

Grundsatzprogramm



Anstelle eines Leitbildes

Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen Niedersachsen und sein Aktionsraum

Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen Niedersachsen (VLWN) ist die Interessensvertretung von rund 3000 Lehrkräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den kaufmännischen berufsbildenden Schulen in Niedersachsen und beschäftigt sich mit Aufgaben und Fragestellungen zur Struktur und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sowie zur Lehrerbildung in Niedersachsen. Dabei arbeitet der VLWN nicht nur thematisch eng mit seinem Dachverband, dem Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB), zusammen, sondern bringt in dessen Gremien berufsbildungspolitische Fragen und Problemstellungen aus Niedersachsen mit ein, um so Einschätzungen und Bewertungen aus bundesrepublikanischer Sicht zu erfahren und für die Erreichung seiner Zielvorstellungen zu nutzen. Darüber hinaus ist der VLWN Mitglied im Deutschen Lehrerverband Niedersachsen (DLN) sowie über seine Mitgliedschaft im Niedersächsischen Beamtenbund (NBB) auch Mitglied im dbb (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion). Diese dbb-Mitgliedschaft eröffnet den VLWN-Mitgliedern den Zugang zu den dbb-Dienstleistungszentren. Hier können beispielsweise Rechtsschutzangelegenheiten kostenlos in Anspruch genommen werden.

Als Experte für den großen Bereich der kaufmännischen beruflichen Bildung ist der VLWN für die Bildungspolitik in Niedersachsen ein bedeutender Akteur, der für deren Funktionsfähigkeit, insbesondere aber auch für die Weiterentwicklung des niedersächsischen (Berufs-)Bildungssystems unverzichtbar ist. Der VLWN versteht sich als kompetenter und verantwortungsvoller Player, der sich gemeinsam mit anderen wichtigen Akteuren der beruflichen Bildung diesen und den dort zu qualifizierenden jungen Menschen verpflichtet fühlt. Hierzu arbeitet er mit dem Berufsschullehrerverband Niedersachsen (BLVN) zusammen, der die Lehrkräfte der Fachrichtungen Gewerbe und Technik, Gesundheit und Soziales sowie Agrarwirtschaft vertritt, sowie mit den zuständigen Ministerien, Kammern, Universitäten und Verbänden der Wirtschaft. In dieser Zusammenarbeit ist dem VLWN die Sicherung und weitere Steigerung der Qualität der beruflichen Bildung von zentraler Bedeutung.

Für den VLWN, der neben den Lehrkräften – mit oder ohne unterschiedliche Funktionsstellen – an den berufsbildenden Schulen, den Studierenden der Wirtschaftspädagogik und den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an berufsbildenden Schulen auch Mitarbeitende der wirtschaftspädagogischen Lehrstühle, der Studienseminare für das Lehramt an berufsbildenden Schulen, der Schulaufsicht in den regionalen Landesämtern für Schule und Bildung, des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) sowie des Niedersächsischen Kultusministeriums zu seinen Mitgliedern zählt, stellt die Bündelung ihrer Interessen eine besondere Aufgabe dar. Die damit verbundene Vielzahl von Interessen zu einheitlichen verbandspolitischen Zielen und programmatischen Aussagen zusammenzufassen wird deshalb als eine sehr wichtige Aufgabe verstanden, weil die mit den unterschiedlichen Funktionen und Hierarchieebenen verbundenen Positionen zu Zielsetzungen, Fragen und Problemen in der beruflichen Bildung vom VLWN gebündelt werden müssen. Dieser Prozess ist anspruchsvoll und verlangt neben einem großen Engagement hohe Sensibilität und eine ausgeprägte Bereitschaft und Fähigkeit zum diskursiven Prozess sowie eine Verbandsstruktur, die solche Prozesse zulässt und fördert. Als Ergebnis dieses Gesamtprozesses stehen dann die Interessen, die durch den VLWN im (bildungs-)politischen Raum zu kommunizieren und gegenüber den Entscheidungsträgern zu artikulieren und zu vertreten sind.

Der VLWN nutzt die Chance zur politischen Teilhabe und trägt damit gleichzeitig dazu bei, seine Mitglieder an der politischen Willensbildung zu beteiligen.

<https://vlwn.de>





Der VLWN übernimmt mit seinen Aktivitäten selbstverständlich auch gesellschaftliche Verantwortung, indem er schwierige und komplexe Diskussionsprozesse sowohl innerhalb der Verbandsorganisation als auch außerhalb initiiert und führt. Damit trägt der Verband zum politischen Meinungsbildungsprozess mit dem eindeutigen Schwerpunkt in der beruflichen Bildung bei.

Das erfordert für den VLWN sowohl intern als auch extern einen Kommunikationsprozess, bei dem die Interessen und Positionen seiner Mitglieder auf der einen Seite und die Interessen der übrigen Akteure der beruflichen Bildung auf der anderen Seite Berücksichtigung finden und gleichzeitig die Verpflichtung zur Weiterentwicklung des Systems nicht aus den Augen verloren wird. Deshalb stützt sich der VLWN mit seinen Bezirks- und Ortsverbänden intern auf eine Struktur, die sicherstellt, dass die Mitglieder ihre berechtigten Interessen einbringen können und diese in der weiteren Entwicklung verbandsintern diskutiert und berücksichtigt werden.

Eine erfolgreiche Kommunikation nach außen erfordert für den VLWN vielfältige Aktivitäten. Dazu gehören u. a. Gespräche mit den Entscheidungsträgern und sonstigen Akteuren der beruflichen Bildung auf Landesebene und in den Regionen (Region Hannover, Landkreise und Städte als Schulträger, Regionalabteilungen der Niedersächsischen Landeschulbehörde bzw. Landesämter, Kammern, Universitäten, Studienseminare u. a.), die Veröffentlichung von Stellungnahmen, die Durchführung von Verbandsveranstaltungen zu besonderen Themen, die aktive Teilnahme an Veranstaltungen anderer Institutionen, die sich mit der Struktur und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beschäftigen. Nur so kann der VLWN seine Ziele und die Interessen seiner Mitglieder wirksam verfolgen. Entscheidend sind dabei die Konsistenz der Kommunikationsprozesse insgesamt und die Glaubwürdigkeit und Qualität der vertretenen Positionen.

