

## Abteilungsübergreifende Anträge

### **AÜ 01            Qualifikation der Lehrenden**

Antrag:            Der BLLV setzt sich für eine hohe wissenschaftliche und schulpraktische Qualifikation, für eine angemessene dienstrechtliche Würdigung sowie für die notwendigen Ressourcen (z.B. Anrechnungsstunden) für die in der Lehrerbildung tätigen Lehrpersonen ein.

### **AÜ 02            EDV-System zur Datenverwaltung ASV (Amtliche Schulverwaltung)**

Antrag:            Der BLLV möge hinsichtlich des EDV-Systems zur Datenverwaltung ASV (Amtliche Schulverwaltung) folgende Forderungen erheben: Die benannten Fehler in ASV müssen zügig behoben werden. Vor dem Rollout einer neuen Version muss diese effektiver auf Fehler überprüft werden. Die fehlerfreie, volle Funktionsfähigkeit der Kommunikation zwischen ASV und ASD muss endlich sichergestellt werden. Die Ausbildung zum sicheren und effektiven Umgang mit ASV muss auch jetzt noch durch Präsenzs Schulungen intensiviert werden. Es muss eine zusätzliche zeitliche Anrechnung für Schulleitungen sowie zusätzliche Verwaltungsstunden für VA geben, die dem erhöhten Zeitbedarf durch die Anwendung von ASV gerecht wird. Die Anrechnungsstunden für Multiplikatoren müssen in den nächsten Jahren deutlich erhöht werden. Die Fehlermeldungen des Programmes müssen verständlicher werden. Die Dokumentation muss vervollständigt werden. Vor allem muss es zu jeder Fehlermeldung eine zielführende Hilfeseite geben. Benötigte Berichte müssen rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden. Es muss eine zuverlässige, professionell ausgestattete Hotline eingerichtet werden.

### **AÜ 03            Einsatz von ASV in den Schulleitungen/ Schulverwaltungen**

Antrag:            Der BLLV möge sich dafür einsetzen, die Schulverwaltungs-Software ASV zeitnah so zu optimieren, dass ein effektiver und problemloser Einsatz von ASV in den Schulleitungen/ Schulverwaltungen auf allen Ebenen flächendeckend möglich ist.

### **AÜ 05            Schul- und Lehrpolitik des BLLV**

Antrag:            Unsere Gesellschaft befindet sich in einem Wandel, der sich ständig beschleunigt. Digitalisierung, Migration, Inklusion, aber auch religiöser Fanatismus und das Erstarken rechtspopulistischer Positionen und Parteien stellen unsere Schulen vor immer neue Herausforderungen. Das Thema Demokratieerziehung ist aktueller denn je. Damit in einer demokratischen Gesellschaft Schule und schulvorbereitende Einrichtungen, die den Auftrag haben, alle jungen Menschen zu bilden, sie zu qualifizieren, sie in die Gesellschaft zu integrieren und eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen, diesen Auftrag auch erfüllen können, müssen die Rahmenbestimmungen stimmen. Pädagogische Arbeit braucht nicht nur Wertschätzung und hohe soziale Anerkennung, sondern auch Freiräume, Zeit für Bildung und beste Arbeitsbedingungen.

## **Forderungen:**

### *Arbeitsbedingungen für Schulleitungen und Verwaltungsangestellte verbessern*

Es kommt immer häufiger vor, dass für Stellen in der Schulleitung keine Bewerbungen eingehen oder sie mehrfach ausgeschrieben werden müssen. Die oben genannten Herausforderungen und die Schulentwicklung können aber nur bewältigt werden und gelingen, wenn es genügend engagierte, motivierte und kompetente Personen in der Schulleitung gibt. Um die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, müssen die Schulleitungen spürbar entlastet werden. Dazu gehört eine deutliche Erhöhung der Leitungsstunden und die Etablierung von Unterstützungsmaßnahmen. Zudem brauchen Schulleitungen mehr Freiheiten bei der Schulentwicklung und bei der Auswahl und Einstellung von Personal und mehr Mitspracherecht bei der Besetzung von wichtigen Positionen, beispielsweise bei Konrektoren. Zur Entlastung der Schulleitung tragen die Verwaltungsangestellten entscheidend bei. Wir fordern deshalb, dass die Stundenzahlen der Verwaltungsangestellten an GS und MS deutlich erhöht werden, bzw. denen anderer Schularten angeglichen werden, es sollte jeden Tag eine VAe an der Schule anwesend sein.

