

Verantwortung auf allen Ebenen

Gemeinsam gegen Unterrichtsausfall

Maßnahmen zur Reduzierung von Unterrichtsausfall und zur Sicherstellung qualitativ angemessener Vertretung

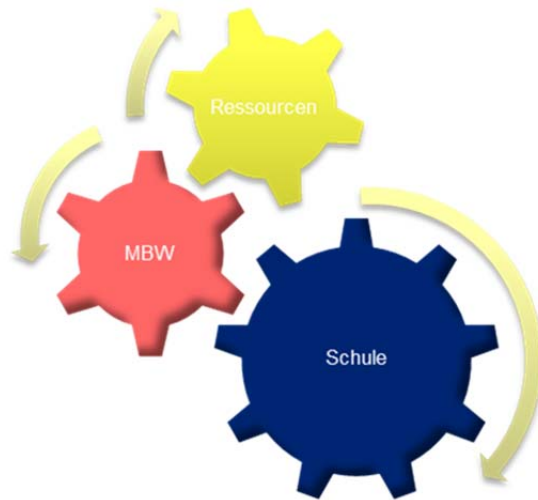
Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung von Unterrichtsausfall und die Sicherstellung qualitativ angemessener Vertretung stellen ein bildungspolitisches Kernziel der Landesregierung dar. Leitlinie ist dabei, Unterrichtsausfall entgegenzuwirken und die vorgesehene Unterrichtszeit für alle Schülerinnen und Schüler zu sichern.

Unterrichtsausfall kann durch umsichtige Planung, transparente Organisation und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen sowie die enge Zusammenarbeit aller an Schule Beteiligten aufgefangen werden, lässt sich jedoch auch bei optimalen Rahmenbedingungen nicht völlig vermeiden.

Der folgende Maßnahmenkatalog richtet sich an alle Schularten. Er beschreibt vielfach praktizierte und bewährte Verfahren zur Vermeidung und Reduzierung von Unterrichtsausfall (Kapitel II) und ergänzt diese durch Möglichkeiten zur flexiblen Nutzung des Vertretungsfonds. Er beinhaltet allgemeine Regelungen und präsentiert Verfahrensweisen modellhaft, womit Leitlinien für die tägliche Arbeit in den Schulen gegeben werden.

Grundsätzlich sind präventiv immer auch Aspekte des Gesundheitsmanagements in den Blick zu nehmen: Gesund erhaltende Arbeitsbedingungen reduzieren Unterrichtsausfall durch Erkrankung. Auf die Möglichkeit der Entlastung von gesundheitlich belasteten Kolleginnen und Kollegen durch Maßnahmen zur Wiedereingliederung gemäß „Hamburger Modell“ sei hingewiesen (vgl. auch § 4

Abs. 3 des Erlasses „Regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte vom 19. Juli 2010“).



Gemeinsam gegen Unterrichtsausfall

I. Maßnahmen des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft



Die Schulaufsichten aller Schularten setzen sich gemeinsam mit den Schulen für die Reduzierung von Unterrichtsausfall und die Sicherstellung qualitativ angemessener Vertretung ein. Es werden beständig neue flexible und kreative Lösungen zur Nutzung des Vertretungsfonds geprüft.

1. Ressourcen

Das Bildungsministerium hat mit der Nachschiebeliste für den Personalhaushalt 2014 125 „kw-Stellen“ („künftig wegfallend“) im schulamtsgebundenen Bereich im Gegenwert des darauf entfallenden Vertretungsfondsanteils eingeworben. Damit können für Vertretungslehrkräfte - insbesondere für „mobile Vertretungslehrkräfte“ im schulamtsgebundenen Bereich - bis zu 125 solcher „kw-Stellen“ für unbefristete Einstellungen genutzt werden, um befristete Verträge zu vermeiden und damit zu einer Reduzierung dieser Beschäftigungsform beizutragen.

Dies gilt namentlich für Nachwuchskräfte, die jetzt befristet beschäftigt für eine Vertretung eingesetzt werden. Für sie wird die Möglichkeit eröffnet, auf einer der neu geschaffenen „kw-Stellen“ unbefristet eingestellt zu werden.

Diese „kw-Stellen“ stehen zunächst bis Ende 2017 zur Verfügung und können in diesem Zeitraum immer wieder neu besetzt werden. Damit können die „kw-Stellen“ im schulamtsgebundenen Bereich auch als Brücke für Nachwuchskräfte genutzt werden, indem sie zunächst als Vertretungslehrkräfte vor Ort gebunden

werden mit der Zusage, zum nächstmöglichen Zeitpunkt auf eine reguläre Planstelle übernommen zu werden.

Unabhängig davon können aus dem Vertretungsfonds auch weiterhin Geldmittel bereitgestellt werden, um über die Beschäftigung von Vertretungslehrkräften insbesondere auf zeitlich begrenzten Fachbedarf schnell und flexibel reagieren zu können.

Darüber hinaus wird zur Gewinnung von Lehrkräften, an deren dauerhafter Beschäftigung z.B. wegen ihrer Fächer ein besonderes Interesse besteht, an der bewährten Praxis festgehalten, unter Ausnutzung von technischen Vakanzen in haushalterisch vertretbarem Rahmen jederzeit auch unbefristete statt befristeter Einstellungen vorzunehmen.

