert, dass ebenso wie bei der angestrebten Ausweitung des Einsatzradius nach Rückkehr aus einer Beurlaubung stets eine sorgfältige Einzelfallprüfung erfolgt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss weiter uneingeschränkt möglich sein. Ein Aufweichen dieser Vereinbarkeit führt unweigerlich dazu, dass der Lehrer:innenberuf noch unattraktiver wird. Dies würde die guten Ansätze des Handlungskonzeptes aus „I. Maßnahmen aus den Bereichen Lehrerausbildung und Lehrereinstellung“ konterkarieren. Auch an dieser Stelle verweisen wir auf die o.g. COPSOQ Ergebnisse. Eine weitere Belastung der Kolleg:innen durch eine Einschränkung der Teilzeitregelung kann zu weiterer Frustration und Erkrankung führen. In Summe könnten bei nicht maßvollem Umgang mit dieser Neuregelung am Ende weniger erteilte Unterrichtsstunden herauskommen als vorher. Dies wäre im Sinne der Schüler:innen in NRW keine gute Entwicklung.

Frank Hoppen

Mitglied des Vorstandes

Vorsitzender:
Michael Suermann

Geschäftsführer:
Ralf Laarmanns

Ernst-Gnoß-Str. 22
40219 Düsseldorf
„Portobello“- am Landtag

Tel. 02 11/4 91 25 95

www.vlbs.de
E-Mail: info@vlbs.de

Bankverbindung:
Stadtsparkasse Düsseldorf
IBAN: DE 91 3005 0110 0043 0080 85
BIC: DUSSEDDXXX

Vereinsregister Düsseldorf 3478