

Hintergrundpapier für das Pressegespräch am 7. Februar 2019

Gute Schule jetzt!

Was nötig ist für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Steigerung der Schulqualität

Das neue Schulhalbjahr startet und die Baustellen im Berliner Schulwesen sind groß und zahlreich. Das am 23. Januar verkündete Maßnahmenpaket zur Schulqualität von Bildungssenatorin Sandra Scheeres geht aus Sicht der GEW BERLIN an den aktuellen Problemen der Berliner Schulen vorbei bzw. greift an vielen Stellen zu kurz. Die Berliner Schulen sind geprägt von strukturellem Mangel. Es fehlen vor allem Fachkräfte und auch räumliche Kapazitäten für Schulplätze. Die Mangelsituation führt dazu, dass in den letzten Jahren zu wenig über Qualität gesprochen wurde. Dass sich dies nun ändern soll, begrüßen wir. Bei dem vorliegenden Maßnahmenpaket stellt sich allerdings die Frage: Wie sollen die Schulqualität und insbesondere die Lernergebnisse der Schüler*innen verbessert werden, wenn die Rahmenbedingungen an den Berliner Schulen, allen voran die Arbeitsbedingungen der Pädagog*innen, kaum in den Blick genommen werden? Das Paket enthält zwar einige positive Ansätze, viele Maßnahmen sind allerdings ohne jegliche Konkretisierung, so dass ihr Erfolg kaum überprüfbar sein wird. Aus unserer Sicht werden die falschen Schwerpunkte gesetzt.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine der wichtigsten Stellschrauben, um qualifiziertes Personal zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. Beides ist unverzichtbar, um langfristig qualitätsvolle Bildungsangebote in den Berliner Schulen bereitzustellen. Wie können die Arbeitsbedingungen an den Berliner Schulen so gestaltet werden, dass die Pädagog*innen effektiv und gesund ihre Arbeit ausführen können, auch in Zeiten des Fachkräftemangels? Welche Entlastungen können an jenen Stellen erfolgen, die zusätzliche oder nicht-pädagogische Aufgaben betreffen? Wie können die Berliner Schulen als Arbeitsplatz für Pädagog*innen attraktiv werden? Die von der Bildungssenatorin angekündigten Maßnahmen geben auf diese Fragen keine Antworten.

Es gibt bereits zahlreiche gute pädagogische Konzepte für die Berliner Schule. Die Schule soll Kompetenzen vermitteln, Freude am Lernen wecken und herkunftsunabhängige, verlässliche und förderliche Beziehungen schaffen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Umsetzung an den Rahmenbedingungen krankt. Es fehlt das Personal. Die grundlegende Ausstattung ist zu gering. Die hohe Belastung führt zu hohem Krankenstand, der kaum ausgeglichen werden kann. Das führt zu hoher Fluktuation der Kolleg*innen. Verlässliche pädagogische Beziehungen und Arbeitsabläufe sind so schwer realisierbar. Es fehlen Räume, die die Bedürfnisse der Kinder über den ganzen Tag abdecken (Rückzugsräume, Ruheräume, Projekträume, Freiräume, Mensen usw.)

Die Schulen in Berlin zeichnen sich immer mehr als unattraktive Arbeitsplätze für Pädagog*innen aus. Die Anforderungen sind in den vergangenen Jahren permanent gestiegen, jedoch nahezu ohne Kompensation für die Beschäftigten. Um die zahlreichen

bildungspolitischen Reformen umsetzen zu können, muss an jeder Schule konzeptionell gearbeitet werden. Die Schulen sollen sich zu Ganztagschulen weiterentwickeln, inklusiv arbeiten, Profile entwickeln, die Rahmenlehrpläne in schulinterne Pläne einarbeiten, Kooperationen organisieren, Budgets verwalten, Honorarverträge abschließen und Zahlungen tätigen, Daten IT-gestützt verarbeiten, und dies zum Teil ohne dass die grundlegende Ausstattung oder nötige Infrastruktur gegeben sind. Für all diese Entwicklungsvorhaben sind kaum bis keine zusätzlichen zeitlichen Ressourcen vorgesehen. Es soll alles einfach nebenbei stattfinden, neben dem fortschrittlichen, binnendifferenzierten, jahrgangübergreifenden Fachunterricht auf höchstem Niveau, der natürlich auch erwartet wird. Wie aber soll so eine qualitätsvolle Umsetzung möglich sein?