Durch die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten kann den Bedürfnissen der einzelnen Schularten und den regionalen Gegebenheiten noch besser als bisher Rechnung getragen werden.

Zum bisherigen Vertretungsfonds tritt die zusätzliche Investition von neun Millionen Euro in den Bildungsbereich aus Zensusmitteln. Die daraus entstehenden zusätzlichen 75 „kw-Stellen“, die allen Schularten für zwei Jahre anteilig zugutekommen, unterstützen die Gewinnung und Bindung von qualifizierten, leistungsstarken Fachkräften.

Sie ermöglichen für zwei Jahre eine Reduzierung befristeter Verträge, dienen damit ebenfalls der Nachwuchskräfteversicherung und stellen so eine sinnvolle Ergänzung des oben skizzierten Konzepts des Bildungsministeriums zur erweiterten, flexibleren Nutzung des Vertretungsfonds dar.

Alle dargestellten Maßnahmen fügen sich neben dem Ziel der Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften in das Konzept des Bildungsministeriums zur Sicherung der Lehrkräfteversorgung und zur Vermeidung von Unterrichtsausfall ein. Sie flankieren zugleich auch die noch zu erbringenden Stelleneinsparungen. Das Bildungsministerium wird unabhängig davon die vorhandenen unbefristeten Besetzungsmöglichkeiten im Rahmen der gesetzlichen

und finanziellen Grenzen nutzen. Sofern entsprechende Möglichkeiten bestehen, werden - wie bisher - für Lehrkräfte, die besonders dringend benötigte Fächer und Fachrichtungen abdecken, vorrangig unbefristete Stellen ausgeschrieben und zügig besetzt.

Darüber hinaus wird die Praxis fortgesetzt und nach Möglichkeit intensiviert, Lehrkräften, die nicht sofort unbefristet eingestellt werden können, möglichst langfristige befristete Verträge anzubieten und ihnen dabei eine Perspektive zu eröffnen, in absehbarer Zeit unbefristet beschäftigt zu werden. Damit soll anerkannt werden, dass diese Lehrkräfte wesentlich zur Unterrichtsversorgung beitragen. Es wird angestrebt, zunächst befristet beschäftigten Lehrkräften eine verlässliche Perspektive dadurch zu eröffnen, dass bei entsprechendem Bedarf in ihren Fächern vorausschauend künftig besetzbare unbefristete Stellen planerisch vorgesehen werden, um diesem Personenkreis gezielt Bewerbungschancen auf unbefristete Stellen zu eröffnen.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Landesregierung alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nutzt, um die Zahl befristeter Verträge zu verringern. Es werden damit nicht nur individuelle berufliche Perspektiven verbessert, sondern es wird vorausschauend auch dem künftigen Bedarf an Fachlehrkräften Rechnung getragen.

2. Zusätzliche Unterstützungsmechanismen des MBW zur Nutzung des Vertretungsfonds



Erläuterungen zu den einzelnen Maßnahmen:

POOL mobile Vertretungslehrkräfte

Hierbei werden mobile Vertretungslehrkräfte einer „Stammschule“ oder einem Schulamt zugewiesen und können von dort im Bedarfsfall abgefordert werden.

Diese Maßnahme birgt den Vorteil eines Pools von Lehrkräften „auf Abruf“. Die mobilen Lehrkräfte sind kurzfristig verfügbar. Allerdings sind mit ihrer Aufgabe auch Herausforderungen wie eine hohe Mobilität und Flexibilität verbunden, da sie sich innerhalb kurzer Zeiträume auf verschiedene Kollegien und neue Schülerinnen und Schüler einstellen müssen.

Über den konkreten Vertretungseinsatz entscheidet das zuständige Schulamt; die Entscheidung unterliegt der Mitbestimmung des BPR. Es wird dringend empfohlen, hierzu eigene „ausfüllende“ Dienstvereinbarungen abzuschließen, die den besonderen regionalen

Erfordernissen Rechnung tragen. Der tatsächliche Stundenumfang der Vertretungen soll - falls im Einzelfall erforderlich - in angemessener Form auch den ggf. entstehenden, besonderen Zeitaufwand für die Einarbeitung in den jeweiligen schulischen Kontext und die Koordinierung des unterrichtlichen Vertretungseinsatzes mit den (Klassen-) Lehrkräften berücksichtigen.

Der Vertretungseinsatz der Lehrkraft beschränkt sich auf eine bestimmte Region mit danach festgelegten Schulen. Pro Tag soll ein Einsatz an maximal zwei Schulen erfolgen, die möglichst nahe beieinander liegen. Es ist sachgerecht, für planbare Vertretungsperioden grundsätzlich nicht mehr als zwei Schulen vorzusehen. Die regionalen Bedingungen werden von den Schulämtern berücksichtigt.

Für den Fall, dass „mobile Vertretungslehrkräfte“ ausnahmsweise an mehr als zwei Schulen tätig sind, ist die Teilnahme an Konferenzen (z.B. Lehrkräftekonferenzen, Fachkonferenzen), Elternsprechtagen und schulischen Veranstaltungen (wie z.B. Schulentwicklungstagen) in ihr Ermessen gestellt. Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft an zwei Schulen eingesetzt ist, diese aber während eines Schulhalbjahres wechseln. Ansonsten nimmt sie an den Konferenzen der Schule mit dem überwiegenden Einsatz teil. Über die Teilnahme an schulischen Veranstaltungen (Schulfesten, Klassenfahrten, ...) sowie Elternsprechtagen entscheidet im Konfliktfall das Schulamt unter Mitbestimmung durch den BPR.