### *Fachlehrkräfte entlasten*

Dringender Handlungsbedarf besteht im Bereich des Fachunterrichts. Während in den letzten Jahren die Klassen eher kleiner wurden, sind dadurch bedingt die Gruppen im Fachunterricht größer geworden. Unsere wichtigste Forderung ist deshalb, die Gruppenstärke auf maximal 12 Schüler zu begrenzen. Neue Prüfungsformate, wie die Projektprüfung und die Einführung des LehrplanPLUS brachten eine deutliche Mehrbelastung mit sich. Hinzu kommen die Betreuung von Fachräumen und der häufige Einsatz an mehreren Schulen. Es ist deshalb nicht einzusehen, dass Fachlehrkräfte mehr Unterrichtsstunden haben als Lehrkräfte an Grund- und Mittelschule. Wir fordern eine Angleichung an das Stundenmaß der Schulart, an der die überwiegende Stundenzahl unterrichtet wird und eine spürbare Ausweitung der Anrechnungsstunden für die Betreuung von Fachräumen, den Unterricht in Abschlussklassen und den Einsatz an mehreren Schularten und Schulorten.

### *Unterrichtsversorgung verbessern – multiprofessionelle Teams*

In Bayern ist eine befriedigende Unterrichtsversorgung nicht durchgehend gesichert. Die Personaldecke ist zu dünn, außerdem ist die Mobile Reserve unzureichend und muss dringend aufgestockt werden. Unterrichtsausfall, Klassenmitführungen, häufige Vertretungen und ein pädagogisch nicht vertretbarer Rückgang von Arbeitsgemeinschaften können nicht hingenommen werden. Oft reichen die zugewiesenen Lehrerstunden, besonders an kleinen Grundschulen, nur für die Stunden des Pflichtunterrichts aus. Notwendige Förderstunden und Förderkurse sowie freiwillige Arbeitsgemeinschaften können vielfach nicht durchgeführt werden. Die personelle Ausstattung der Schulen muss auch im Hinblick auf die Projektarbeit deutlich erhöht werden.

Die Rahmenbedingungen müssen verbessert werden. Klassen mit maximal 25 Schülern, vorrangig in den Regelklassen der Mittelschule, führen zu einer besseren individuellen Förderung und zu einer größeren Bildungsgerechtigkeit. Ein wesentlicher Baustein ist die Ausweitung bzw. Einführung von multiprofessionellen Teams. Jede Klasse sollte bedarfsgerecht eine zweite pädagogische Kraft zur Verfügung haben, es sollten an jeder Schule multiprofessionelle Teams bestehend aus Lehrkräften und Förderschullehrkräften, Schulpsychologen und Schulsozialarbeiter\*innen da sein. Für die zusätzlichen Sonderaufgaben und für Betreuungslehrkräfte sollen Pool- und Anrechnungsstunden ausgeweitet werden.

#### *Bessere Rahmenbedingungen für Förderschulen, Inklusion und individuelle Förderung*

Inklusion kann nur durch angemessen, personelle, finanzielle und materielle Ressourcen umgesetzt werden. Ohne die entsprechenden Rahmenbedingungen kann eine Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nicht gelingen. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Förderschulen. Zu fordern sind: Verbesserungen in der Klassenbildung, Schüler mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf laut Gutachten mehrfach gezählt werden. Weiteres Fachpersonal zur Bildung von multiprofessionellen Teams ist ebenso nötig wie Aus- und Fortbildungen für Lehrer und ein Ausbau der Mobilen Reserve. Die Förderzentren und die Unterstützungssysteme sind personell auszubauen.

## **AÜ 06**

### **Ausgezeichnet ausbilden - Das Konzept Ausbildungslehrkraft**

Antrag:

Das Konzept Ausbildungslehrkraft zeigt kurzfristig sowie mittel- und langfristig umsetzbare Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Referendarinnen und Referendaren (Im Konzept wird – unabhängig vom derzeitigen Sprachgebrauch mit Blick auf eine künftige Gleichstellung aller Lehrämter – einheitlich von „Referendarinnen und Referendaren“ gesprochen. Damit sind auch die derzeitigen Lehramtsanwärterinnen und –anwärter, die Fachlehrer-anwärterinnen und –anwärter sowie die Förderlehreranwärterinnen und -anwärter mit gemeint.) , Praktikantinnen und Praktikanten und Ausbildungslehrkräften auf. Sie sollen für Lehrkräfte aller Schularten Gültigkeit haben. Dabei zieht sich der Gedanke „Zeit für Bildung“ wie ein roter Faden durch das Programm: Gute Lehrerbildung braucht Zeit!