Der Titel von Scheeres' Papier „SCHULE ZUSAMMEN – WEITERENTWICKELN“ legt nahe, dass geeignete Maßnahmen in einem gemeinsamen Prozess entwickelt wurden oder werden sollen. Uns ist allerdings nicht bekannt, dass Kolleg*innen aus der Praxis an der Erarbeitung beteiligt waren. Die Beschäftigtenvertretungen und die GEW BERLIN waren jedenfalls nicht eingebunden. Insofern wirkt der Maßnahmenkatalog wie eine Ansage an die Kolleg*innen, noch mehr zu tun bei fast unveränderten Bedingungen. Für uns steht fest: Schulpolitische Maßnahmen haben nur eine Aussicht auf Erfolg, wenn möglichst viele Pädagog*innen auf dem Weg mitgenommen werden und nicht immer wieder neue Ideen von oben aufoktroiert werden.

Im Papier von Scheeres ist die Rede von „Stärkung des pädagogischen Personals“. Tatsächlich werden aber nur wenige real unterstützende Maßnahmen beschrieben. Die vorgestellten Maßnahmen könnten sogar fast so ausgelegt werden, als würden die Pädagog*innen noch nicht genug leisten oder fachlich nicht gut aufgestellt sein. Dabei sind die Beschäftigten trotz der hohen Belastung mit hohem Einsatz für die Schüler*innen da und streben natürlich nach guten Lernergebnissen. Wenn die Pädagog*innen weiter so wenig Würdigung erfahren und die Rahmenbedingungen sich weiterhin nicht verbessern, werden immer mehr ausgebildete Pädagog*innen dem Land Berlin oder sogar dem Beruf den Rücken kehren.

Dies gilt es zu verhindern. Es braucht JETZT eine konzentrierte Kraftanstrengung für verbesserte Bedingungen an Berliner Schulen! Ohne die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Berliner Pädagog*innen und der Rahmenbedingungen der Schulen lässt sich auch die Qualität nicht anheben! Um für alle Schüler*innen da zu sein, brauchen die Kolleg*innen gute Arbeitsbedingungen. Die Kinder und Jugendlichen, die aktuell in Berlin in der Schule sind, haben JETZT das Recht auf bestmögliche Bildung.

Mit dem vorliegenden Papier bewerten wir die von Senatorin Scheeres vorgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Schulqualität und bringen darüber hinaus weitergehende Vorschläge ein. Einige von ihnen sind umgehend und ohne zusätzliches Personal umzusetzen, andere sind zwar mit einem personellen Aufwuchs verbunden, aber aus unserer Sicht unabdingbar für die Absicherung der Qualität der Berliner Schule. Natürlich ist auch uns das Dilemma klar, dass ein Mehrbedarf an Personal zurzeit nicht einfach abzudecken ist. Wichtig ist aber, jetzt zumindest das Mögliche zu tun und den Pädagog*innen mittelfristig eine klare Perspektive mit deutlichen Verbesserungen in Aussicht zu stellen.

Bewertung der Maßnahmen des Papiers „Schule zusammen weiterentwickeln“ der Senatsbildungsverwaltung

Quereinstieg Lehrkräfte

Der Ausbau des QuerBer-Qualifizierungsprogramms ist sinnvoll, allerdings bleiben die Ankündigungen an dieser Stelle viel zu unkonkret. Wir fordern ganz konkret: Der Vorkurs muss auf vier Wochen ausgedehnt werden und die Anleitung durch erfahrene Lehrkräfte muss von 8 auf 12 Wochen erweitert werden. Alle Quereinsteigenden, auch die mit zwei anerkannten Fächern, müssen in dieses Programm einbezogen werden (keine sofortige Aufnahme in den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst). Zum Schuljahr 2019/20 muss verbindlich eine weitere Ermäßigungsstunde für die berufsbegleitenden Studien und das berufsbegleitende Referendariat gewährt werden (wie in der Koalition Ende 2017 beschlossen) – dann bei Vollzeit 17 Unterrichtsstunden (aktuell sind es 18). Das berufsbegleitende Referendariat muss wie das reguläre in Teilzeit durchführbar sein, bei einer Ausdehnung der Dauer von 18 auf 24 Monate. Rechtlich ist das bereits jetzt möglich. Die Senatsverwaltung muss dafür Sorge tragen, dass die zwei sogenannten Mentor*innen-Stunden, die die Schulen für alle Quereinsteiger*innen erhalten, auch vollständig für diesen Zweck genutzt werden.

