

## **Sicherstellung der Unterrichtsversorgung am Berufskolleg durch professionelles Personalmanagement, Senkung der Einstiegshürden und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs am BK**

**Stand: Januar 2024**

Ziel im gemeinsamen Handeln von Schulaufsicht und Berufskollegleitung ist eine hohe Unterrichtsabdeckung mit qualifiziertem Personal, um unseren Schülerinnen und Schülern erfolgreiche Abschlüsse und Anschlüsse zu ermöglichen sowie die Unterrichtsqualität, vor allem in der dualen Ausbildung, stetig weiterzuentwickeln.

Dazu müssen formale Einstiegshürden beseitigt werden. Eine langfristige Personalplanung im Benehmen mit der Schulaufsicht ist Voraussetzung. Um eine Qualitätsentwicklung in Schule sicherzustellen ist eine ausreichende Leitungszeit erforderlich.

### **Einstiegshürden abbauen - kein Lehrer soll verloren gehen!**

<p><b>Sicherstellung der quantitativen und qualitativen Unterrichtsversorgung durch Abbau formaler Hürden beim Einstieg in das Berufskolleg.</b></p>	<p>Einfachlehrer sollen bei entsprechender Qualifikation (OBAS) in finanzieller und laufbahnrechtlicher Hinsicht mit anderen Lehrkräften gleichgestellt werden (NRW-spezifisch).</p> <p>Einstiegsgehälter sollen bei Mangelfächern flexibilisiert werden, z.B. durch Anerkennung nichtpädagogischer Tätigkeiten in Bezug auf Erfahrungsstufen.</p> <p>Schulsozialpädagog*innen sollen verbindlich ihre Erfahrungsstufen aus vorangegangenen, vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen übernehmen, eine Begrenzung auf Erfahrungsstufe 3 (gem. TV-L seit 2020) ist ein Einstellungshemmnis. Die Erfahrungsstufe muss vor Vertragsunterzeichnung geklärt sein.</p> <p>Studierende, die während des Studiums an Schulen beschäftigt sind, müssen das Referendariat an derselben Schule absolvieren können. Die Zuordnung zu den ZfsLs muss aufgehoben werden können.</p>
--	---

	<p>Der OBAS-Zugang in technischen Fächern ist bei ausreichender Berufserfahrung bereits mit Bachelor (7 Semester) möglich. Dies soll auf Fachrichtungen ausgeweitet werden, die einen Bedarf aufweisen.</p> <p>Bei Vorliegen einer schulspezifischen Qualifikation und gleichzeitig absehbarem Personalausfall mit entsprechender Qualifikation muss eine Einstellung auch bei bestehender Überbesetzung verbindlich möglich sein. Zudem sollten Vorgriffstellen für steigende Schülerzahlen, analog zu den Gymnasien, geplant werden.</p> <p>Berufskollegs benötigen in unterfrequenten dualen Klassen eine Ausstattung mit Lehrkräften nach Klassen, nicht nach Schülerzahlen.</p>
<p><b>Attraktivität des Lehrerberufs am BK steigern</b></p>	<p>Die Attraktivität des Lehrerberufs am BK lässt sich steigern, z.B. durch Erhalt flexibler Arbeitszeitmodelle, Abbau von Bürokratie und vergleichbare Gehaltsstrukturen analog zur Entwicklung in der freien Wirtschaft.</p>

## Vermeidung von Unterrichtsausfall durch Planungssicherheit im Bereich der Ersatzeinstellungen

<p><b>Personalausfälle wie Mutterschutz, Elternzeit und langfristige Erkrankungen sind oftmals vorhersehbar und müssen langfristig geplant werden können</b></p>	<p>Personalausfälle durch Mutterschutz, Elternzeit, langfristige Erkrankungen sowie Abordnungen im Rahmen der OBAS-Ausbildung sind für die Schulleitungen sowie die Bezirksregierungen grundsätzlich langfristig vorhersehbar. Weiterhin ist es theoretisch möglich, qualifizierte Ersatzkräfte frühzeitig zu gewinnen.</p> <p>Die Zersplitterung in der Antragsstellung (Mutterschutz / Elternzeit) führt durch die langen Bearbeitungszeiträume (Masernschutz / polizeiliches Führungszeugnis) systemisch verschuldetet zu Unterrichtsausfall und stellt für die Berufskollegs einen ungeheuren Verwaltungsaufwand da.</p> <p>Durch die Verfahrensdauer können z.B. unterjährige Langzeiterkrankungen von 2-3 Monaten im Grunde nicht mehr mit Vertretungslehrkräften besetzt werden (Verfahrensdauer, Mindestlaufzeit der Verträge von 6 Wochen).</p>
--	--