#### **1 Kurzfristige Maßnahmen**

##### *1.1 Einführung der Amtsbezeichnung „Ausbildungslehrkraft“*

Aktuell sind in den Schulen die Praktikumslehrkräfte für die Betreuung der Lehramtsstudierenden (hiermit sind alle Formen von Ausbildungswegen für alle Arten von Lehrkräften gemeint.) und die Betreuungslehrkräfte für die Betreuung der Referendarinnen und Referendare im ersten Referendariatsjahr verantwortlich. Beide sind für die ersten Erfahrungen mit dem Lehrberuf zuständig und übernehmen somit große Verantwortung. Im Moment sind für diese beiden Tätigkeiten noch unterschiedliche Voraussetzungen notwendig (bzw. nicht notwendig). Grundlegend für dieses Konzept ist die Zusammenführung der Praktikums- und der Betreuungslehrkraft unter der Amtsbezeichnung Ausbildungslehrkraft. Dies

beinhaltet eine Gleichstellung der beiden Tätigkeiten, die bisher nicht gegeben ist. In den weiteren Ausführungen wird vorgehend bereits der Begriff Ausbildungslehrkraft verwendet.

Die Zusammenlegung der beiden Tätigkeitsbereiche ist eine der kurzfristig umsetzbaren Maßnahmen, die eine schnelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewirken könnte. Zu deren Umsetzung ist es notwendig, dass alle planenden Institutionen, wie Schulamt, Praktikumsamt, Regierung, Staatsinstitute, Ministerialbeauftragte usw., intensiv miteinander kooperieren.

### *1.2 Gemeinsame Qualitätskriterien für Ausbildungslehrkräfte*

Zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität ist es unverzichtbar, dass die Auswahl der Ausbildungslehrkräfte nach festgelegten Qualitätskriterien erfolgt und sie nicht durch organisatorische Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Basis für die Auswahl ist die freiwillige, termingerechte Meldung der potenziellen Ausbildungslehrkräfte. Diese muss durch eine Empfehlung seitens Schulleitung, Schulrat, Seminarleitung (Im Konzept wird einheitlich von „Seminarleitung“ gesprochen. Damit sind alle Personen gemeint, die in der zweiten Phase die Ausbildung von Referendarinnen und Referendaren verantworten. (z.B. Seminarlehrerinnen und Seminarlehrer an Gymnasien und Realschulen, Seminarleiterinnen und Seminarleiter an Förderschulen, Seminarrektorinnen und Seminarrektoren an Grund- und Mittelschulen, usw.)), Regierung, Staatsinstitut oder Universität unterstützt werden. Weitere Voraussetzung sollte eine ausgezeichnete dienstliche Beurteilung (mindestens Stufe drei) mit einer Eignungsempfehlung zur Ausbildungslehrkraft sein. Ersatzweise kann bei noch nicht beurteilten Lehrkräften eine überdurchschnittliche Staatsnote herangezogen werden. Während der Tätigkeit als Ausbildungslehrkraft ist die regelmäßige Teilnahme an speziellen Fortbildungen und Evaluationsverfahren obligatorisch. Dadurch sollen die Ausbildungslehrkräfte in ihrer Arbeit unterstützt und die Qualität der Betreuung gesichert werden.

### *1.3 Umfassendere Einführung für Ausbildungslehrkräfte*

Um vom ersten Tag an erfolgreiches Arbeiten zu ermöglichen, soll bereits vor dem ersten Einsatz eine umfassende, verpflichtende Einführung besucht werden. Die Ausbildungslehrkraft wird dort intensiv mit ihren Aufgaben vertraut gemacht und erhält Einblick in die Ansprüche und Aufgaben, die auf die Studierenden oder Referendarinnen und Referendare in der Betreuungszeit zukommen. Unverzichtbar ist hier die kontinuierliche, enge Kooperation zwischen Regierung, Schulämtern, Seminarleitung, Staatsinstitut, Ministerialbeauftragten und Universität. Sinnvoll wäre hierfür eine komplette Fortbildungswoche mit Dienstfreistellung. Die Analyse und Reflexion von Unterricht soll dabei einen wichtigen Stellenwert haben. Daher soll die Weiterbildung zumindest teilweise an Schulen stattfinden, um Unterrichtshospitationen zu ermöglichen.