Ist eine „mobile Vertretungslehrkraft“ für ein halbes Jahr an zwei Schulen überwiegend zur Vertretung in denselben Klassen eingesetzt und ist daher an der Notengebung selbst beteiligt, ist eine Teilnahme an den Zeugniskonferenzen obligatorisch.

Soweit erforderlich wird durch das zuständige Schulamt sichergestellt, dass die „mobilen Vertretungslehrkräfte“ durch die beweglichen Ferientags-Regelungen der Schulen weder benachteiligt noch bevorzugt werden. Die Regelungen unterliegen der Mitbestimmung des BPR.

Die „mobilen Vertretungslehrkräfte“ sollen möglichst in ihren Fächern eingesetzt werden. „Mobile Vertretungslehrkräfte“ sollen grundsätzlich nicht als Klassenlehrerin oder Klassenlehrer eingesetzt werden.

POOL "Senior-Expertinnen und -Experten"

Dieser Personenkreis (Lehrkräfte im Ruhestand) bildet einen „Pool“, auf den zurückgegriffen werden kann, um eine akut gewordene Vertretungssituation, die weder durch das Kollegium vor Ort noch durch geeignete Nachwuchskräfte aufgefangen werden kann, zu bewältigen. Funktionsprinzip ist, dass eine Liste mit interessierten Vertretungskräften vorgehalten und den Schulen bzw. Schülern zur Verfügung gestellt wird. In dieser Liste werden Lehrkräfte im Ruhestand geführt, die einer weiteren Verwendung als Vertretungskraft vorab zugestimmt haben.

Bei einem Einsatz im Vertretungsfall muss auch mit diesen Kräften ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, der insbesondere den Befristungsgrund nennt und vor der Arbeitsaufnahme zu unterschreiben ist, um nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen.

POOL Erstexaminierte und fortgeschrittene Lehramtssemester

Sofern keine geeigneten Vertretungskräfte für die Erteilung von lehrplanmäßigem Unterricht zur Verfügung stehen, können ausnahmsweise und zeitlich befristet auch Erstexaminierte und - nachrangig - fortgeschrittene Studierende der gesuchten Fachrichtung zu Vertretungszwecken herangezogen werden.

POOL verwandte Berufe

Soweit keine ausreichende Zahl der vorgenannten Vertretungskräfte vorhanden ist und ein dringender Bedarf besteht, können auch Personen, die über eine mit dem Lehramtsstudium affine Qualifikation (Ausbildung, Studium, Beruf) verfügen, befristet für die Tätigkeit einer Vertretungslehrkraft eingestellt werden (z.B. Steuerberater, Handwerksmeister (Berufsbildende Schulen), Master- oder Diplom-Studiengänge mit einem unterrichtsrelevanten Fach (Allgemeinbildende Schulen)).

3. Sonstige Personalmaßnahmen



Erläuterungen zu den einzelnen Maßnahmen:

**Abordnung
(auch kurzzeitig)**

Beamtinnen und Beamte können nach § 28 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) aus dienstlichen Gründen vorübergehend ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle abgeordnet werden. Eine solche Abordnung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn Unterrichtsausfall an einer Schule in zumutbarer Entfernung vermieden werden soll und die abgebende Schule die Unterrichtsversorgung anderweitig sicherstellen kann. Die Abordnung bedarf nicht der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten.

Auch tariflich Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgeordnet werden (vgl. § 4 Abs. 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)).

Die Abordnung ist das mildere Mittel gegenüber der Versetzung und sollte durch entsprechende Dienstvereinbarungen unter Einbeziehung der Beteiligungsgremien im

Vorwege grundsätzlich abgestimmt werden, damit ein schnelles Handeln ermöglicht wird. Für den kurzfristigen Einsatz über wenige Tage kommt statt der formellen Abordnung auch die Anordnung eines Dienstgangs oder einer Dienstreise für den konkreten Einsatz an einer Schule in Betracht, in der Vertretungsunterricht gegeben werden soll. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden nur auf eigenen Antrag abgeordnet.

Kurzzeitige Abordnung:

Im Falle einer kurzzeitigen Abordnung übernehmen die Lehrkräfte bei einer auskömmlicheren Versorgung an der eigenen Schule kurzfristig Unterricht an einer benachbarten Schule, in der ein akuter Mangel aufgetreten ist, der nicht auf andere Weise gedeckt werden kann. Dies kann durch eine Teilabordnung dienstrechtlich geregelt werden. Die Lehrkräfte bleiben dabei ihrer Stammschule zugewiesen.

Im Gegenzug verhält sich die aufnehmende Schule im umgekehrten Falle entsprechend. Da auch diese Maßnahme eilbedürftig ist, wäre eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen den Beteiligten hilfreich.

Mehrarbeit

Nach § 60 Abs. 3 LBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ist die Höchstdauer der unentgeltlich zu leistenden Mehrarbeit im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit herabzusetzen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Mehrarbeitsvergütung erhalten. Entsprechendes gilt für tariflich Beschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte erhalten bis zum vollen Pflichtstundendeputat keine Mehrarbeitsvergütung, sondern eine entsprechende Aufstockung ihrer Dienstbezüge bzw. ihres tariflichen Entgelts. Tarifbeschäftigte in Teilzeit erhalten ab der ersten Stunde "Mehrarbeit" entsprechend anteiliges Entgelt.