Unter Berücksichtigung der bisherigen Überlegungen lassen sich drei zentrale Arbeitsbereiche für die Verbandsarbeit benennen. Diese sind unter dem Aspekt einer fachverbandlichen Perspektive die Bereiche

- schul-, bildungs- und gesellschaftspolitischer Akteur und
- Human Resources: Das Mitglied in seiner aktuellen Berufssituation.

Aus der Perspektive des VLWN als gewerkschaftlicher Vertretung der Kolleginnen und Kollegen kommt als dritter Arbeitsbereich

- Recht und Besoldung – gewerkschaftliche Dienstleistungen (die Überschrift unten ist: „Recht und Besoldung – gewerkschaftliche Dienstleistungen“. Ich würde die Überschriften anpassen, wie es bei den anderen beiden Überschriften der Fall ist)

hinzu. Diese drei Arbeitsbereiche zeigen sich auch in dem Zuschnitt der Geschäftsfelder zwischen den Mitgliedern des geschäftsführenden Vorstands des VLWN.

Bei unserer Geschäftstätigkeit gilt immer der Grundsatz der Nachhaltigkeit. Dabei orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Diese spiegeln sich nicht nur bei unseren Gesprächen mit den politischen Akteuren (z. B. Geschlechtergerechtigkeit, Gesundheit und Wohlergehen etc.) wider, unseren Konsum (z. B. Büromaterial, Werbemaßnahmen, Veranstaltungen etc.) richten wir immer stärker an den Nachhaltigkeitszielen aus.



Schul-, bildungs- und gesellschaftspolitischer Akteur

Human Resources

Recht und Besoldung

I. Der Fachverband als schul-, bildungs- und gesellschaftspolitischer Akteur

Vormals als Schul- und Bildungspolitik bekannt, war dieser Bereich schon immer ein zentrales Arbeitsfeld des VLWN. Der VLWN ist kompetenter Akteur, der sich gleichermaßen seinen Mitgliedern wie auch den ihnen anvertrauten Lernenden verpflichtet fühlt. Als solcher wird der Verband im (berufs-)bildungspolitischen Raum wahr- und ernst genommen und ist ein gefragter Ansprechpartner. Stichwortartig kann dieser Aufgabenbereich in aller Vorläufigkeit durch folgende Handlungsfelder charakterisiert werden. Dabei geht es um die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungswesens in den Bereichen:

Berufsorientierung

- Übergang von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung am Ende der Sekundarstufe I, insbesondere die Neubestimmung und -organisation des sog. Übergangssektors;
- Weiterentwicklung der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung, insbesondere unter Berücksichtigung von technologisch-organisatorischen Entwicklungen, wie z. B. Digitalisierung, oder von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, wie z. B. zunehmende Akademisierung, Zuwanderung, Inklusion;
- Ausgestaltung neuer und neu geordneter Ausbildungsberufe;
- Demografie und Regionalisierung;
- Qualitätssicherung der beruflichen Bildung;
- Weiterentwicklung der Berufsbildung, z. B. durch eine enge Verknüpfung von Erstausbildung und Weiterbildung, die durch einen sowohl theoretisch-anspruchsvollen wie auch berufspraktisch orientierten Berufsbildungsweg bis hin zur DQR-Niveaustufe 6 bzw. 7 an der beruflichen Schule (Tertiärstufe „Höhere Berufsbildung“) zu charakterisieren ist;



- Sicherung und Weiterentwicklung des Angebots an beruflichen Vollzeitschulen;
- Internationalisierung der beruflichen Bildung als Antwort auf eine sich immer stärker globalisierende Wirtschaft durch mehr als nur über eine Akzentuierung im fremdsprachlichen Unterricht;
- kontinuierliche fachlich-inhaltliche und methodisch-didaktische Weiterentwicklung der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse und Erwartungen der unterschiedlichen beruflichen Fachrichtungen;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Umsetzung der eigenverantwortlichen Schule
- u. v. m.

Dabei setzt sich der VLWN derzeit insbesondere für folgende Themen ein:

- Fördern und fordern: Zusatzqualifikation/Anrechnung
- Niedersachsenweit muss ein breit aufgestelltes Bildungsangebot zur Verfügung gestellt werden. Besonders im ländlichen Raum sind die berufsbildenden Schulen ein wesentliches Element der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik. Diese müssen mit Ressourcen in entsprechendem Maße ausgestattet werden.

Zusatzqualifikationen ermöglichen es jungen Erwachsenen, sich bereits während der dualen Berufsausbildung für zukünftige Arbeitgeber attraktiv zu machen. Diese können sprachliche Qualifikationen beinhalten, aber auch fachliche und informationstechnische Qualifikationen, wie z. B. den/die Europakaufmann/-frau. Damit dieses Angebot flächendeckend angeboten werden kann, muss ein entsprechendes Budget vom Land zur Verfügung gestellt werden.

- Eine Zertifizierung durch anerkannte Organisationen muss möglich und ggf. einheitlich sein. Eine Verzahnung der dualen Ausbildung mit entsprechenden Studiengängen wird an einigen berufsbildenden Schulen in Modellversuchen erfolgreich umgesetzt. Dies beruht bisher auf freiwilligen Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen. Generell sollte eine Anrechnung der Zusatzqualifikationen bzw. von Teilen der Ausbildung auf ein einschlägiges Studium möglich sein. Auch hierzu ist eine Zertifizierung notwendig, um einen Qualitätsstandard zu sichern.