### *1.4 Überregionale Angleichung der Anforderungen an Referendarinnen und Referendare/Praktikantinnen und Praktikanten und Ausbildungslehrkräfte.*

Als problematisch werden seitens der Ausbildungslehrkräfte die vielfach

differierenden Anforderungen an Referendarinnen und Referendare / Praktikantinnen und Praktikanten empfunden. Diese kommen häufig durch unterschiedliche Interpretationen der bestehenden Ausbildungsrichtlinien (LPO I, LPO II, ZALGH, FISO usw.) zustande. Wünschenswert wäre daher eine stärkere Harmonisierung und Transparenz der Anforderungen in den unterschiedlichen Regionen, Universitäten, Staatsinstitute, Ministerialbeauftragte und Seminaren. Dazu kann eine intensivere Zusammenarbeit aller Beteiligten (Universitäten, Seminarleitungen, Staatsinstituten und Ausbildungslehrkräften) hilfreich sein.

### *1.5 Kleinere Seminare zur individuelleren Betreuung*

Zur Steigerung der Ausbildungsqualität ist es außerdem notwendig, die Anzahl der Seminarteilnehmenden zu reduzieren. Immer wieder müssen Seminarleitungen bis zu 20 Referendarinnen und Referendare betreuen. Trotz größten persönlichen Engagements gelangen hier alle Beteiligten an ihre Belastungsgrenzen. Die Anforderungen sind teilweise sowohl zeitlich (Termine für Unterrichtsbesuche, Beratungsgespräche) als auch räumlich (Seminarräume, Unterrichtsbesuche mit dem kompletten Seminar) schwer zu bewältigen. Eine reduzierte Anzahl an Seminarteilnehmenden soll intensivere und individuellere Betreuung der zukünftigen Lehrkräfte ermöglichen. In der ersten Phase soll die Anzahl der Praktikantinnen bzw. Praktikanten pro Ausbildungslehrkraft möglichst klein sein.

### *1.6 Schaffung von Möglichkeiten zur intensiveren Zusammenarbeit zwischen Referendarin bzw. Referendar/Praktikantin bzw. Praktikant und Ausbildungslehrkraft*

Um sich in den Unterrichtsalltag einzufinden und die alltäglichen Anforderungen zu bewältigen, ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen Referendarin bzw. Referendar/Praktikantin bzw. Praktikant und Ausbildungslehrkraft unverzichtbar. Diese wird erleichtert, je mehr die fachlichen Schwerpunkte der Ausbildungslehrkraft und die Prüfungsfächer der Referendarin bzw. des Referendars/Praktikumsfächer der Praktikantin bzw. des Praktikant übereinstimmen. Die fachliche Breite der Ausbildung soll dadurch aber nicht beeinträchtigt werden. Zusätzlich ist ein fester zeitlicher Rahmen notwendig, in dem die Zusammenarbeit regelmäßig gesichert ist. Das bedeutet mehr fest eingeplanten, gemeinsamen Unterricht im Stundenplan und möglichst wenig Fachunterricht für die Referendarin bzw. den Referendar in anderen Klassen. Letzteres gilt nicht für die derzeitigen Fachlehrkräfte.

### *1.7 Berücksichtigung der Tätigkeit bei der Dienstlichen Beurteilung*

Um das Engagement der Ausbildungslehrkraft angemessen zu würdigen, muss eine erfolgreiche mehrjährige Tätigkeit als Ausbildungslehrkraft bei der Dienstbeurteilung als förderlich berücksichtigt werden. Somit kann die Tätigkeit auch bei der Berücksichtigung für ein Beförderungssamt ggf. relevant werden.

## **2 Mittel- und langfristige Maßnahmen**

(zu 2.1 -2.3: Für die Lehrämter an Realschulen und Gymnasien sind noch geeignete Maßnahmen zu diskutieren.)