Teilzeitlehrkräfte sind - soweit sie dies nicht von sich aus wünschen - nachrangig zur Mehrarbeit heranzuziehen.

Die Mehrarbeit bedarf der Anordnung bzw. der Genehmigung der zuständigen Stelle.

Auf den Erlass zur „Verbesserung der Rahmenbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ wird hingewiesen.

Schwerbehinderte Lehrkräfte werden gemäß § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Mehrarbeit ist Arbeit über das Pflichtstundensoll hinaus. Diese Regelung gilt auch für schwerbehinderte Lehrkräfte, die neben der sich aus dem Pflichtstundenerlass ergebenden Ermäßigung zusätzlich noch eine Teilzeit gewählt haben.

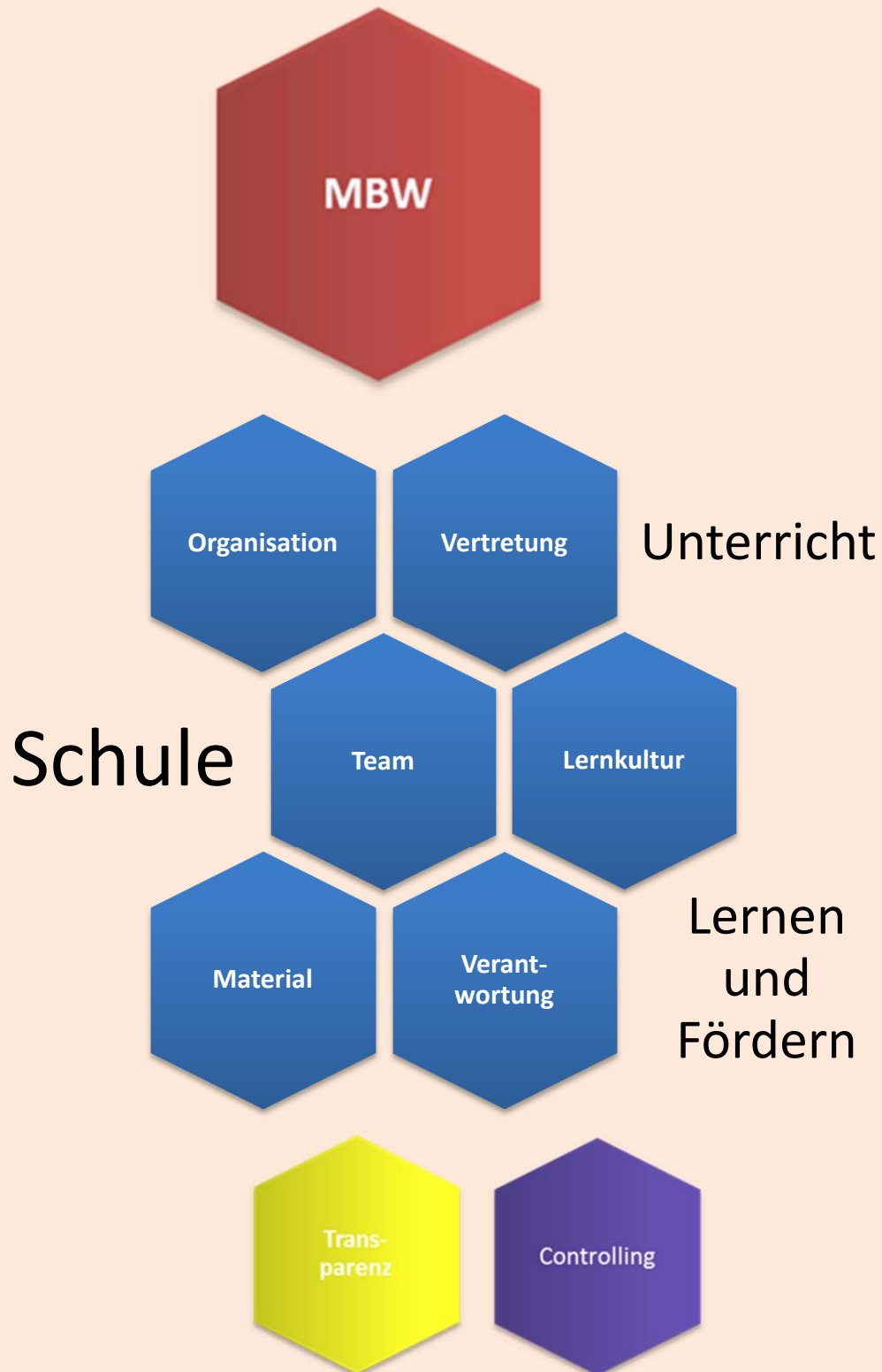
Versetzung

Bei absehbarem und dauerhaftem Personalüberhang der einen Schule und entsprechender Unterversorgung der anderen kommt auch eine Versetzung nach § 29 Abs. 1 LBG bzw. § 4 Abs. 1 TV-L in Betracht. Damit wird den veränderten Bedürfnissen personalwirtschaftlich Rechnung getragen. Eine Versetzung ist auf einen längeren Zeitraum angelegt und bedarf der sorgfältigen Abwägung. Eine zumutbare Entfernung vom bisherigen Dienst- / bzw. Wohnort sollte nicht überschritten werden. Dabei gilt eine Entfernung von bis zu 30 km grundsätzlich als zumutbar, wenn nicht persönliche Gründe im Einzelfall dagegenstehen. Versetzungsentscheidungen unterliegen einer sorgfältig abwägenden Sozialauswahl. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden nur auf eigenen Antrag versetzt.