Fördern und fordern: Inklusion/Integration

In berufsbildenden Schulen gibt es in vielen Bereichen sehr heterogene Lerngruppen. Damit die geforderte individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern erfolgreich realisiert werden kann, braucht es die Unterstützung des Landes. Dazu ist die Lehreraus- und -fortbildung entsprechend anzupassen und es sind zusätzliche personelle und materielle Ressourcen bereitzustellen, z. B. entsprechende Lehrerstunden und begleitendes Personal für die Inklusionslernenden.

- Die Integration von Geflüchteten erfolgt nicht nur in den Einstiegsklassen. Auch in den Berufsschulklassen finden sich vermehrt Schülerinnen und Schüler mit Sprachschwierigkeiten. Dies stellt besondere Ansprüche an den Unterricht, da neben der Alltagssprache auch die Berufssprache neu erlernt werden muss. Für diese zusätzlichen Unterstützungsaufgaben und Belastungen der Kolleginnen und Kollegen muss ein Ausgleich geschaffen werden. Das Niedersächsische Kultusministerium muss an dieser Stelle zielführende Konzepte und Hilfestellungen entwickeln und zur Verfügung stellen, damit die Integration gelingen kann.
- Das Ziel der Integration und der Inklusion ist die Übernahme dieser jungen Menschen in den ersten Ausbildungsmarkt. Die Entwicklung, Anerkennung und Umsetzung von neuen Ausbildungsberufen und -konzeptionen speziell für diese Jugendlichen, insbesondere neuer theoriegeminderter, sprachvereinfachter Ausbildungen, ist notwendig. Dies kann z. B. durch die Stufenausbildung (zweijährige Berufe) erfolgen. Auch andere Konzepte sind denkbar.



Berufs- und Studienorientierung

Eine qualifizierte Beratung von Schülerinnen und Schülern über ihren weiteren Bildungsweg setzt bei den Lehrkräften u. a. fundierte Kenntnisse über die Berufs- und Arbeitswelt voraus. Fehlentscheidungen, die insbesondere für die individuellen Bildungsbiografien folgenschwer sind, können damit häufiger vermieden werden. Deshalb ist es notwendig, dass die Berufs- und Studienorientierung von dafür entsprechend weitergebildeten Lehrkräften an berufsbildenden Schulen durchgeführt wird. Nicht nur die personelle Ausstat-

tung, sondern auch die Bildungsinfrastruktur ist an den berufsbildenden Schulen hierfür vorhanden. Die gesetzlichen Grundlagen sind dazu entsprechend anzupassen.

Digitalisierung

Kaum ein Punkt wird die Schulen in den nächsten Jahren so sehr beschäftigen wie die Digitalisierung in der Berufs- und Arbeitswelt. Der niedersächsische Masterplan Digitalisierung und der Digitalpakt waren dabei die ersten Schritte, um die technische Infrastruktur zu verbessern. Allerdings müssen auch die Lehrkräfte mitgenommen werden. Zum einen müssen sie dazu mit entsprechender Technik ausgestattet werden und zum anderen mit entsprechender Kompetenz, um diese neuen technischen Möglichkeiten zielführend im Unterricht einzusetzen. Und nicht zuletzt muss es digitalen Content geben und die Fragen des Urheberrechts müssen geklärt sein.

- Lehrkräfte sind mit leistungsfähigen mobilen Endgeräten auszustatten. Diese sollten den aktuellen Standards entsprechen, gewartet und regelmäßig ausgetauscht und erneuert werden. Alternativ müssen an den Schulen ausreichend viele Lehrerarbeitsplätze mit moderner Informationstechnologie ausgestattet werden. Unterrichtsbezogene Tätigkeiten der Lehrkräfte setzen moderne Informationstechnologie voraus. In der Schule müssen daher hinreichend viele Zugänge zu diesen digitalen Endgeräten für die Lehrkräfte vorgehalten werden.
- Die Verlässlichkeit von Technik ist die Voraussetzung für die Digitalisierung des Unterrichts. Die Funktionalität der Technik vor Ort muss daher durch eine entsprechende Anzahl von Systembetreuern gewährleistet sein. Qualifizierungsmaßnahmen des nicht lehrenden Personals müssen sichergestellt und finanziert werden.
- Neben der technischen Betreuung durch Systemadministratoren muss es Medienpädagogen vor Ort geben, die die Lehrkräfte bei der Integration der digitalen Technik in die aktuellen Lernsituationen unterstützen.
- Dies muss auch Niederschlag in ein entsprechendes vom Land angebotenes und finanziertes Lehrkräftefort- und -weiterbildungsprogramm finden, das sich an dem mit der Digitalisierung verbundenen Kompetenzerfordernis der Lehrkräfte und den aktuellen Entwicklungen in der (digitalen) Welt orientiert. Nur dann kann die Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die digitale Welt gelingen.

Insbesondere kommt es darauf an, dass

- die Lehrkräfte die digitalen Möglichkeiten für die Wissensvermittlung bzw. den Wissenserwerb kompetent nutzen,
- sich die Lehrkräfte die Motivation und Affinität der Lernenden im Umgang mit digitalen Endgeräten für den Wissenserwerb zu eigen machen,
- der schulische Unterricht auch die aktuellen und zukünftigen Anwendungen der digitalen Möglichkeiten im Betrieb berücksichtigt, was durch eine intensivere Lernortkooperation erreicht werden könnte,
- über Simulationen in moderne, digital unterstützte betrieb-