### *2.1 Flexibilisierung des eigenverantwortlichen Unterrichts der Referendarinnen und*

### *Referendare im ersten Jahr*

Um Referendarinnen und Referendaren den Einstieg in den Beruf zu erleichtern und genügend Raum zur Zusammenarbeit mit der Ausbildungslehrkraft zu schaffen, soll sich das Ausmaß des verpflichtenden eigenverantwortlichen Unterrichts im ersten Jahr an den individuellen Lernprozessen orientieren. Damit kann verhindert werden, dass sich unter dem Entscheidungsdruck, der sich bei eigenverantwortlichem Unterricht schnell einstellen kann, pädagogisch wenig reflektierte „Überlebensstrategien“ zu Routinen verfestigen und so eine weiterführende Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit eher behindert wird. So kann die Referendarin bzw. der Referendar im Rahmen der Hospitationsstunden und in der Teamarbeit mehr begleitete und reflektierte Erfahrungen sammeln. Darüber hinaus würde dies organisatorische Vorteile bringen (z. B. für die Stundenplangestaltung und die Stellenzuweisung) und zusätzlich neue Lehrerstellen schaffen. Nachdem die Referendarin bzw. der Referendar am Anfang des Vorbereitungsdienstes bei allen Unterrichtsversuchen von ihrer bzw. seiner Ausbildungslehrkraft begleitet wird, soll sie bzw. er jedoch im Laufe des ersten Jahres in Absprache mit Schulleitung und Ausbildungslehrkraft unter Berücksichtigung ihrer bzw. seiner individuellen Lernprozesse zunehmend auch eigenverantwortlichem Unterricht übernehmen. Das Ausmaß richtet sich nach den individuellen und schulstandortspezifischen Möglichkeiten und kann von 0 auf maximal sechs Stunden gesteigert werden. Die Ausbildungslehrkraft ist dann zunehmend für andere Aufgaben frei.

### *2.2 Zweijähriger Einsatz von Referendarinnen und Referendaren an einer Schule*

Im zweiten Ausbildungsjahr übernehmen Referendarinnen und Referendare in der Regel die Leitung einer eigenen Klasse (außer Fach- und Förderlehrkräften). Dies bedeutet viele neue Aufgaben und Verantwortung. In vielen Fällen steht aber zusätzlich noch ein Schulwechsel an und somit wieder ein Neustart mit einem neuen Kollegium, neuer Schulleitung usw. Zumindest diese Zusatzbelastung kann durch einen zweijährigen Einsatz an einer Schule umgangen werden.

Außerdem bietet sich dann die Möglichkeit eines Tutoriums durch die Ausbildungslehrkraft: die begonnene Zusammenarbeit des ersten Jahres kann so sinnvoll fortgeführt werden. Die Referendarin bzw. der Referendar hat so bereits vom ersten Tag an eine vertraute Ansprechperson. Über dieses Tutorium könnte im Lauf des ersten Ausbildungsjahres gemeinsam entschieden werden, um bei eventuellen zwischenmenschlichen Schwierigkeiten die Möglichkeit zu haben, die Zusammenarbeit zu beenden.

Dieses zusätzliche Engagement sollte der Ausbildungslehrkraft mit einer Anrechnungsstunde ermöglicht werden.

### *2.3 Einsatz mobiler Reserven in Zusammenarbeit mit Seminarrektorinnen*

Häufig entstehen im Schulalltag Schwierigkeiten, wenn die Ausbildungslehrkraft zusätzlich zur Referendarin bzw. zum Referendar vom Unterricht freigestellt werden muss. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Ausbildungslehrkraft an der Nachbesprechung einer Unterrichtsvorführung teilnimmt. Dadurch erhält sie einen

besseren Einblick in die Seminararbeit, aber ihre eigene Klasse ist in dieser Zeit unversorgt. Eine schulinterne Vertretung wäre wünschenswert, ist aber in der Regel aus personellen Gründen nicht realisierbar. Eine mobile Reserve, die einer oder mehreren Seminarleitungen zur Unterstützung zugeteilt ist, könnte dann einspringen.

Dieselbe Unterstützung könnte es bei Bedarf ermöglichen, dass die Ausbildungslehrkraft im eigenverantwortlichen Unterricht der Referendarin bzw. des Referendars hospitiert und durch Supervision/Coaching bei der Lösung von Problemen hilft.