Neueinstellung

In besonders gravierenden Fällen, in denen durch die vorgenannten Maßnahmen der Unterrichtsbetrieb nicht mehr gewährleistet werden kann, kommt auch im laufenden Schuljahr ausnahmsweise eine Neueinstellung auf bis dahin entstandenen Stellenvakanzen in Frage. Dies bedarf der Absprache mit dem zuständigen Personalreferat im Ministerium für Bildung und Wissenschaft.

II. Maßnahmen der Schulen



I.



Verantwortung auf allen Ebenen

Gute Schule beginnt mit den Menschen, die sie gestalten. Sie lebt von den Strukturen, die diese Menschen schaffen und den Maßnahmen, die sie ergreifen.

Die folgenden Beispiele haben sich in der Praxis bewährt. Sie verstehen sich als Anregung zur Überprüfung oder Anpassung bestehender Konzepte unter Berücksichtigung der jeweils vor Ort gegebenen Bedingungen, nicht als Verpflichtung, sie umfassend umzusetzen.

Aspekte weitsichtiger Organisation an Schule sind zum Beispiel

1. eine strategische Klassen- und Kursplanung, beispielsweise

- Klassen-/Kursbildung unter Ausschöpfen der durch das Planstellenzuweisungsverfahren (PZV) vorgegebenen Lerngruppengrößen,
- parallele Steckung von Fächern in einer Jahrgangsstufe (Beispiel: Der Unterricht im Fach Deutsch findet in allen Klassen eines Jahrgangs zeitgleich statt),
- die Einrichtung von Jahrgangsstufenteams.

2. eine transparente Schuljahresplanung, beispielsweise

- eine langfristige / umsichtige / transparente Jahresplanung mit den schulischen Vorgaben zur Kenntnis für Kollegium, Schüler/innen, Eltern.
- Darin sind enthalten:
 - verbindliche Zeitfenster für Klassenarbeiten,
 - festgelegte Veranstaltungszeiträume z.B. für Praktika, Einschulung, Entlassung, Fachtage, Projektwochen,
 - Klassenterminpläne (Grundlage: Absprachen innerhalb des Klassenkollegiums),
 - Zeitfenster für Klassen- und Kursfahrten,
 - Zeitfenster für zentrale Prüfungen oder mündliche Prüfungen,

- Regelungen für „Lernen am anderen Ort“.

3. eine pragmatische Unterrichtsorganisation, beispielsweise

- das Vorziehen oder Verschieben von Stunden,
- die parallele Steckung von Lehrkräften eines Jahrgangs im Stundenplan,
- Notfallpläne mit vereinbarten Verfahrensabläufen, z.B. zur Prüfung, welcher Unterricht ausfallen kann, zur kurzfristigen Aufteilung von „unversorgten“ Klassen auf Parallelklassen oder - im Ausnahmefall - zur vorübergehenden Auflösung von Doppelbesetzungen, soweit vorhanden,
- die nachhaltige methodische Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf Selbstlernen als Teil der Lernkultur,
- die strategische Nutzung der Möglichkeiten der Kontingenzstundentafel, um ausgefallene Stunden aufzuholen,
- der Einsatz besonderer Formen der Unterrichtsorganisation wie z.B.
 - Projektarbeit
 - Freiarbeit
 - Wochenpläne
 - Nutzung von „Lernwerkstätten“ o.ä.

II.



1. Priorität: Unterricht

Vertretung hat an Schule System. Dieses wird transparent kommuniziert und ist damit für alle an Schule Beteiligten eindeutig und verbindlich.

Grundsätzliches Ziel ist es dabei, Unterrichtsausfall bestmöglich aufzufangen. Schulen entwickeln dafür Konzepte, die mit Blick auf die jeweiligen materiellen und personellen Ressourcen die besten Lösungen bieten. Teamgeist spielt hier eine wichtige Rolle, d.h. die Bereitschaft, kollegiale Lösungen zu suchen und im Sinne der Entlastung aller vorausschauend nachhaltige Strukturen aufzubauen.

2. Vertretungskonzepte

Es kann nicht **ein** Standard-Vertretungskonzept für alle Schulen geben. Ein Vertretungskonzept muss individuell gefasst sein, da es die spezifischen Gegebenheiten vor Ort (z.B. kleines oder großes System, personelle und materielle Ausstattung, etc.) berücksichtigen muss.

Dennoch gibt es Kriterien für die Entwicklung funktionierender Konzepte, wie z.B. Belastungen in Kollegien möglichst gerecht zu verteilen und Überlastungen zu vermeiden, langfristig und transparent zu planen, umsichtig zu kommunizieren oder Material(pools) zu entwickeln und bereitzustellen.

3. Kriterien funktionierender Vertretungskonzepte:

a. Das Vertretungskonzept ist Teil des schulischen Qualitätsmanagements.

Die Schule erstellt ein möglichst flexibles und gleichzeitig verlässliches Vertretungskonzept; sie überprüft und optimiert dieses Konzept beständig. Qualitativ angemessene Vertretung und die daraus resultierende Sicherung von Unterrichtszeit sind wesentlicher Bestandteil des Qualitätsmanagements der Schule und Gegenstand eines Controllings durch die Schulaufsicht.

b. Das Vertretungskonzept ist im Schulprogramm verankert.