- liche Arbeitsweisen in die Berufspraxis einführt wird,
- die technischen Möglichkeiten für „Distance Learning“ bzw. „Blended Learning“ in entsprechend gestalteten Arrangements eingesetzt werden,
- virtuelle Realitäten technisch verfügbar und methodisch-didaktisch in den Unterricht integrierbar sein müssen,
- die spezifischen Möglichkeiten der Digitalisierung für die Individualisierung von Lehr-Lern-Prozessen sowie zur gezielten Förderung von leistungsstärkeren bzw. leistungsschwächeren Lernenden sowie zur Inklusion genutzt werden,
- die Lernenden für die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesellschaft sensibilisiert werden,
- allen Lehrkräften an den berufsbildenden Schulen ein jährlicher Fortbildungsanspruch während der Dienstzeit von mindestens zwei Wochen garantiert und von ihnen eingefordert wird. Nur so werden die Lehrkräfte in der Lage sein, den durch die Digitalisierung ausgelösten schnellen Veränderungen bei den Kompetenzanforderungen entsprechen und das qualitativ hochwertige Unterrichten aufrechterhalten zu können.
- Die Entwicklungen der künstlichen Intelligenz („KI“ oder „AI“) sind im Rahmen einer dynamischen und agilen Digitalisierungsoffensive aufzunehmen und zu übertragen. Dazu wird auch eine Neuorientierung im Rahmen der Leistungsbewertung notwendig sein. Hier müssen die Entwicklungen schnell aufgegriffen und übertragen werden.
- Es bedarf einer wissenschaftlichen Formulierung, Ausarbeitung und Einführung einer neuen E-Didaktik mit umfassenden Handlungshilfen für die Lehrkräfte. Die Grundsätze des digitalen Unterrichtens (Unterricht zielgerichtet digitalisieren, Gesprächsraum für Diskussionen schaffen, handlungs- und ergebnisorientiert arbeiten, Änderung der Prüfungskultur, Mitbestimmung zulassen, Feedback einfordern und geben, verschiedene Lösungswege zulassen) sollten durch Fortbildungen und Materialien für alle Lehrkräfte vorgebracht werden.
- Die 4K des modernen Lernens mit digitalen Endgeräten (Kommunikation, Kollaboration, Kreativität, kritisches Denken) müssen ebenso wie das SAMR-Modell zur Integration von Lerntechnologie bereits in der Ausbildung von Lehrkräften thematisiert werden.

Budget

Damit der Fachkräftebedarf im Flächenland Niedersachsen gedeckt werden kann, ist ein möglichst breites Angebot in allen berufsbildenden Schulen in Niedersachsen notwendig. Das System der Budgetierung ermöglicht hier eine Flexibilität, die auch die Beschulung kleiner Bildungsgänge zulässt. Allerdings müssen kleine Bildungsgänge durch größere Lerngruppen in anderen Bildungsgängen unterstützt werden. Gleichzeitig ist das Budget auch z. B. für Zusatzqualifikationen zu verwenden.

Die Herausforderungen, die derzeit an das Bildungssystem gestellt werden, können nur erfüllt werden, wenn das Budget angepasst wird. Dazu muss neben einer Anpassung der

dem Land zur Verfügung stehenden Ist-Stunden (mehr Lehrerstellen) auch ein freies Budget zum Ausgleich von Unterrichtsausfall aufgrund von beispielsweise Krankheiten, Fortbildungen, Schwangerschaften und zum Ausgleich der zu geringen Unterrichtsversorgung gestellt werden.



Zudem muss den besonderen Bedarfen in den einzelnen Bildungsgängen Rechnung getragen werden. Die Schüleranteilswerte müssen in einigen Bereichen angepasst werden. So sind z. B. die Lerngruppen in den Kursen des beruflichen Gymnasiums mit erhöhten Anforderungen analog zu den allgemeinbildenden Schulen zu verkleinern. Gleiches gilt für alle Bereiche, in denen stark heterogene Lerngruppen zu finden sind.

Ein erhöhtes Budget mit der damit verbundenen Möglichkeit, Zusatzqualifikationen anzubieten, trägt zu einer Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung bei. Insbesondere ist hier auch eine entsprechende Anrechnung auf ein ggf. nachfolgendes Studium möglich und nötig. Mit einem solchen Angebot wird eine Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung geleistet, wie sie auch auf nationaler und europäischer Ebene angestrebt wird. Ziel muss sein, dass dies im Bereich des staatlichen Bildungswesens bleibt.

Das Kultusministerium fordert von den Lehrkräften an den berufsbildenden Schulen immer wieder die Umsetzung von Reformen. Neben den organisatorischen Veränderungen, wie Kernaufgabenmodell (KAM), Inklusion, Integration, dem Schulisches Curriculum Berufsbildende Schulen (SchuCu-BBS) und vielen anderen mehr, entwickeln sich hier weitere Arbeitsfelder für die Lehrkräfte. Damit dies gelingen kann, werden deutlich mehr Ausgleichszeiten für die Lehrenden geschaffen werden müssen. Eine sinnvolle Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ohne weitere Ressourcenzuweisung ist zum Scheitern verurteilt. Dies gilt nicht nur für die Lehrkräfte und deren Bildungsarbeit, sondern auch für die einzelnen Funktionsstellen in der Team-, Leitungs- und Koordinationsarbeit.



Schulverwaltung

Für alle Schulen des Landes muss zeitnah ein schulformübergreifendes, modernes und ressourcenschonendes und überall verfügbares Schulverwaltungsprogramm angeschafft oder entwickelt werden, so wie es in anderen Bundesländern seit langer Zeit üblich ist.

Ziel: Den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Administration entlasten.

Dazu zählen z. B. die Stundenplangestaltung, das Pflegen digitaler Klassenbücher und digitaler Klassenlisten, die Zeugnisschreibung, die Berechnung von Durchschnittsnoten und die statistische Auswertung der Zahlen.

Die Verwaltung der Lernenden muss dabei rechtssicher (z. B. durch ein zentrales Einpflegen neuer Regelungen, Möglichkeiten der datenschutzkonformen Kommunikation mit den Lernenden) sein und die Lehrkräfte entlasten.

Gesundheitsmanagement/Fürsorge

Der VLWN sieht das Gesundheitsmanagement als ein wichtiges Handlungsfeld des Dienstherrn im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern des Landes.