Es braucht mehr Transparenz, verlässliche Rahmenregelungen und bessere Unterstützung der Lehrkräfte in den berufsbegleitenden „Studien“ für ein Zweitfach:

- Es sollte eine Lehrgangs- und Prüfungsordnung erlassen werden, die Rechtssicherheit und Vertrauensschutz für die Lehrkräfte in den berufsbegleitenden Studien ermöglicht. Eine solche muss verlässliche und transparente Regularien für besondere Situationen wie Krankheit, Schwangerschaft, Elternzeit enthalten.
- Für die studienbegleitenden Prüfungen ist eine Prüfungskommission zu benennen.
- Für alle Prüfungen sind mindestens zwei Wiederholungsmöglichkeiten und unabhängige Zweitkorrekturen einzuführen, wie das an den Universitäten gängige Praxis ist.
- Den heterogenen Zugangsvoraussetzungen der Quereinsteiger*innen insbesondere im Pflichtfach Mathematik im Grundschullehramt muss durch individuelle und freiwillige Unterstützungsangebote wie z. B. Mentor*innen-Gruppen Rechnung getragen werden.
- Die Senatsverwaltung muss bei der Zuweisung des zweiten Faches für die berufsbegleitenden Studien stärker auf Wünsche der quereinsteigenden Lehrkräfte eingehen und einen Wechsel des zugewiesenen Faches auch noch nach Abschluss des Arbeits- und Studienvertrages vor Beginn der Studien ermöglichen. Dabei sind auch die beruflichen und fachlichen Erfahrungen der quereinsteigenden Lehrkräfte zu berücksichtigen.

Quereinsteiger*innen sollen bis zum Abschluss ihrer Ausbildung (Staatsprüfung) nicht fachfremd eingesetzt werden. Ihnen dürfen in dieser Zeit keine Klassenleitungen übertragen werden. Mehrarbeit (zusätzliche Unterrichtsstunden) ist auszuschließen.

Quereinstieg Sozialpädagogische Fachkräfte

Der Quereinstieg in den sozialpädagogischen Bereich wird in dem Papier von Scheeres überhaupt nicht thematisiert, obwohl er die Schulen sehr betrifft. Unter dem Deckmantel zur Förderung von multiprofessionellen Teams an den Ganztagschulen werden die bestehenden Regelungen immer mehr aufgeweicht, um den Fachkräftemangel zu überbrücken. Bisher galt, sozialpädagogische Fachkraft ist, wer in diesem Bereich eine einschlägige Ausbildung absolviert hat und darüber hinaus eine staatliche Anerkennung besitzt. Neben der Ausweitung der berufsbegleitenden Ausbildung werden zunehmend weitere Nichtfachkräfte auf den Personalschlüssel angerechnet. Klar ist, zunächst ist jede neue Nichtfachkraft, ob in berufsbegleitender Ausbildung zur Erzieher*in oder im Quereinstieg, fachfremd. Dies führt zur zusätzlichen Belastung der pädagogischen Fachkräfte. Neben der Anleitung der neuen Kolleg*innen bleibt die fachliche Kompetenz und somit ein Großteil der Aufgaben bei den Fachkräften. Hier müssen verbindliche Regelungen getroffen werden, damit die Quereinsteiger*innen und Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung umfassend angeleitet und begleitet werden können. Dieser Personenkreis darf nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden.

Konzept für den „Seiteneinstieg“

Die Ankündigung eines Konzeptes für die sogenannten „Seiteneinsteigenden“ (Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung, kurz LOVL) ist grundsätzlich positiv. In dem Papier werden aber keine Details beschrieben und es bleiben viele Fragen offen, u.a. nach Ermäßigungsstunden für die Qualifizierung. Die Einstellung von LOVL darf nicht zur Regel werden! Die Einstellung von Lehrkräften ohne Lehramtsstudium sollte grundsätzlich nur bei Vorliegen der Voraussetzungen für den Quereinstieg bzw. die berufsbegleitende Ausbildung zur Lehrkraft erfolgen! Oberstes Ziel muss es sein, dass diese Lehrkräfte so aus- und weitergebildet werden, dass sie eine vollständige Lehramtsbefähigung erwerben. Dazu muss die Senatsverwaltung umgehend die individuellen Qualifikationsvoraussetzungen (Abschlüsse und studierte Fächer) der LOVL ermitteln. Auf dieser Grundlage müssen den betreffenden Lehrkräften individuelle Qualifizierungswege zum Erwerb der vollständigen Lehramtsbefähigung aufgezeigt werden. Für die Lehrkräfte, die die Voraussetzungen für berufsbegleitende Studien in einem weiteren Fach oder das berufsbegleitende Referendariat (noch) nicht erfüllen, ist die Aufnahme in einen der Quereinstiegs-Masterstudiengänge (Q-Master) der Universitäten zu prüfen. Dabei muss mit den Universitäten die Möglichkeit geschaffen werden, fehlende fachliche Voraussetzungen für den Q-Masterstudiengang nachzuholen (Modell Humboldt-Universität für den Q-Master Grundschullehramt). Die Senatsverwaltung muss durch entsprechende Ermäßigungsstunden und bei der Unterrichtsplanung sicherstellen, dass ein solches Studium berufsbegleitend möglich ist. Für alle anderen Lehrkräfte, denen die Qualifikationsvoraussetzungen auch für ein berufsbegleitendes Studium fehlen und bei denen die Schulleitungen eine positive Stellungnahme zur dauerhaften Beschäftigung im Schuldienst abgegeben haben, muss die Senatsverwaltung umgehend ein berufsbegleitendes pädagogisch-didaktisches Qualifizierungsprogramm anbieten.