Als Teil des Schulprogramms ist das Vertretungskonzept gemeinsame Aufgabe aller an Schule Beteiligten. Eltern sind mit dem Konzept vertraut; sie unterstützen die darin fixierten Maßnahmen, wie z.B.

- die flexible Nutzung der Kontingenzstundentafel zum Vorziehen oder Nachholen von Unterrichtsstunden,
- die methodische Schulung von Selbstlernenden als Teil der Lernkultur.

c. Die Schule bietet eine verlässliche Vertretung möglichst von der 1. bis zur 5. Stunde.

Die Regelungen für die „Verlässliche Grundschule“ bleiben davon unberührt.

Schulen stellen in diesem Sinne geeignete Rahmenbedingungen her, wie z.B. durch

- eine „Feuerwehr“ für die 1. Stunde,
- einen vorrangigen Einsatz von Kolleginnen und Kollegen mit Ausfallstunden für Vertretungsstunden,
- Klassenteams mit festgelegten Stellvertretungsregelungen oder
- z.B. durch Einrichtung von Lernateliers, Lernwerkstätten, Trainingsräumen, etc.

d. Die Schule bietet flexible Lösungen.

- Schulen sind in der Lage, bestimmte Fächer phasen-/epochenweise mit höherem Stundenanteil zu unterrichten und nach Rückkehr der fehlenden Lehrkraft aufgeschobene Stundenanteile wieder auszugleichen.
- Stundenanteile eines Fachs können befristet verschoben werden.
- Unterrichtsstunden können vor- oder nachgearbeitet werden.

e. Verbindlichkeit und Qualität sind durchgängiges Prinzip.

- Es ist Ziel, Unterricht grundsätzlich qualitativ angemessen zu vertreten.
- Schulen treffen Vereinbarungen, nach welchen Prinzipien Vertretungsunterricht prioritär erteilt wird, z.B.:
 - Vertretungsunterricht als Fachunterricht durch Fachlehrkraft,
 - Vertretungsunterricht als Unterricht durch Lehrkraft aus Klassenkollegium,
 - Fächerübergreifender Unterricht zu übergeordnetem Thema (z.B. Methoden),
 - Unterricht durch Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) oder Erstexaminierte,
 - Allgemeine Vertretung (weder klassen- noch fachbezogen).

f. Didaktische Jahresplanungen und schulinterne Fachcurricula sind die Basis qualitativer Vertretung.

- Vertretungslehrkräfte können am ehesten dann qualitativ hochwertigen Unterricht erteilen, wenn sie wissen, wo die entsprechenden Klassen im Stoff stehen, über welche Kompetenzen sie verfügen und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterhin geschult werden müssen.
- Dies gelingt besonders gut, wenn z.B. durch aussagekräftige Eintragungen im Klassenbuch, enge Absprachen in der Fachschaft oder auch didaktische Jahresplanung Transparenz hergestellt ist, so dass Vertretungslehrkräfte sich im konkreten Fall schnell einen Überblick verschaffen können.

Hinweise zum Vertretungsunterricht

Auf den Erlass zur „Verbesserung der Rahmenbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ sowie die Hinweise des MBF zur Interpretation der Ziffer 3 Satz 2 des Erlasses „Verbesserung der Rahmenbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ in der Fassung der Neubekanntmachung (NBL MBWFK Schl.-H. 2004, S. 67) wird hingewiesen (vgl. auch Schreiben des MBF (III 15) vom 14.02.2007 an die Schulämter).

Schwerbehinderte Lehrkräfte erhalten nach dem Pflichtstundenerlass in Abhängigkeit vom festgestellten Grad der Behinderung eine abgestufte Pflichtstundenermäßigung. Das so erreichte Pflichtstundensoll stellt gemäß Absprache mit der Hauptschwerbehindertenvertretung eine individuelle Belastungsgrenze des betroffenen Schwerbehinderten dar. Diese Belastungsgrenze darf nicht überschritten werden.

Auch für schwerbehinderte Lehrkräfte gilt: Unterrichtsstunden, die aus organisatorischen Gründen nicht erteilt werden können, werden - außer bei witterungsbedingtem Ausfall - nicht nachgearbeitet (zeitlicher Ausgleich für unteilbare Aufgaben). Der zeitliche Ausgleich geschieht unter Berücksichtigung der Situation an der Schule, d.h. er muss nicht zwingend in den betroffenen Stunden, in denen nicht unterrichtet werden kann, erfolgen, sondern kann auch zeitnah, z.B. am gleichen Tag in einer anderen Stunde oder an einem anderen Tag erfolgen. Wenn andere Möglichkeiten geprüft und „ausgeschöpft“ sind, ist ein Einsatz im Vertretungsunterrichts möglich (vgl. Gespräch zwischen III 1 und HSV-L vom 12.07.2006).

Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen mindestens ein Grad der Behinderung von 50 vorliegt. Gleichstellungen erfolgen nach § 2 Abs. 3 SGB IX.

III.



Mehr gemeinsam - gemeinsam mehr

Die Vermeidung von Unterrichtsausfall an Schule bedeutet Verantwortung auf allen Ebenen. Teamgeist ist dabei Grundvoraussetzung. Es werden Absprachen getroffen, Rollen und Aufgaben aufgeteilt. Man unterstützt einander.