<p><b>Rechtsanspruch auf flexible Mittel</b></p>	<p>Dies führt in der Konsequenz zu weiteren Unterrichtskürzungen, ebenso die Begrenzung der Splittung von Stellen auf mehrere Ersatzlehrkräfte (max. 2 Personen pro verfügbare Stelle).</p> <p>Für planbare Unterrichtsausfälle muss eine langfristige Planung und ein Rechtsanspruch auf flexible Mittel gewährleistet werden. Befristungen bis zum Jahresende oder zum Schulhalbjahresende müssen entfallen.</p> <p>Zur Vermeidung von Unterrichtsausfall ist bei Personalausfällen an Schulen eine möglichst vorausschauende Personalplanung und die längerfristig geplante Gewinnung von geeigneten Ersatzkräften über befristete Verträge von hoher Bedeutung.</p> <p><b>Lösungsvorschlag :</b></p> <p>Mutterschutz und Elternzeit könnten vorab, ohne Berücksichtigung des tatsächlichen Geburtstermins des Kindes frühzeitig vorbereitet werden. Lediglich die Vertragsdaten müssten nach dem Geburtstermin nachgepflegt werden. Das polizeiliche Führungszeugnis des zukünftigen Vertreters könnte zeitnah beantragt werden und zu einer Beschleunigung des Besetzungsverfahrens führen.</p> <p>Diese Maßnahme würde vermutlich zu einer Reduzierung der Durchlaufzeit des Verfahrens von min. 4-6 Wochen bedeuten.</p>
--	---

## Längerfristige Stellenbewirtschaftung und ex ante Einstellungen in Mangel- und Orchideenfächern

In allgemeinbildenden Schulen werden die Schüler\*innen im Februar aufgenommen. Der Lehrkräftebedarf wird dann ermittelt und den Schulen zum 01.08.yyxx zugewiesen. Die Anmeldungen an den Berufskollegs, vor allem von den Betrieben für die duale Ausbildung, beginnen in der Regel erst im Februar und dauern bis in den September an.

Der Bedarf an Personal an Berufskollegs wird deshalb erst mit der Statistik im September des laufenden Schuljahres ermittelt und eine Zuweisung von Stellen erfolgt dann frühestens im November, oft erst zum 01.02.yyxx. Den Berufskollegs fehlen dann für ein halbes Jahr die Lehrkräfte, die zusätzlich in den sehr spezialisierten Bildungsgängen der Berufskollegs noch länger eingearbeitet werden müssen. In der dualen Ausbildung können die Lehrer\*innen für die berufsbezogenen Bereiche nicht durch andere ersetzt werden, um das Unterrichtsangebot in der Qualität und Quantität aufrechterhalten zu können (die Lehrkraft für die Bäcker z.B. ist in der Erzieherausbildung nicht einsetzbar). Aufgrund der vielen differenzierten Ausbildungen und durch die vielfältigen Berufsfelder unterscheiden sich Berufskollegs gravierend von den anderen Schulformen der Sekundarstufe II wie Gymnasien oder Gesamtschulen. **Den Berufskollegs muss bedarfsorientiert im Vorhinein die Ressource Personal in der entsprechenden Qualität und Quantität zur Verfügung stehen.**

<p><b>Scheiden Lehrkräfte mit Mangelfächern aus, muss zwei Jahre vorher eine Stelle für die Qualifizierung einer Lehrkraft zur Verfügung stehen.</b></p>	<p>Scheiden Lehrkräfte mit berufsbezogenen Fächern des Berufskollegs aus dem Kollegium aus, sind diese nicht einfach neu zu besetzen, da der Markt derzeit solche Lehrkräfte nicht zur Verfügung stellt. In diesen Fällen muss das Berufskolleg in <b>einem mehrjährigen Vorlauf</b> Kolleginnen und Kollegen gewinnen, die bereit sind, für dieses spezielle berufsbezogene Fach ausgebildet zu werden. Machen sich zukünftige Lehrkräfte auf diesen Weg und lassen sich auf eine solche Ausbildung / Qualifizierung ein, muss ihnen nach bestandener zweiter Staatsprüfung eine Stelle zugesichert werden. Das bedeutet, dass ein Berufskolleg ggf. schon Jahre vorher über eine entsprechende Stelle für Seiteninsteiger oder Referendare verfügen können muss.</p>
--	--