Die Arbeitssituation der Lehrkräfte ist durch hohe Arbeitsbelastungen gekennzeichnet. Dies wird deutlich im häufigen vorzeitigen krankheitsbedingten Ausscheiden von Lehrkräften aus dem Schuldienst, insbesondere wegen psychischer und psychosomatischer Erkrankungen. Der Gesundheitszustand von Lehrerinnen und Lehrern ist in mehrfacher Hinsicht relevant:

- Die Gesundheit von Lehrkräften hat einen direkten Einfluss auf die Qualität schulischer Arbeit.
- Die Gesundheitsförderung ist bedeutsam vor dem Hintergrund des bereits seit längerer Zeit bestehenden Lehrkräftemangels.
- Die hohe Zahl an Frühpensionierungen aus Krankheitsgründen führt zu einer Erhöhung der volkswirtschaftlichen Kosten und erhöht das Problem des Lehrkräftemangels zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund ist es alarmierend, dass die Anzahl an Lehrkräften, die mithilfe neuer Kommunikationsformen verleumdet, bedroht und belästigt werden, stark zugenommen hat. Der Dienstherr muss auch in diesem Bereich wirksame Gegenmaßnahmen gegen Verunglimpfungen von Lehrkräften und gegen Mobbing ergreifen.

Fortbildungen zum Gesundheitsmanagement müssen auch weiter durchgeführt werden. Darüber hinaus müssen flexible Arbeitszeitmodelle/Altersteilzeitmodelle geschaffen werden, die der Gesunderhaltung der Lehrkraft dienen. Auch die Altersermäßigung ist entsprechend den veränderten Pensionierungs-/Renteneintrittsaltern anzupassen. Nur dann ist ein generelles Erreichen der Altersgrenze wahrscheinlich.

Vereinbarkeit von Familien und Beruf

Die Bundesregierung hat ein deutliches Signal zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. Dieses begrüßen wir ausdrücklich. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss sichergestellt werden. Entsprechende Maßnahmen sind auch auf niedersächsischer Ebene zu ergreifen. Durch die sich ändernden Anforderungen an einen flexiblen Arbeitsplatz Schule muss die Arbeitszeitverordnung dringend grundlegend reformiert und den geänderten Anforderungen angepasst werden.

II. Human Resources: Das Mitglied in seiner aktuellen Berufssituation

Für das Gelingen beruflicher Bildung sind neben den grundsätzlichen bildungspolitischen Entscheidungen die Lehrkräfte die zentrale Steuerungsgröße. Guter Unterricht wird von guten Lehrkräften gemacht. Seit Jahren sind die berufsbildenden Schulen mit einer Unterrichtsversorgung von deutlich unter 100 Prozent unterversorgt. Dies liegt zum einen daran, dass zu wenig Stellen geschaffen werden. Zum anderen ist eine landesweite Deckung der Stellen mit qualifizierten Nachwuchskräften nicht möglich. Hier sind dringend Maßnahmen zur vermehrten Aufnahme des Studiums der Berufs- und Wirtschaftspädagogik notwendig, damit auch in Zukunft ein qualifizierter Unterricht im beruflichen Schulwesen sichergestellt werden kann.



Auch die zweite Phase und die dritte Phase der Lehrerbildung sind wichtig. Daher widmet der VLWN diesen Bereichen höchste Aufmerksamkeit. Das bereits in der Vergangenheit gelebte Engagement wird der VLWN auch zukünftig fortführen und noch weiter intensivieren. Die zentrale Herausforderung für die Lehrerbildung wird in den kommenden Jahren die hinreichende Versorgung der Schulen mit grundständig gut qualifizierten Lehrkräften sein. Nur so sind die beruflichen Schulen in der Lage, die jungen Menschen in angemessener Weise auf die neuen Lebenswirk-

lichkeiten, wie beispielsweise Internationalisierung, Inklusion, Migration oder Digitalisierung, im privaten, beruflichen sowie auch im gesellschaftlichen Raum vorzubereiten. Bei dieser Aufgabe sind alle drei Phasen der Lehrerbildung angesprochen.

Vor allem geht es zukünftig um folgende Schwerpunkte:

- die quantitative Ausweitung der Ausbildungsplätze für Berufs- und Wirtschaftspädagoginnen und -pädagogen sowohl in der universitären Phase wie auch im Vorbereitungsdienst;
- das Garantieren eines hohen Qualifikationsstandards in der Ausbildung der Berufs- und Wirtschaftspädagoginnen und -pädagogen, der sich an den Bezugswissenschaften wie auch an der schulischen Praxis orientiert;
- die Sicherstellung und Weiterentwicklung der bewährten Grundstruktur der Lehrkräftequalifizierung mit Bachelor- und Masterstudium in der ersten Phase und einem mindestens 18-monatigen Referendariat in der zweiten Phase;
- das Bereitstellen eines breiten studierbaren Fächerangebots im universitären Wahlbereich, das dem Bedarf der beruflichen Schulen und auch den Wünschen und Erwartungen der Studierenden entspricht;
- die Offenhaltung der Option der Studierenden für einen möglichst problemlosen Studienortwechsel im Inland sowie innerhalb des europäischen Auslands;
- die Sicherstellung der bundesweiten Anerkennung des Master-Abschlusses als Eingangsvoraussetzung in das Referendariat;
- die Verbesserung der Attraktivität und des Ansehens der Lehrämter für berufliche Schulen durch Beschäftigungsbedingungen und Imagekampagnen;
- ggf. die Einrichtung von Sondermaßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs durch Seiten- und Quereinsteiger, wobei diese Lehrkräfte ergänzend zu ihrem bereits vorhandenen einschlägigen fachwissenschaftlichen Studium eine berufs- und wirtschaftspädagogische sowie eine dem Referendariat vergleichbare berufspraktische Qualifizierung durchlaufen müssen, bevor sie eigenverantwortlich unterrichten;
- die Verbesserung der personellen, monetären und technischen Ausstattung der Studienseminare;
- die Einrichtung von nach A 15 besoldeten Fachleiterstel-



