

Moderne Arbeitsbedingungen in der Schule schaffen – Lehrkräfte wirksam entlasten und Arbeitsrealität endlich transparent machen

Drucksache 18/20416 · eingebracht 2026-07-07 – Antragsteller: **SPD**

Bildung

Arbeitsbedingungen

Gesundheit

Digitalisierung

Inklusion

ZUSAMMENFASSUNG

Der Antrag fordert eine umfassende Entlastung und Wertschätzung von Lehrkräften durch wissenschaftliches Monitoring, Reform der Pflichtstundenverordnung, strukturelle Entlastung durch Fachpersonal und gezielte Unterstützungsangebote für Berufseinsteiger*innen und Schulleitungen.

KERNFORDERUNGEN

- Landesweite wissenschaftliche Arbeitszeiterhebung
- Reform der Pflichtstundenverordnung mit Anrechnung zusätzlicher Aufgaben
- Entlastung durch Schulverwaltungsassistenzen, IT-Support und Schulsozialarbeit
- Stärkung von Berufseinsteiger*innen durch Mentoring und reduzierte Außeraufgaben
- Gesamtstrategie für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen im Schuldienst

BEWERTUNG

9.0/10

GEMEINWOHL-SCORE

Uneingeschränkt unterstützen

Der Antrag steht in starker Übereinstimmung mit der GWÖ-Matrix: Er fördert Menschenwürde durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (D1, C3), Solidarität durch kollegiale Entlastung und inklusive Schulgestaltung (D2, D3), ökologische Nachhaltigkeit indirekt über Digitalisierung als Entlastungsinstrument (D3), soziale Gerechtigkeit durch Chancengleichheit via bessere Lehrkräfteausstattung (D4) und Transparenz & Mitbestimmung durch partizipatives Monitoring und Mitgestaltung der Arbeitsorganisation (C5, D5). Kein Feld weist negative Bewertung auf; mehrere Felder erreichen +4/+5.

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

Stärken

- Systematische Gesundheitsförderung für Lehrkräfte
- Wissenschaftsbasiertes Monitoring der Arbeitsrealität
- Konsequente Entlastung von Verwaltungsaufgaben zugunsten pädagogischer Kernarbeit
- Stärkung der Rolle von Schulleitungen als Schlüsselakteur*innen

Schwächen

- Keine explizite Verknüpfung mit ökologischer Nachhaltigkeit (z. B. CO₂-Bilanzierung digitaler Tools)
- Keine Benennung von Gemeinwohl-Kriterien in Vergabeprozessen für externe Dienstleister

GWÖ-MATRIX 5×5

	WÜRDE	SOLIDARITÄT	NACHHALTIG-KEIT	GERECH-TIGKEIT	TRANSPARENZ
A · LIEFERANT:-INNEN	•	•	•	•	•
B · FINANZEN	•	•	•	•	•
C · VERWALTUNG	•	•	++	•	++
D · BÜRGER:INNEN	++	++	+	++	•
E · GESELLSCHAFT & NATUR	•	•	•	+	•

++ stark fördernd + fördernd ○ neutral - widersprechend -- stark widersprechend

SCHWERPUNKTE ERKLÄRT

Die wichtigsten positiv und negativ wirkenden Bewertungsfelder mit der jeweiligen Begründung.

D1 Menschenwürde im Schulalltag Bewertung: +5

Gesundheitsschutz, Burnout-Prävention, Wertschätzung

D4 Soziale öffentliche Leistung Bewertung: +5

Ganztag, Inklusion, individuelle Förderung als Gemeinwohlleistung

D2 Solidarität durch gemeinsame Verantwortung Bewertung: +4

Kollegiale Unterstützung, Mentoring, Teamarbeit

C3 Politische Führung & Verwaltung: Gesundheitsförderliche Personalpolitik Bewertung: +4

Entlastungsstunden für Schulleitungen, wissenschaftliches Monitoring

SPD

ANTRAGSTELLER:IN

WAHLPROGRAMM

9/10

Der Antrag entspricht nahtlos den Kernforderungen des SPD-Wahlprogramms 2022 zur Stärkung des öffentlichen Dienstes, zur Chancengleichheit durch gute Schulen und zur Entlastung pädagogischen Personals. Er konkretisiert die Ziele aus S. 15 (Ausbildungsverbund), S. 21 (flexible Schuleingangsphase), S. 26 (inklusive Schule), S. 27 (gemeinsames Lernen) und S. 52 (attraktiver öffentlicher Dienst).

„Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst – gute Schulen, eine präzise Polizei und Justiz, handlungsfähige Genehmigungsbehörden, eine starke Finanzverwaltung – sind von besonderer Bedeutung für die Entwicklung des Landes.“

SPD NRW Wahlprogramm 2022, S. 52

PARTEIPROGRAMM

9/10

Der Antrag verkörpert die SPD-Grundsatzwerte Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität aus dem Hamburger Programm. Er setzt sich für gute Arbeit (Q6), soziale Durchlässigkeit im Bildungswesen (Q9), vorsorgenden Sozialstaat (Q10) und Anerkennung pädagogischer Arbeit (Q8) ein.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

CDU**WAHLPROGRAMM**

7/10

Der Antrag ist mit CDU-Wahlprogramm 2022 kompatibel: CDU betont Attraktivität des Lehrerberufs (S. 66), Familienzentren (S. 68), digitale Entlastung (S. 69) und Homeoffice-Regeln (S. 101). Allerdings fehlt die CDU-typische Betonung von Leistungsprinzip und differenzierter Schullandschaft — der Antrag fokussiert stattdessen auf strukturelle Entlastung ohne hierarchische Unterscheidung.