Eine enge Zusammenarbeit an Schule kann dazu beitragen, Unterrichtsausfall zu minimieren, z.B. durch

- Absprachen oder Festlegungen zu Themen und Methoden,
- gemeinsame Materialsammlungen,
- gemeinsam geplante Unterrichtseinheiten,
- Team-Teaching,
- Absprachen in Fachschaften / Fachkonferenzen / Jahrgangsteams zur Jahresplanung,
- paralleles Arbeiten oder
- Parallelarbeiten.

Eine enge Vernetzung aller an Schule Beteiligten erhöht die Transparenz und die Identifikation mit der gemeinsamen Aufgabe.

IV.



Selbstlernen als Teil der Lernkultur

Lernen ist ein individueller Prozess. Er wird gesteuert und begleitet durch eine Lehrkraft. Doch auch die Lernenden selbst tragen Verantwortung für das Gelingen des Prozesses. Der Lernprozess beinhaltet auch Phasen des Selbstlernens, d.h. Phasen, in denen die Schülerinnen und Schüler sich selbstständig mit dem Lerngegenstand auseinandersetzen. Je nach Altersstufe kann dies in dem Einüben einer Fertigkeit, in der Bewältigung einer Aufgabe, in der Aneignung eines neuen Inhalts bzw. Themas, in der Vertiefung oder sogar im Transfer bestehen. Selbstständiges Lernen ist dabei auf Methoden angewiesen, d.h. es muss systematisch erlernt werden.

Wenn dies eingespielt ist, kann - im Ausnahmefall und sofern die hierzu Lerngruppe geeignet ist - eine Lerngruppe bei kurzfristigem und unvorhergesehenem Unterrichtsausfall auch dann erfolgreich arbeiten, wenn die Fachlehrkraft nicht anwesend ist. Die Aufsicht ist in jedem Fall zu gewährleisten.

Selbstlernen ergänzt also das Handlungsspektrum der Schulen im Hinblick auf die Sicherung von Lernerfolg.

Voraussetzungen für funktionierendes Selbstlernen als Teil der Lernkultur sind z.B.

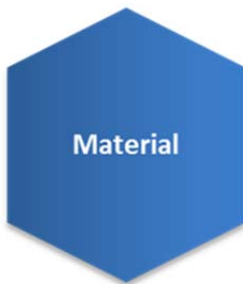
- ein in der Schule vorhandenes Konzept,
- eine systematische Methodenschulung über mehrere Jahrgänge,
- sinnvolle Arbeitsaufträge, die aus dem Unterricht hervorgehen (z.B. Projektarbeit, Portfolioarbeit, Aufgabenpools zum individuellen Wiederholen, Üben und Vertiefen) und deren Ergebnisse im Unterricht gesichert werden.

Eigenverantwortliches Arbeiten sollte als Teil der täglich gelebten Lernkultur von allen Beteiligten als Lern- und Arbeitsform akzeptiert sein. Schülerinnen, Schüler und Eltern sollten umfassend über die eingesetzten Methoden und deren Funktion informiert sein.

Möglichkeiten der Umsetzung sind z.B.

- Langzeitaufgaben, z.B. Tages- oder Wochenpläne, Monatsaufgaben,
- die Einrichtung von Lernstationen, „Lernwerkstätten“,
- das Arbeiten in Schulbibliotheken / Computerräumen,
- die Freiarbeit,
- das eigenverantwortliche Lernen in Projektarbeiten,
- der Einsatz selbst evaluierbarer Übungen zur Wiederholung und Festigung von Lerninhalten,
- anregende Aufgaben, die über die Lehrplaninhalte hinausgehen.

V.



Lernförderliches Material

Lernförderliches Material ist die Basis erfolgreichen Vertretungsunterrichts.

Schulen erstellen daher Materialpools speziell für Vertretungsunterricht. Diese haben den Vorteil, genauestens auf die Herausforderungen und Ziele sowie die fachlichen und methodischen Schwerpunkte der jeweiligen Schule abgestimmt zu sein.

Die Schule entscheidet selbst über den genauen Zuschnitt des Pools (fachspezifisch, klassen- oder jahrgangsspezifisch), über die Erstellung (durch einzelne Fachlehrkraft, Fachschaften / Fachkonferenzen / Jahrgangsteams, Koordinator/in, AGs, etc.) und über die Präsentationsform (CDs, Ordner, Boxen,...). Die leichte und zweckmäßige Handhabung - sei es für Fachlehrkräfte, sei es für fachfremde Vertretungskräfte - sollte dabei stets mit in den Blick genommen werden.

Materialpool

Materialpools werden auf ganz unterschiedliche Weise erstellt und sehen zum Teil auch sehr unterschiedlich aus - je nach Schwerpunktsetzung der jeweiligen Schule, die entscheiden muss:

- Wer erstellt die Materialien, ggf. nach einem Rotationsprinzip? → eine einzelne Lehrkraft?, Jahrgangsteams?, Fachschaften?, Fachkonferenzen?, Koordinator?, AG?, Eltern?, Oberstufenschüler/innen?
- Was soll mit den erstellten Materialien erreicht werden, ggf. nach Altersstufe unterschiedlich? → Einüben einer Fertigkeit, Bewältigung einer Aufgabe, Aneignung eines neuen Inhalts bzw. Themas, Vertiefung oder sogar Transfer?
- Soll es sich bei den Materialien um Lernaufgaben oder um Leistungsaufgaben handeln?
- Gibt es ein Methodencurriculum (fächerübergreifend)?
- Wie werden die erstellten Materialien systematisiert? → nach Fach, Klasse,

Jahrgangsstufe, Thema, Lehrkraft, Methode, Jungen / Mädchen, schnelle Lerner?

