

# Leitantrag BDV 2022

## **Aktuell vorherrschende Arbeitsbedingungen an Grund-, Mittel- und Förderschulen gefährden die Gesundheit von Lehrkräften, Schulleitungen und schulischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Bildungsqualität**

### **Die Ausgangssituation**

Eine hohe Motivation und damit einhergehend attraktive Arbeitsbedingungen der an den Schulen handelnden Personen sind unerlässlich für ein erfolgreiches bayerisches Bildungssystem. Der in den letzten Jahren zunehmend offensichtlich gewordene Mangel an qualifizierten, für die erfolgreiche Arbeit an Grund-, Mittel- und Förderschulen ausgebildeten Lehrkräften, macht überaus deutlich, dass es dringender Investitionen in die erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes Schule bedarf.

Der BLLV-Mittelfranken erkennt durchaus die Anstrengungen der Staatsregierung im Hinblick auf die schrittweisen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften, Schulleitungen und Verwaltungsangestellten in den letzten Jahren an, doch zeigt sich gerade in der Corona-Pandemie, dass diese lediglich „Tropfen auf heiße Steine“ und kleine Schritte in die richtige Richtung waren. Der BLLV-Mittelfranken nennt unterschiedliche Handlungsfelder, in denen sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an unseren Grund-, Mittel- und Förderschulen unbedingt einstellen muss. Die seit Langem geforderten, spürbaren Verbesserungen müssen im Bereich der Besoldung, der Arbeitszeit, der Ausbildung, der Personalversorgung und der Arbeitsbedingungen dienen nicht nur der Personalgewinnung, sondern schaffen günstigere Rahmenbedingungen für die bereits an unseren Schulen eingesetzten Lehrkräfte, Schulleitungen, Verwaltungsangestellte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Die Folgen der schlechten Arbeitsbedingungen**

Die seit Jahren zunehmend schlechteren Arbeitsbedingungen und damit verbundenen immensen Mehrbelastungen führen zu zunehmenden gesundheitlichen Belastungen. Dieser Trend zeigt sich insbesondere noch einmal mehr während der Zeit der Corona-Pandemie. So nimmt die Anzahl der Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit nachweislich zu. Ebenso fallen viele Kolleginnen und Kollegen mit einer von Fachärztinnen und Fachärzten diagnostizierten Burn-out-Symptomatik für längere Zeit aus. Die Medizinischen Untersuchungsstellen der Regierungen attestieren eine steigende Anzahl von begrenzten Dienstfähigkeiten bei Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihres Gesundheitszustandes zwar noch in der Lage sind, mindestens die Hälfte des Stundendeputats zu leisten, doch in keiner Weise mehr ein hohes Stundenmaß verkraften können. Ein hohe Anzahl von Kolleginnen und Kollegen beantragen von vorne herein nur ein Teilzeitstundenmaß, um den gesundheitlichen Folgen der immensen Belastung vorzubeugen und verzichten so auch einen Teil ihrer Besoldung. Nicht zuletzt auch eine hohe Anzahl von Rückernennungen aus Funktionsämtern in den Schulleitungen zeigt, dass die im Allgemeinen sehr motivierten und leistungsfähigen Schulleiterinnen und Schulleiter bzw. Stellvertreterinnen und Stellvertreter den Anforderungen nur mit dieser Maßnahme entgegentreten können.

Krankheitsbedingte Ausfälle bzw. reduzierte Wochenstundenzahlen ziehen einen zusätzlichen Personalbedarf, insbesondere aus dem Bereich der Mobilen Einsatzreserve nach sich. Diese ist allerdings bereits zu Schuljahresbeginn zu einem großen Teil in der Klassenführung verplant und kann daher gerade in den Herbst- und Wintermonaten nicht mehr für Vertretungszwecke eingesetzt werden. Unterrichtsausfall ist die Folge. Zwar versucht die Staatsregierung im Besonderen während der Zeit der Corona-Pandemie mit verschiedene Sondermaßnahmen, den Personalbedarf an Schulen mit befristeten Arbeitsverhältnissen zu decken, doch können die zum großen Teil ungelernen Kräfte keinen vollständigen Ersatz für die ausgebildeten Lehrkräfte darstellen. Als Folge dieser Mangelsituation ist ein mittel- und langfristiges Sinken der Bildungsqualität mit noch nicht abzusehenden negativen Konsequenzen zu befürchten!