Außerdem könnte diese mobile Reserve auch den Schutz der Teamarbeit von Ausbildungslehrkraft und Referendarin bzw. Referendar gewährleisten.

#### *2.4 Betreuung aller Schulpraktika durch bestellte Praktikumslehrkräfte*

Alle verpflichtenden Schulpraktika (mit Ausnahme des Orientierungspraktikums) müssen von bestellten Ausbildungslehrkräften betreut werden, die dafür eine Reduktion ihrer Unterrichtsverpflichtung im Umfang von zwei Wochenstunden (vgl. 2.6) erhalten. Damit kann eine gleichwertige schulpraktische Ausbildung aller Lehrämter gewährleistet werden. Dies ist derzeit insbesondere deshalb nicht der Fall, weil bei den Lehramtsstudiengängen für Gymnasium, Realschule und Förderschule das pädagogisch-didaktische Schulpraktikum aus Kostengründen nicht von Ausbildungslehrkräften betreut wird.

#### *2.5 Gleicher zeitlicher Umfang der Schulpraktika in allen Lehramtsstudiengängen*

Umfang und Qualität der schulpraktischen Ausbildung von Lehramtsstudierenden müssen in allen Lehramtsstudiengängen angeglichen werden. Dies bedeutet insbesondere für die Lehrämter an Gymnasien und Realschulen die Einführung eines zweiten fachdidaktischen Praktikums. Derzeit müssen Studierende dieser Lehrämter nur in einem ihrer Fächer ein Praktikum ablegen, was eine Benachteiligung gegenüber andern Lehrämtern darstellt.

#### *2.6 Zwei Anrechnungsstunden für Ausbildungslehrkräfte*

Das Tätigkeitsfeld der Ausbildungslehrkraft ist inzwischen sehr umfassend und erfordert einen hohen zeitlichen Einsatz. Die Referendarinnen und Referendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten sollen durch die gemeinsame Arbeit einen Einblick bekommen in die tägliche Unterrichts- und Erziehungsarbeit und in das Schulleben sowie in Schulentwicklungsprozesse eingebunden werden. Neben dem Unterrichtsalltag ist aber auch die Vorführung eines didaktisch-methodisch besonders aufwändig geplanten und gestalteten Unterrichts unverzichtbar. Zusätzlich ist es immer wieder notwendig, die Referendarin bzw. den Referendar/ die Praktikantin bzw. den Praktikant bei der Vor- und Nachbereitung des eigenverantwortlichen Unterrichts zu unterstützen. Dazu gehört auch das Motivieren, Verstärken und Aufbauen bei Misserfolgen. Durch zunehmend heterogene Klassen und die steigende Zahl schwieriger Schülerinnen und Schüler ergibt sich außerdem eine erhöhte Beratungsintensität. Die Ausbildungslehrkraft unterstützt die Referendarin bzw. den Referendar/Praktikantin bzw. den Praktikant

bei der Entwicklung diagnostischer Kompetenz, beim Erstellen von Förderplänen und der Arbeit mit den Schülereltern. In diesem Zusammenhang ist auch die Einführung und Begleitung institutionenorientierter Beratung notwendig.

Um diesen hohen Zeiteinsatz auszugleichen, ist eine zweite Anrechnungsstunde für Ausbildungslehrkräfte notwendig (Zeit für Bildung!). Diese würde auch zusätzliche Möglichkeiten zur Hospitation und die Anwesenheit der Ausbildungslehrkraft bei der Nachbesprechung von Unterrichtsvorführungen eher ermöglichen.

## 2.7 Amtsbezogene Zulage für Ausbildungslehrkräfte

Nach Einführung entsprechender Qualifikationslehrgänge (durch Ministerium und / oder Universitäten, z.B. Aufbaustudiengang) und der Implementierung von verpflichtenden Evaluationsverfahren (durch Ministerium und / oder Universitäten) muss – neben der Gewährung von Anrechnungsstunden – für Ausbildungslehrkräfte eine Zulage befristet für den Zeitraum der Tätigkeit als Ausbildungslehrkraft gewährt werden. So kann die Attraktivität dieses so zentralen, aber arbeitsintensiven Amtes gewährleistet werden.