- Wo werden die Materialien gelagert? Wer hat Zugang?
- Wie wird eine erfolgte Vertretung für andere schnell nachvollziehbar dokumentiert?

Ganz konkret finden sich in den Materialpools unter fachdidaktischen Aspekten ausgesuchte Materialien oder Aufgaben, die sich zum Selbstlernen eignen und der Förderung dienen, wie z.B.

- Aufgabenstellungen zum kreativen Schreiben,
- Lektüren / Bücherkisten,
- Übungs- und Freiarbeitsmaterialien zur Wiederholung und Festigung von Unterrichtsstoff,
- kleinere Projektarbeiten,
- einfache Experimentier- und Beobachtungsaufgaben im naturwissenschaftlichen Bereich,
- Hör-/Sehmaterialien in den Fremdsprachen,
- Aufgaben mit Lösungen,
- Partnermaterialien (z.B. Bogen A = Aufgaben; Bogen B = Lösungen, Memory etc.),
- Stationenlernen, usw.

VI.



Verantwortung besteht auf allen Ebenen

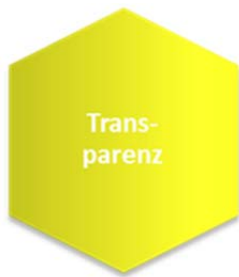
Die Reduzierung von Unterrichtsausfall und die Sicherstellung qualitativ angemessener Vertretung sind Maßnahmen des schulischen Qualitätsmanagements, Teil des schulaufsichtlichen Controllings und Aspekte von Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte durch das IQSH.

Die Schulaufsichten und die Personalreferate im Ministerium für Bildung und Wissenschaft tragen gemeinsam mit den Schulen die Verantwortung für eine schnellstmögliche Durchführung der Personalmaßnahmen und eine möglichst nachhaltige Reduzierung von Unterrichtsausfall.

Die Schulen tragen Verantwortung für eine bestmögliche Förderung der Schülerinnen und Schüler durch

- den sinnvollen Ressourceneinsatz,
- verlässliche Regelungen,
- flexible Lösungen,
- die Optimierung der organisatorischen Rahmenbedingungen,
- eine qualitativ angemessene Vertretung,
- die effektive Bildung von Teamstrukturen und Synergien,
- die transparente Kommunikation mit allen an Schule Beteiligten,
- die nachhaltige Sicherung von Lernzeit durch Materialpools und Selbstlernphasen,
- die umfassende Erfassung von Unterrichtsvertretung und -ausfall,
- eine regelmäßige Qualitätskontrolle z.B. durch die Erfassung von Daten zu Unterrichtsvertretung und -ausfall.

VII.



Erfassung von Unterrichtsvertretung und -ausfall

Um den Erfolg von Vertretungskonzepten ansatzweise messen zu können und Verbesserungsbedarf zu identifizieren, sind belastbare Daten zur Unterrichtsvertretung und zum Unterrichtsausfall erforderlich. Deshalb sollen alle schleswig-holsteinischen Schulen zum Schuljahr 2014/15 mit einem optimierten elektronischen Erfassungssystem (**Portal zur Unterrichtserfassung Schleswig-Holstein - PUSH**) ausgestattet werden.

In einer im Praxistest mit Schulen aller allgemeinbildenden Schularten erarbeiteten Eingabemaske können die Schulen festhalten, warum Unterrichtsstunden nicht planmäßig erteilt werden konnten und in welchem Umfang diese vertreten wurden. Dabei wird auch ersichtlich, ob Lehrkräfte zum Beispiel wegen Krankheit, einer Klassenfahrt oder durch Prüfungen nicht für den geplanten Unterricht zur Verfügung standen. Zudem kann erfasst werden, wie viele Vertretungsstunden nicht mit dem entsprechenden Fachinhalt stattfanden. Nicht nur die Schulaufsicht, auch die Schulen sollen auf Auswertungen ihrer jeweiligen Daten zugreifen können. Zur Arbeit mit dem neuen System wird es eine detaillierte Handreichung geben.

Eine zweijährige Testphase soll dazu dienen, die benötigten Daten bereits vollständig zu erfassen und gleichzeitig aus der Praxis heraus Verbesserungen am erneuerten System vorzunehmen und z.B. technische Anfangsschwierigkeiten zu beheben.

Ziel ist auch, die Eingabe der Daten mit vorhandenen Stundenplanprogrammen weitgehend automatisieren zu können, um die Verwaltungsbelastung für die zuständigen Lehrkräfte so gering wie möglich halten.

Der Ressourceneinsatz, die veränderte Handhabung des Vertretungsfonds und die dabei erzielten Ergebnisse werden fortlaufend analysiert und bewertet. Dies gilt besonders hinsichtlich ihrer erwarteten Effekte auf den Unterrichtsausfall.

Die Maßnahmen der Schulen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall werden schulaufsichtlich begleitet und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beobachtet.