Als weitere, schwerwiegende Folge des allumfassenden Mangelzustandes zeigt sich heute bereits ein Mangel in der Ausbildungssituation der Lehrkräfte im Bereich der Grund-, Mittel- und Förderschulen. Zwar wurden die Ausbildungskapazitäten an den Universitäten gerade im Bereich der Grundschullehrkräfte erhöht, doch werden bis zur Behebung des Mangels an den Grundschulen noch einige Jahre ins Land gehen. Mittelfristig nicht zu beheben wird der Mangel im Bereich der Mittelschullehrkräfte sein. Es bleibt zu befürchten, dass ab Mitte der 2020 Jahre viele ausgebildete Grundschullehrkräfte an die Mittelschule abgeordnet werden müssen und damit wiederum nicht in der von ihnen gewählten Schulart unterkommen. Anders wird der Bedarf jedoch kaum zu decken sein.

### **Was ist nun zu tun?**

Der BLLV-Mittelfranken fordert daher, in folgenden Handlungsfeldern und Arbeitsbereichen bestehende, sich bewährende Maßnahmen und Regelungen beizubehalten bzw. neue, notwendige Maßnahmen zu ergreifen:

#### **1. Laufbahnrecht und Besoldung**

- Bekenntnis zum Berufsbeamtentum für Lehrkräfte
- Reformierung der Lehrerausbildung in Anlehnung an das Modell der flexiblen Lehrerbildung des BLLV
- Anhebung der Eingangsbesoldung auf A13 für alle Lehrämter
- Anpassung der Besoldung in weiteren Ämtern (Schulleitung, Seminar, Schulberatung, Schulverwaltung)
- Ausbau der Beförderungsmöglichkeiten für Fach- und Förderlehrkräfte
- Eingruppierung von Verwaltungsangestellten an Schulen und Schulämtern in E6 mit Aufstiegsmöglichkeiten nach E8
- Abschaffung der Wiederbesetzungssperre für Funktionsstellen

#### **2. Arbeitszeit, Teilzeit, Beurlaubung**

- Angleichung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen an die der anderen Lehrämter
- Ausbau des Stundenpool zum flexiblen Ausgleich von Belastungsspitzen
- Stundenpool auch für Grundschulen
- Spürbarer Ausbau der Leitungszeit für Schulleitungen
- keine Klassenführung für Schulleitungen

- Rücknahme der Beschränkungen bei Teilzeit und Beurlaubungsmöglichkeiten

### **3. Versorgung**

- Beibehaltung der Grundsätze der Beamtenversorgung
- Rückkehr zur Antragsaltersgrenze 64. Lebensjahr

### **4. Arbeitsbedingungen**

- zeitnahe Umsetzung des Arbeitsplatzschutzgesetzes an den Schulen
- Einsatz von multiprofessionellen Teams an jeder Schule
- Niederschwelliges Angebot und Ausbau vom Dienstherrn finanzierter Unterstützungssysteme für Lehrkräfte zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Gesundheit
- Ausbau der Jugendsozialarbeit an Schulen

### **5. Gesundheitsfürsorge**

- Beibehaltung des Beihilfesystems und der privaten Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte
- Anerkennung bzw. Anpassung der Beihilfetarife von anerkannten alternativen Heilmethoden

### **6. Reisekosten**

- volle Erstattung der Reisekosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Anhebung des Budgets für Schülerfahrten

#### **Fazit:**

Bayern ist aus Mangel an Ressourcen heute wie zukünftig angewiesen auf den Rohstoff „Bildung“. Aus diesem Grund muss die Bildungsqualität an Bayerischen Schulen nicht nur erhalten bleiben, sondern weiter optimiert und ausgebaut werden. Dies kann nur gelingen, mit qualitativ hochwertig ausgebildeten, motivierten Lehrkräften, mit einer gut ausgestatteten Schulverwaltung und Schulleitung und mit Arbeitsbedingungen, die den Lehrerberuf insbesondere an Grund-, Mittel- und Förderschulen für junge Abiturientinnen und Abiturienten attraktiv machen.