- len für alle Fachleitungen – entsprechend dem Qualitätsanspruch an die Ausbildung der Studienseminare (Mitwirkende müssen die Ausnahme bleiben);
- die Sicherung und den Ausbau des Angebots von Zusatzqualifikationen, z. B. zur Digitalisierung, Integration, Inklusion, in der zweiten Phase der Lehrerbildung – ausgerichtet an den Bedarfen in den Schulen;
 - den Ausbau und die Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte – die dritte Phase der Lehrerbildung – unter Nutzung der neuen technischen Möglichkeiten entsprechend dem Konzept eines lebensbegleitenden Lernens (dies ist besonders wichtig, da gesellschaftliche Entwicklungen das Berufsbild der Berufsbildner kontinuierlich verändern. Inklusion, Migration, Digitalisierung, neue Berufsbilder – dies sind nur einige Punkte, die den Berufsalltag der Lehrkräfte in den letzten Jahrzehnten verändert haben und verändern. Hierzu sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, die zeitnah zu den Veränderungen durch das Land organisiert, angeboten und bezahlt werden, notwendig);
 - die verstärkte Ausrichtung der Fortbildungen auch auf Schwerpunkte zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte – ohne dabei die fachlichen Inhalte zu vernachlässigen;
 - die Einführung von zentralen Arbeitsgruppen zur wissenschaftlich unterstützten Erarbeitung von Materialien zu (neuen) curricularen Vorgaben, um so zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen beizutragen und gleichzeitig für einheitliche Standards in den Schulen zu sorgen;
 - die Etablierung eines Qualitätssicherungssystems für Lehrerfortbildungen durch das Land, um so sowohl fachwissenschaftlich als auch methodisch-didaktisch

- anspruchsvolle Fortbildungen zu garantieren;
- die Schaffung eines Instituts zur strukturierten Weiterentwicklung digitaler Technik im Bildungsbereich, sowohl in der Schule als auch in der Hochschule und der Wirtschaft. (Dazu gehört die Schaffung von E-Professuren, die sowohl die Technik für die Schule erforschen und evaluieren, die methodisch-didaktische Umsetzung in den Unterricht systematisch erforschen und begleiten sowie diese aktiv in die Aus-, Fort- und Weiterbildung integrieren.)

Neben den Maßnahmen, die vom Dienstherrn umgesetzt werden müssen, versteht der VLWN es auch als seine Aufgabe, die Mitglieder bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dazu bietet der VLWN jährlich ein umfassendes Fortbildungsprogramm an. Weiterhin besteht auf Wunsch die Möglichkeit zur individuellen Beratung.

Mit Eintritt in den Ruhestand soll das verbandliche Leben nicht enden. Der VLWN vertritt selbstverständlich auch die gewerkschaftlichen, rechtlichen und sozialen Interessen seiner Ruheständlerinnen und Ruheständler.

In juristischen Fragen stehen uns auch weiterhin die Anwältinnen und Anwälte aus den Dienstleistungszentren des dbb mit Beratung und juristischer Unterstützung zur Seite.

Alle Ruheständler sind Mitglied im Bund der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen im NBB, was weitere Vorteile eröffnet.

Ein Team organisiert Fachvorträge und andere Veranstaltungen für diese Mitglieder.

Der VLWN bietet jährlich ein umfassendes Fortbildungsprogramm an. Weiterhin besteht auf Wunsch die Möglichkeit zur individuellen Beratung.

III. Recht und Besoldung – gewerkschaftliche Dienstleistungen

Der VLWN übernimmt nicht nur die verbandspolitische, sondern auch die gewerkschaftliche Vertretung der in ihm organisierten Mitglieder. Auf den Bereich „Recht und Besoldung – gewerkschaftliche Dienstleistungen“ kommt somit eine wichtige und immer wichtiger werdende Bedeutung zu. Wenngleich viele Grundpositionen des VLWN gut durch den dbb (Deutschen Beamtenbund und Tarifunion) vertreten werden, gibt es doch eine Reihe spezifischer Statusfragen der Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen in Niedersachsen, die sie an ihren Verband herantragen und bei denen sie eine Vertretung durch ihn erwarten.

Grundsätzlich bestehen für die vom VLWN vertretenen Kolleginnen und Kollegen die folgenden Hauptanliegen im Bereich „Recht und Besoldung – gewerkschaftliche Dienstleistungen“:

- Sicherung des Beamtenverhältnisses für die Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen;
- Sicherung und Weiterentwicklung des Besoldungssystems, bei dem die Beschäftigten in Niedersachsen in den vergangenen Jahren bereits deutliche Einschnitte haben hinnehmen müssen;
- Einhaltung des tradierten Abstandsgebotes in der Besoldung, d. h. die Erhöhung der Eingangsbesoldung für universitär ausgebildete Berufsbildner auf A 14;
- Sicherung und Weiterentwicklung des Versorgungssystems, verbunden mit flexibleren auf die Bedürfnisse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zugeschnittenen Angeboten;
- keine weiteren Einschnitte bei den Beihilfeleistungen, da hier die Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren bereits gravierende Verschlechterungen hinnehmen mussten;
- aufgrund der technischen Entwicklung in den letzten Jahren sind insbesondere rechtssichere Lösungen von Fragen des Urheberrechts bei den Digital- und Printmedien für den Unterricht notwendig;
- Schaffung flexibler Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, um den geänderten individuellen Lebensentwürfen auch in Zeiten von Fachkräftemangel Rechnung zu tragen;
- Erhöhung der Bezüge im Vorbereitungsdienst, um den Nachwuchs zu sichern.