Führungskräfte-Akademie

Die Einführung einer Führungskräfte-Akademie ist sinnvoll. Bei der Schulung der Führungskräfte sollte auf jeden Fall Demokratie in den schulischen Gremien eine wichtige Rolle spielen. Eine beteiligende Personalführung ist ein entscheidender Faktor für ein gutes Arbeitsklima im Kollegium. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte in diesem Kontext an Bedeutung gewinnen. Zudem sollten die Koordinierenden Erzieher*innen bei der Führungskräfteentwicklung berücksichtigt werden. Die Anforderungen an Koordinierende Erzieher*innen steigen permanent, die Teams werden immer größer, Verwaltungs- und Leitungsanteile werden den Koordinierenden Erzieher*innen immer wieder übergestülpt.

Zusätzliche Deutschstunde in der Grundschule

Ab nächstem Schuljahr soll es eine zusätzliche Deutschstunde in den Jahrgängen 1-4 geben. Diese soll über freiwerdende Ressourcen für die Sprachförderung zum Beispiel in den sog. Willkommensklassen abgedeckt werden. Diese Ressourcen sollten ursprünglich also den Schüler*innen mit Sprachförderbedarf zugutekommen und nach dem Übergang in die Regelklasse additiv zum Einsatz kommen. Anstelle dessen wird nun im Gießkannenprinzip Deutschunterricht für alle vorgesehen, auch für jene Kinder, die im Sprachbereich stark sind. Wir fordern: Additive Sprachförderung statt mehr Deutsch für alle! Die Stunde wird zudem zu Lasten der informellen Bildung aus dem Bereich der ergänzenden Betreuung und Erziehung (Ganztag) genommen. Die Schulen müssen nun erneut ihre Rhythmisierungsmodelle verändern, den Personaleinsatz anders planen etc. Das Ganze ist überhaupt nicht verbindlich geregelt. Veränderungen der Stundentafel müssen nämlich in der Grundschul-Verordnung vorgenommen werden. Insofern ist völlig unklar, mit welcher Verlässlichkeit diese zusätzliche Deutschstunde auch in Zukunft zur Verfügung steht. Insgesamt ist die Ausweitung des Deutschunterrichts Flickschusterei.

Weiterhin fordern wir, die Förderung der Familiensprachen auszubauen. Wenn Kinder ihre Erstsprache gut erlernen, ist dies für ihre Entwicklung und auch die sprachlichen Fertigkeiten in der deutschen Sprache zuträglich. Es muss ein Gesamtkonzept zur Förderung der Mehrsprachigkeit im Unterricht in allen Berliner Schulen entwickelt werden. Die schulischen Angebote im Bereich der Familiensprachen sind dringend auszubauen. Der muttersprachliche Unterricht ist in der Verantwortung des Landes Berlin als reguläres Bildungsangebot staatlicher Schulen vorzuhalten und zu finanzieren. Für den Unterricht in den am häufigsten gesprochenen Sprachen muss das Land Berlin Lehrkräfte aus- und fortbilden. Das Angebot an bilingualen Schulen ist auszuweiten, z.B. auf die Sprachen Arabisch, Kurdisch u.a.

Für die Sprachlehrkräfte, die in den Willkommensklassen tätig waren, muss eine Perspektive gesichert werden. Die Lehrkräfte müssen dauerhaft in den Berliner Schuldienst übernommen werden. Bei Wegfall des Bedarfs in den sog. Willkommensklassen der berufsbildenden Schulen muss ihnen die Umsetzung in die allgemeinbildenden Schulen angeboten werden.