<p><b>Berufskollegs benötigen in unterfrequenten dualen Klassen eine Ausstattung mit Lehrkräften nach Klassen, nicht nach Schülerzahlen.</b></p>	<p>Entscheiden die Bezirksregierungen, dass ein dualer Bildungsgang erhalten bleiben soll, dessen Schülerzahlen die jeweiligen Unterrichtsstunden nicht erwirtschaftet, ist von Seiten des Ministeriums dieser Bildungsgang mit entsprechenden Lehrstunden und Lehrkräften auszustatten.</p> <p>Immer wieder werden Bildungsgänge an Berufskollegs mit geringen Schülerzahlen aufrechterhalten, da die Bezirksregierungen und das Ministerium dem Protest der Kammern nachgeben. Dies geht zulasten der Schülerinnen und Schüler in vollzeitschulischen Bildungsgängen.</p> <p>Berufskollegs brauchen eine Personalausstattung entsprechend ihren dualen Bildungsgängen und Klassen und nicht entsprechend ihren Schülerzahlen.</p>
--	---

## Didaktische Leitung und Leitungszeit

Die Qualitätsanalyse an den Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen kommt im Großen und Ganzen immer wieder zu denselben Ergebnissen:

Die Organisation übertrifft die Anforderungen und der Unterricht entspricht lediglich den Grundanforderungen. Hier wird ein Defizit im System ganz deutlich:

Die Schulleitungen werden, und das zeigt die Corona Krise noch deutlicher, vom Tagesgeschäft dermaßen beansprucht, so dass kaum noch Ressourcen zur Verfügung stehen. Unterrichtsentwicklung muss systematisch angelegt werden und vor allen Dingen mit Ressourcen ausgestattet sein.

Der Heisinger Kreis NRW schlägt deshalb folgende Ideen zur Verbesserung vor:

<p><b>Erhöhung der A15 Stellen auf 15% der Grundstellen</b></p>	<p>Analyse, Steuerung und Evaluation von Unterricht ist Leitungsaufgabe, eine systematische Unterrichtsentwicklung und Bildungsgangentwicklung kann jedoch aufgrund der vielfältigen Aufgaben, die Schulleitung in Berufskollegs übernehmen muss, kaum stattfinden.</p> <p>Unterrichtsentwicklung als Gesamtprozess zu begreifen, der in unterschiedlichen Bildungsgängen</p>
---	---

	<p>des Berufskollegs auch unterschiedlich angegangen werden muss, aber sich grundsätzlich als Gesamtprozess versteht, braucht Ressourcen.</p> <p>Ebenso sind die Bereiche Heterogenität, individuelle Förderung, Rassismus, Faschismus, Sexismus mit in den Blick zu nehmen. Es ist dringend notwendig, die Aufgabe der Unterrichtsentwicklung in die Stellenbeschreibungen A15 zu integrieren. Mit dieser Perspektive werden sich auch mehr Kolleginnen und Kollegen für Unterrichtsentwicklung /Abteilungsleitung interessieren und die Qualität wird steigen. Für Unterrichtsentwicklung ist eine Erhöhung von A15-Stellen notwendig.</p>
<p><b>Erhöhung der Leitungszeit</b></p>	<p>Abteilungsleitungen in den Berufskollegs leiten oftmals Bildungsgänge oder Schulformen in der Größe von Grundschulen. Personalgespräche, Unterrichtsbesuche, Unterrichtsentwicklung, Vernetzung von Unterricht, Vertretung des Bildungsganges in der Öffentlichkeit, Kontakte zu den dualen Partnern, Gestaltung der Transformationsprozesse in das digitale Zeitalter u.v.m. können mit der bisherigen zeitlichen Ausstattung nur marginal wahrgenommen werden, sind aber unabdingbar notwendig zur Bildungsgangentwicklung und Vorbereitung junger Menschen auf die Arbeit im digitalen Zeitalter.</p> <p>Für diese wesentliche Aufgabe benötigen die Berufskollegs eine erhebliche Aufstockung der Leitungszeit.</p>