Besoldung

Neben den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen leistet auch die Besoldung einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität des Berufes.

Durch die bereits vor vielen Jahren vorgenommene Reduzierung und die spätere vollkommene Streichung der jährlichen Sonderzuwendung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) haben die Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen in Niedersachsen in den letzten Jahren erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Dieser Tatbestand ist inzwischen aufgrund der vom NBB eingereichten Klagen auch gerichtlich bestätigt worden. Die aktuellen Sonderzahlungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, der lange überfällig war. Der VLWN setzt sich auch weiterhin dafür ein, dass der über Jahre aufgebaute Besoldungs- und Versorgungsrückstand ausgeglichen wird.

Wenn die jährliche Sonderzuwendung wieder gezahlt wird, strebt der VLWN an, dass diese in die Gehaltstabelle einzuarbeiten ist und somit nicht wieder bei jeder Besoldungserhöhung zur Disposition gestellt werden kann.

Die jungen Kolleginnen und Kollegen gestalten die Zukunft der berufsbildenden Schulen. Der Kampf um die Nachwuchskräfte ist bereits in vollem Gange. An den Universitäten und in den Studienseminaren in Niedersachsen findet eine qualitativ herausragende Ausbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen statt. Es ist daher dringend notwendig, dass diese Kolleginnen und Kollegen im Land bleiben. Das Land Niedersachsen muss sich auch und insbesondere im Vorbereitungsdienst als interessanter Arbeitgeber präsentieren. Unter anderem ist dazu eine deutliche Erhöhung der Besoldung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst notwendig.

Auch nach dem Vorbereitungsdienst ist eine angemessene Besoldung wichtig. Die Eingangsbesoldung nach dem Vorbereitungsdienst muss weiterhin mindestens A 13 Z bleiben. Der jetzige Stand bei Besoldung, Versorgung und Beihilfe muss für die Theorielehrkräfte, die Lehrkräfte für Fachpraxis sowie die Pensionäre mindestens erhalten bleiben.

Arbeitszeit

In den vergangenen Jahren sind immer wieder Arbeitszeitstudien durchgeführt worden. Das Ergebnis ist immer das gleiche. Die Lehrkraft arbeitet ca. 2–3 Stunden zu viel in der Woche. Bleiben die Rahmenbedingungen, wie sie sind, muss das Stundendeputat herabgesetzt werden. Der VLWN setzt sich dafür ein, dass das geltende Recht zur Arbeitszeiterfassung zeitnah bei den Beschäftigten in Schule umgesetzt wird. Dazu muss das Land definieren, was Arbeitszeit ist. Generell sind wir zu Gesprächen zu einer neu gestalteten Arbeitsverordnung für die Schule bereit. Ein modernes flexibles Arbeitszeitmodell ist auch deshalb zwingend notwendig, um weiterhin junge Menschen für das Berufsbild Berufsschullehrkraft zu begeistern.

Arbeitsbelastung/Stellenkegel

Das Tätigkeitspektrum der Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen hat sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Dadurch ist die Arbeitsbelastung deutlich gestiegen.



Folgende Bereiche werden dabei u. a. als verbandliche Handlungsfelder identifiziert:

- Der Verband setzt sich für die Einführung von multiprofessionellen Teams an den berufsbildenden Schulen ein. Systemadministratoren und Medienpädagogen, Schulverwaltungskräfte, Sozialpädagogen und Pädagogische Mitarbeiter zur Unterstützung der Lehrkräfte insbesondere in offenen Lern- sowie Praxisphasen sind nach dem Beispiel anderer Länder (Finnland: 40 Prozent nicht lehrendes Personal) in die Stellenkegel zu integrieren. Hierdurch würde die Qualität beruflicher Schulen gefördert und eine spürbare Entlastung der Lehrkräfte bei gleichzeitiger Verbesserung der Unterrichtsqualität erreicht.
- Insbesondere durch den stark zugenommenen Verwaltungsaufwand aufgrund von immer neuen durch das Land Niedersachsen erlassenen Vorschriften haben sich die Verwaltungstätigkeiten zulasten der Unterrichtstätigkeit erhöht. Dazu gehören auch unterrichtsfremde Tätigkeiten, wie die Lehrmittelverwaltung, die Raumverantwortlichkeit sowie sicherheitstechnische und datenschutzbezogene Aufgaben. Hier sind dringend die notwendigen Anpassungen vorzunehmen.
- Unterrichtsausfälle, beispielsweise durch Praktika, werden von Schulen häufig faktorisiert. Diese Stunden wer-

den also bereits im Vorfeld auf die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung aufgeschlagen. Durch Praktikumsbetreuungen und/oder Korrekturen wird von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine enorme Mehrarbeit geleistet, die nicht entsprechend honoriert wird. In Anlehnung an die Regelung zum Förderunterricht fordert der VLWN eine fünfprozentige Entlastungspauschale, die schulindividuell eingesetzt werden kann.

- Die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten und/oder Referendarinnen und Referendaren stellt einen wesentlichen und wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung dar. Hierzu müssen vom Land Anrechnungsstunden bereitgestellt werden.
- Die Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften für Fachpraxis im Berufsbereich Wirtschaft und Verwaltung muss an die Verpflichtung der Theorielehrkräfte angeglichen werden. Im Laufe der Jahre hat sich das Unterrichten für Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis im kaufmännischen Bereich wesentlich geändert.
- Für die Umsetzung von Reformen müssen zusätzliche Anrechnungsstunden gegeben werden. Für das berufsbildende Schulsystem ist es besonders wichtig, dass neue Entwicklungen, Erkenntnisse und Erfahrungen getestet und ausprobiert werden. Der damit verbundene Mehraufwand ist nicht ohne Weiteres zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufgaben zu leisten. Auch sind durch die Übertragung von zusätzlichen, höherwertigen Aufgaben in die Schulen zusätzliche Funktionsstellen (A 14, A 15) notwendig geworden.
- Der Beratungsbedarf bei Schülerinnen und Schülern steigt kontinuierlich. Die Beratungslehrkräfte sollen deshalb zusätzliche Entlastungsstunden erhalten. Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der jungen Lernenden bildet das Schülercoachingsystem, welches zur Stärkung aller Lernenden etabliert werden muss und in die Faktorentabellen aller Bildungsgänge eingearbeitet werden muss. Eine Einrichtung eines solchen Systems wird derzeit noch über das Schulbudget finanziert.
- Die Mehrarbeit ist für die Lehrkräfte und die Schulen nicht immer planbar. Unterrichtsstunden, die geleistet werden, müssen zwingend auch ohne vorherigen Antrag auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten werden. Derzeit kann ein Arbeitszeitkonto maximal über 15 Jahre geführt werden. Diese Begrenzung ist aufzuheben. Generell ist allerdings auf Mehrarbeit zu verzichten.