Grundwortschatz Deutsch und Mathematik in der Kita

Sprache und Mathematik sind bereits seit Langem Teil des Berliner Bildungsprogramms für die Kitas als zwei der sieben Bildungsbereiche. Für die qualitätsvolle Umsetzung bedarf es einer stabilen Personalsituation in den Kitas. Der Personalmangel in den Kitas ist jedoch so massiv und die Kolleg*innen sind so überlastet, dass bereits die Umsetzung des Bildungsprogramms gefährdet ist. Zusätzliche Aufgaben sind aktuell überhaupt nicht zu bewerkstelligen.

Gesundheitsschutz für die Beschäftigten

In dem Papier gibt es keine konkreten Ideen für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Von Seminaren zu Stressmanagement und Lärmschutz ist die Rede. Die Kolleg*innen in den Schulen brauchen weniger Seminare sondern tatsächliche Entlastung und Lärmschutzvorkehrungen an den Schulen! Wir fordern die Umsetzung von konkreten Maßnahmen zum Lärmschutz und zur Luftqualität, die Einrichtung von Ruheräumen und Arbeitsplätzen für die Beschäftigten an jeder Schule und ein Gesamtkonzept zu gesundhaltendem Arbeiten an der Schule. Bei Schulbaumaßnahmen ist die Information und Beteiligung der Schulgemeinschaft sicherzustellen. Die Pädagog*innen und die Schulgemeinschaft sind stets rechtzeitig vor Baumaßnahmen zu informieren und zu beteiligen. Es müssen gesundheitsverträgliche Übergangslösungen gefunden werden. Bauliche Umbaumaßnahmen dürfen nicht zur zusätzlichen Belastung der Schüler*innen und der Beschäftigten führen.

Fortbildung von Lehrkräften

In der Regel bilden sich Lehrkräfte regelmäßig fort. Eine Verpflichtung dazu steht bereits im Schulgesetz. Bereits jetzt ist es so, dass Lehrkräfte zum Teil keine Freistellung für Fortbildungen von ihren Schulleitungen erhalten, weil die Personaldecke zu dünn ist und kein*e Kolleg*in vertreten kann. Es ist fraglich, inwiefern sich diesbezüglich konkret etwas ändern wird.

Verwaltungstätigkeiten

Verwaltungsleitungen an allen Schulen sind vorgesehen, aber flächendeckend erst ab 2022. Für die zahlreichen Verwaltungsaufgaben müssen den Schulen aber ab sofort 1-2 Vollzeitstellen für Verwaltungsleitung bereitgestellt werden. Hier geht es bspw. um die Mittelplanung und Korrespondenz, Kontoverwaltung bei Schüler*innenreisen/-ausflügen, Verwaltung von BuT-Mittel, Lernmittelfonds und Klassenbudgets, Erfassung von Schüler*innen-Fehlzeiten u.v.m. Zudem sollte die Senatsverwaltung für jede Schule ein Schulkonto eröffnen, so dass es keine Abwicklung von Geldtransfers über private Konten der Pädagog*innen mehr geben muss. Die Einrichtung von Lernmittelfonds ist an jeder Schule

vorzunehmen. Die Einstellung von Personal für Verwaltung und Technik würde es den Pädagog*innen ermöglichen, sich wieder auf ihre ureigenen Aufgaben zu konzentrieren.

Verlässliche IT-Wartung und IT-Infrastruktur

Auch die IT-Wartung und -betreuung soll erst ab 2022 für alle Schulen zur Verfügung stehen. Eine Wartezeit von bis zu drei Jahren ist nicht hinnehmbar. Die Wartung der IT-Infrastruktur und Betreuung sollte für jede Schule ab sofort erfolgen. Zudem ist eine flächendeckende, verlässliche, zentrale IT-Infrastruktur und IT-Software für die Verwaltung an Schulen (ZSVU), Schuldatenbank (LUSD) u.v.m. an allen Schulen bereitzustellen. Wir fordern die Entwicklung eines schulbezogenen Datenschutzkonzeptes (unter Einbeziehung der Datenschutzbeauftragten). Es sollte auch eine Unterstützung für die Schulen bei der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage-Gestaltung, Printerzeugnisse in Absprache mit den Schulen) geben, z.B. über 1 Vollzeitstelle pro Bezirk (mit Expertise in Öffentlichkeitsarbeit).

Stundenpool für Grundschulen

Dieser Stundenpool ist bereits im Koalitionsvertrag von 2017 festgelegt wurden. Die Umsetzung ist längst überfällig.

Schulverträge

Bei den verbindlichen Schulverträgen fehlt völlig der Aspekt der sehr unterschiedlichen Voraussetzungen der einzelnen Schulen, insbesondere im Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Schüler*innenschaft. Die sehr unterschiedliche Entwicklung der Schulen nach der Schulstrukturreform 2007 ist sehr deutlich anhand von Zahlen ablesbar. So unterscheiden sich die Abschlussergebnisse der Berliner Schulen selbst bei derselben Schulart zum Teil sehr. Für den Umgang mit diesem strukturellen Problem, welches auch in der Berlin-Studie zur Schulstrukturreform wissenschaftlich belegt wird, werden keinerlei Strategien aufgeführt. In diesem Kontext fordern wir ein Gesamtkonzept zur Weiterentwicklung der Berliner Schulen. Die Idee der zwei gleichwertigen Säulen muss mit Leben gefüllt werden. Aus GEW-Sicht müssen sich alle Schulen in Zukunft der Inklusion öffnen und grundsätzlich alle Schüler*innen aufnehmen. Die Gymnasien sollen keine Schüler*innen nach dem Probejahr wegschicken dürfen, sondern Verantwortung für ihre bestmögliche Entwicklung übernehmen (siehe Abschulungsverbot in Bremen). Es ist zudem sicherzustellen, dass auch Schulen mit besonderen Profilen und entsprechenden Aufnahmekriterien ihre zukünftigen Schüler*innen unabhängig von der sozialen Herkunft auswählen. Insofern dürfen die Aufnahmekriterien nicht so angesetzt werden, dass soziale Ausschlüsse damit verbunden sind. Die sechsjährige Grundschulzeit sollte berlinweit für alle Schüler*innen gelten. Die Klassenstufen 5 und 6 an Gymnasien müssen abgeschafft werden.

Unterstützung für die Schulen in schwieriger Lage

Für Schulen in schwieriger sozialer Lage bedarf es mindestens 2 Vollzeitstellen für Jugendsozialarbeit, unabhängig von Förderprogrammen und anstelle von befristet eingestellten „Respect Coaches“. Für Lehrkräfte und Erzieher*innen an Schulen in schwieriger Lage sollte es anstelle der Zulage jeweils eine Anrechnungsstunde bzw. 2 Stunden mehr für mittelbare pädagogische Arbeit geben für die Kooperation mit externen Fachkräften, für die Elternarbeit, die zusätzliche Unterstützung der Schüler*innen etc. Die Brennpunktzulage in ihrer jetzigen Form bringt große Unsicherheit und sogar finanzielle Nachteile für Manche: Eine Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 8 in die „kleine“ Entgeltgruppe 9 ist für die betroffenen Erzieher*innen oft von Nachteil. Das Problem verschärft sich außerdem, wenn die Tätigkeit in Zukunft nicht mehr als besonders schwierig gelten sollte und die Erzieher*in wieder in die Entgeltgruppe 8 herabgruppiert werden müsste. Ihr Einkommen wäre dann regelmäßig niedriger als vor der Höhergruppierung. Die Quote von Schüler*innen mit Lernmittelbefreiung unterliegt zum Teil einiger Unwägbarkeiten, die die Schulen nicht verantworten, zum Beispiel, ob zum Zeitpunkt der Abfrage alle Lernmittelbefreiungen vorliegen. Von einem solch unpräzisen Faktor sollte keine Gehaltszulage abhängen.

Lernstandserhebungen

Die regelmäßigen standardisierten Lernstandserhebungen sind sinnvoll. Es sollte dafür gesorgt werden, dass die Ergebnisse lediglich schulintern und zur Förderung der Schüler*innen genutzt werden und nicht neue Lernergebnis-Kontrollmechanismen entstehen. Die Aufbereitung sollte keine zusätzliche Arbeitsbelastung, sondern direkten pädagogischen Nutzen bringen.

Selbstevaluation

Die Ausweitung der Selbstevaluation auf Führungskräfte ist richtig und notwendig. Es muss nun auch ein Konzept zum Umgang mit schlechten Ergebnissen (bei schlechter Personalführung) entwickelt werden.

Positive Aspekte des Maßnahmenpakets sind zudem die Unterstützung für das jahrgangsübergreifende Lernen, die Ausweitung der temporären Lerngruppen bei Schuldistanz und für die Förderung im Bereich emotionale-soziale Entwicklung, der Aufbau von Beschwerdestrukturen im Bereich Antidiskriminierung und die angebotene Unterstützung bei der Auswertung der VERA-Arbeiten.