Personalräte

Die Schulpersonalräte sind aus Sicht des Verbandes ein wichtiges Gremium zur Vertretung der Interessen der einzelnen Lehrkraft. Der VLWN sieht es zwingend als seine Aufgabe an, die Stellung der Personalräte zu stärken. Dazu bieten wir Schulungen an. Die Stufenvertreter des VLWN stehen ebenfalls auf allen Ebenen (Bezirkspersonalräte und Schulhauptpersonalrat) als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zudem arbeitet der VLWN daran, die Rahmenbedingungen für die Personalräte zu verbessern. Eine ständige Forderung

des VLWN ist daher die Forderung nach einer angemessenen Freistellung der Schulpersonalräte. Durch die Aufgabe des Fachgruppenprinzips ist es für die Personalräte in der Landeschulbehörde und im Kultusministerium deutlich schwieriger geworden, die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Eine Wiedereinführung des Fachgruppenprinzips wird vom VLWN gefordert. Die Rahmenbedingungen in den Personalvertretungen müssen sich an demokratischen Gegebenheiten mit einem angemessenen Minderheitenschutz orientieren. Hierfür setzt sich der VLWN mit den anderen NBB-Lehrerverbänden aktiv ein.

Reisekosten

Die aktuellen Entwicklungen im Bereich der schulischen und insbesondere der beruflichen Bildung erfordern von den Lehrkräften eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen. In einem Flächenland wie Niedersachsen entstehen oft höhere Reisekosten. Auch die Kolleginnen und Kollegen, die in den Randregionen des Landes leben, müssen eine vollständige Erstattung ihrer Reisekosten erhalten. Gleiches gilt für Klassenfahrten. Die aktuelle, kurzzeitige erhöhte Kilometerpauschale muss beibehalten werden.

Pension

Die Kolleginnen und Kollegen, die ihr Arbeitsleben in den Dienst des Landes gestellt haben, haben einen Anspruch auf einen ihrer jeweiligen Situation entsprechend zugeschnittenen Eintritt in den Ruhestand sowie auf eine angemessene Altersversorgung. Dies ist aus Sicht des VLWN besonders wichtig, da ein hoher Prozentsatz der Kolleginnen und Kollegen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird.

Ein attraktives Altersteilzeitmodell und eine angemessene Altersermäßigung sind vom Land Niedersachsen einzuführen. Zudem setzt der VLWN sich dafür ein, dass in Besoldungsanpassungen vorgesehene Einmalzahlungen auch für die pensionierten Kolleginnen und Kollegen übernommen werden.

Beihilfe

Der Umfang der Beihilfeleistungen der Kolleginnen und Kollegen ist in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert worden. Dies hat eine indirekte Einkommensminderung für die Betroffenen zur Folge, da die nicht mehr erstatteten Leistungen über eine entsprechende Abdeckung durch die Krankenversicherung (was mit einer Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge verbunden ist) oder durch die eigene Übernahme der anfallenden Kosten gedeckt werden müssen.

Weitere Kürzungen sind unzumutbar. Sie dürfen nicht erfolgen. Zudem müssen die Erstattungen zeitnah erfolgen. Die Einführung der Beihilfe-App begrüßt der VLWN. Im Zuge der Digitalisierung muss die Erstattung der Auslagen der Kolleginnen und Kollegen zeitnah erfolgen.

Eigenverantwortliche Schule/Qualitätssicherung

Die berufsbildenden Schulen sind durch die Übertragung der dienstrechtlichen Aufgaben und Befugnisse besonders belastet. Um eine Überlastung zu verhindern, ist die Einrichtung eines zentralen Informations- und Beratungssystems erforderlich, so wie es auch den ProReKo-Schulen zur Verfügung stand.

Zudem sind weitere Funktionsstellen (A 14, A 15) zu schaffen und „Topfstunden“ zu gewähren, damit die zusätzlichen Aufgaben, die den berufsbildenden Schulen übertragen wurden, auch bewältigt werden können.

Durch die Übertragung der Personalhoheit in die Schulen wurden Aufgaben in die Schulen verlagert, die nach dem NPersVG der Beratung durch die Personalräte unterliegen. Diese Aufgabe wurde bisher von den Bezirkspersonalräten übernommen. Durch diese Verlagerung ist eine höhere Anrechnung für die Schulpersonalräte notwendig geworden. Der VLWN fordert eine Anpassung des NPersVG.

Impressum

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen
– Landesverband Niedersachsen – (VLWN)
Landesvorsitzender Joachim Maiß
www.vlwn.de

Raffaelstraße 4, 30177 Hannover
Tel.: 0511 12357473
Fax: 0511 12357475
E-Mail: buero@vlwn.de

Verlag

Wilke Mediengruppe GmbH
Oberallener Weg 1, 59069 Hamm, Telefon 02385 46290-0
E-Mail: info@einfach-wilke.de, www.einfach-wilke.de

Redaktion

Geschäftsführender Vorstand des VLWN