Weitergehende GEW-Forderungen nach einer umfassenden Qualitätsoffensive

Attraktivität des Vorbereitungsdienstes erhöhen

Es muss eine deutliche Anhebung der Bezüge im Vorbereitungsdienst in Höhe von mindestens 300 € pro Monat geben. Der Wechsel der Seminare muss leichter möglich sein – auch vor und nach Ende des 1. Ausbildungshalbjahres. Unterrichtscoaching (analog Praxissemester) durch Mentor*innen im Referendariat ist sinnvoll. Notwendig dafür sind aber die Qualifizierung der Mentor*innen (Lehrkräfte) und Ermäßigungsstunden für die Mentor*innen (wie im Praxissemester). Der Vorbereitungsdienst im Grundschullehramt sollte für Lehramtsabsolvent*innen ISS/Gymnasium geöffnet werden (die Deutsch oder Mathematik neben einem weiteren Grundschulfach studiert haben).

Klassenfrequenzen absenken, Personalschlüssel verbessern

Die Klassengrößen sind ein entscheidender Faktor zum einen für die individuelle Zuwendung der Pädagog*innen bezogen auf das einzelne Kind, zum anderen im Hinblick auf die Lärm- und Arbeitsbelastung der Pädagog*innen. Aktuell beobachten wir einen deutlichen Anstieg der Klassen- und Gruppengrößen. So wird dem Fachkräfte- und Platzmangel zurzeit begegnet. Die Größe der Lerngruppen ist aber ein entscheidender Faktor für die Schulqualität.

Wir fordern daher: In den Grundschulen bzw. Grundstufen der Gemeinschaftsschulen ist die Zumessungsfrequenz auf 22 zu begrenzen. An sozialräumlich besonders belasteten Standorten ist die Klassenfrequenz von Jahrgangsstufe 1-6 auf 20 Schüler*innen zu begrenzen. Für die Jahrgangsstufe 7 darf die Anzahl der Schüler*innen je Klasse 24 nicht überschreiten. Die Zumessungsfrequenz für die Jahrgangsstufen 8-13 ist für alle Schulen auf maximal 27 Schüler*innen zu begrenzen. An sozialräumlich besonders belasteten Standorten ist die Zumessungsfrequenz bei Einrichtung einer Klasse auf 20 Schüler*innen abzusenken und darf beim Hochwachsen 24 Schüler*innen nicht überschreiten. Für die Absenkung der Klassenfrequenzen sind entsprechend zusätzliche personelle Ressourcen bereitzustellen. Für die ergänzende Förderung und Betreuung in der gebundenen und offenen Ganztagsgrundschule fordern wir einen Personalschlüssel von 1:15. Für die gebundene Ganztagsgrundschule entspricht diese Ausstattung im Zeitraum von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr eine Fachkraft pro Lerngruppe.

Arbeitsentlastung und Würdigung des Engagements von Pädagog*innen

Die Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften sollte ab sofort um mindestens 1 Stunde abgesenkt werden (siehe Brandenburg). Progressiv sollten weitere Absenkungen geplant werden. Für die sozialpädagogischen Fachkräfte sollten mindestens 9 Stunden pro Woche für die mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen.

Pro Schule ist ein Ressourcenpool mit 4-10 Lehrkräfte-Stunden (in Abhängigkeit der Schüler*innenzahl) und 0,25 Erzieher*innenstellen als fester Bestandteil der Zumessungsrichtlinien vorzusehen für

- die stete (Weiter-)Entwicklung/ Fortschreibung des Schulprogramms (unter demokratischer Einbindung der Schulgemeinschaft)
- die inklusive Schulentwicklung
- die konzeptionelle Entwicklung des Ganztags
- den Aufbau und die Weiterentwicklung von Kooperationen mit Partner*innen aus Kultur, politischer Bildung, Wissenschaft, Wirtschaft, sozialen Einrichtungen etc.
- die Anbahnung und den Erhalt von Austauschprogrammen
- die Organisation von Schulprojekten, Exkursionen, Schulfahrten.

Eine Entscheidung über die Verwendung der Stunden für die genannten Aufgaben erfolgt in der Gesamtkonferenz.

Grundsätzlich sind jeder Schule 10 % mehr pädagogisches Personal als Vertretungsreserve zur Verfügung zu stellen. Zudem muss die Tätigkeit der koordinierenden Erzieher*innen als Leitungstätigkeit anerkannt werden. Für koordinierende Erzieher*innen muss es eine Freistellung in Abhängigkeit der Größe des Ganztages geben.

Solide und langfristige multiprofessionelle Personalausstattung

Jugendsozialarbeit muss ein fester Bestandteil an allen Berliner Schulen sein. Es muss mindestens ein*e Sozialarbeiter*in-Stelle im öffentlichen Dienst pro 100 Schüler*innen fest als Faktor in der Zumessungsrichtlinie verankert sein. Diese Stellen dürfen nicht kapitalisiert werden und müssen unabhängig von Förderprogrammen sein. Für Schulen in sozialer Lage bedarf es zudem mindestens eine zusätzliche Stelle für Jugendsozialarbeit.

Es muss an jeder Schule eine reguläre Ausstattung mit medizinisch geschultem Personal z.B. Schulkrankenschwester*innen geben. Für den Fall der Abwesenheit muss die Vertretung gesichert sein. Für Schüler*innen mit durchgängigem Bedarf an medizinischer Unterstützung z.B. aufgrund von chronischen Erkrankungen muss die Schule zeitnah und unbürokratisch zusätzliches medizinisch geschultes Personal zur Seite gestellt bekommen, welches Ausflüge und Klassen- und Kursfahrten begleitet. Grundsätzlich sind alle Schulen analog zu den inklusiven Schwerpunktschulen schrittweise mit Unterrichtshilfen auszustatten.

Verbindlichkeit herstellen

Es muss verbindliche Regelungen geben, dass Lehrkräfte nur in festgelegten Ausnahmen und nur bei expliziter Einwilligung der Lehrkraft fachfremd eingesetzt werden dürfen. Zudem braucht es verbindliche Regelungen zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung (Frauenförderplan sieht Spielräume von Schulleitung vor). Es sollte außerdem eine maximale Anzahl für Dienstbesprechungen und Definition für diese (nur bei unaufschiebbaren wichtigen dienstlichen Informationen) festgelegt werden.

Das Berliner Bildungsprogramm für die offene Ganztagsgrundschule als Grundlage für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit des Ganztags existiert seit 2009. Diese Grundlage ist

hoch anspruchsvoll und bietet konzeptionell alle Möglichkeiten, einen rhythmisierten Ganzttag im Sinne der Kinder zu gestalten. Alleine eine fehlende Verbindlichkeit, eine regelmäßige Evaluation der Arbeitsinhalte sowie die mangelnden personellen und räumlichen Ressourcen machen eine erfolgreiche Umsetzung des Bildungsprogramms nicht möglich.

Transparenz herstellen

Die Schulleitungen sollen verpflichtet werden, die Stundenzuweisung und die Verwendung der Personalressourcen für das Folgeschuljahr bei der letzten Gesamtkonferenz eines Schuljahres vorzustellen. Hierbei sollte auch nicht fehlen, wie und wofür Stunden für sozialpädagogische Fachkräfte eingesetzt werden. Insbesondere die Vertretungsregelung, dass Lehrkräfte nicht durch sozialpädagogisches Personal ersetzt werden sollen, muss verbindlich und transparent geregelt sein.

Supervision regulär anbieten

Alle Beschäftigten an den Schulen müssen einen Rechtsanspruch auf Supervision erhalten. Supervisionszeiten müssen Teil der Regelarbeitszeit sein.

Neue Schulbau-Standards auch bei Bestand umsetzen

Die von der Senatsbildungsverwaltung herausgegebenen Parameter für die Lern- und Teamhäuser sind nicht nur bei Neubauten, sondern auch bei Ergänzungsbauten und Schulsanierungen einzubinden. Sanierungs- und Baumaßnahmen im Schulgebäude und auf dem Schulhof sollten auf ästhetische Aufwertung von Räumen, Gebäude und Schulumfeld ausgerichtet sein, um bildungsanregende und angstfreie Lernatmosphäre zu schaffen. Viele Berliner Schulen sind bereits Ganztagschulen oder entwickeln sich zu diesen. Ganztagschulen sind Lern- und Lebensräume. Dafür bedarf es Räume für den ganzen Tag im Innen- und im Außenbereich. Es sind ausreichend Räume für differenziertes Lernen, für Rückzugsmöglichkeiten, Bewegungs- und Therapieräume, Räume für den hygienischen Bedarf, Spielflächen, Mensen sowie Team- und Arbeitsräume bereitzustellen. Grundsätzlich sollten für alle Pädagog*innen Arbeitsplätze und Ruheräume an jeder Schule vorgehalten werden.

Verlässliche Schulreinigung

Um eine verlässliche und kontinuierliche Schulreinigung zu gewährleisten, sollte diese grundsätzlich in öffentlicher Trägerschaft liegen und die Reinigungskräfte im öffentlichen Dienst angestellt sein. Durch eine klare Zuständigkeit beim Bezirk kann dieser auch die Qualität prüfen und für angemessene Arbeitsbedingungen für die Reinigungskräfte sorgen.