„Attraktivität des Lehrerberufs steigern ● Berufliche Bildung stärken ● Azubi-Wohnheime einrichten ● Schulfinanzierung in einer Hand“

CDU NRW Wahlprogramm 2022, S. 66

PARTEIPROGRAMM

8/10

Das CDU-Grundsatzprogramm (2015) betont Menschenwürde, Subsidiarität und soziale Marktwirtschaft. Der Antrag stärkt die Würde der Lehrkräfte (Q16–Q20) und fördert Subsidiarität durch stärkere lokale Steuerung (z. B. durch Schulleitungen). Einzig die Forderung nach verbindlichen Anrechnungsstunden könnte als staatliche Regulierung kritisch gesehen werden — doch das CDU-Programm selbst fordert klare Regeln (Q12).

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

GRÜNE

WAHLPROGRAMM

9/10

Der Antrag deckt zentrale Grüne Themen ab: attraktiver öffentlicher Dienst (S. 90), inklusive Schulen (S. 57, 62), Digitalisierung als Entlastung (S. 62), frühkindliche Bildung (S. 56), Gesundheitsförderung (S. 90) und partizipative Arbeitsgestaltung. Die Forderung nach wissenschaftlichem Monitoring entspricht dem Grünen Anspruch an evidenzbasierte Politik.

„Für einen attraktiven öffentlichen Dienst der Zukunft Ob in Schulen, bei der Polizei, in Gerichten oder im Gesundheitsamt – gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende sind das Fundament eines Staates, der funktioniert und handlungsfähig bleibt.“

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN NRW Wahlprogramm 2022, S. 90

PARTEIPROGRAMM

9/10

Das Grüne Grundsatzprogramm (2020) verankert Bildung als Grundrecht (S. 93–95), inklusive Pädagogik (Q27), Rechtsanspruch auf Weiterbildung (Q26) und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (Q28). Der Antrag operationalisiert all diese Prinzipien konsequent für den Schulalltag.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

FDP

WAHLPROGRAMM

5/10

Der Antrag steht im Spannungsfeld zur FDP-Politik: Einerseits unterstützt er ihre Forderung nach digitaler Entlastung (S. 101) und Bürokratieabbau (S. 101). Andererseits widerspricht er ihrem Leistungsprinzip und ihrer Skepsis gegenüber staatlichen Vorgaben — z. B. durch Forderung nach verbindlichen Anrechnungstunden und landesweitem Monitoring. Die FDP bevorzugt marktbasierende Lösungen statt regulatorischer Steuerung.

Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM

4/10

Das FDP-Grundsatzprogramm (2012) betont Eigenverantwortung, schlanken Staat und Freiheit vor staatlicher Bevormundung. Der Antrag setzt jedoch auf kollektive, regulierende Maßnahmen (Monitoring, Pflichtstundenverordnung, verbindliche Entlastung). Kein direktes Zitat passt — daher Score 4 für partielle Übereinstimmung bei Digitalisierung und Entlastung, aber grundsätzlicher Widerspruch bei Steuerungsphilosophie.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

AfD

WAHLPROGRAMM

1/10

Der Antrag widerspricht zentralen AfD-Positionen: Er stärkt staatliche Bildungsinfrastruktur statt Privatisierung, betont Inklusion statt 'Leistungsprinzip', fördert Gender- und Diversity-Themen implizit (z. B. durch inklusive Schule, Sozialarbeit), und verlangt mehr staatliche Steuerung statt weniger. Die AfD lehnt solche 'ideologischen' Bildungsmodelle ab.

Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM

0/10

Keine Quellen im Index — Bewertung nicht möglich.

Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Vorschlag 1 von 3

Original: die Pflichtstundenverordnung auf Grundlage der Ergebnisse der Arbeitszeiterhebung zu überprüfen und so weiterzuentwickeln, dass die tatsächlichen Anforderungen des Schulalltags angemessen berücksichtigt werden.

die Pflichtstundenverordnung auf Grundlage der Ergebnisse der Arbeitszeiterhebung zu überprüfen und so weiterzuentwickeln, dass die tatsächlichen Anforderungen des Schulalltags angemessen berücksichtigt werden — unter Einbeziehung von Gemeinwohl-Kriterien wie Menschenwürde, Solidarität und ökologischer Ressourcenschonung.

Begründung: Verankerung der GWÖ-Matrix-Werte explizit in der Rechtsgrundlage stärkt die systematische Umsetzung und macht den normativen Rahmen transparent.

Vorschlag 2 von 3

Original: Schulen durch den Ausbau unterstützendes Fach- und Verwaltungspersonals (insbesondere Schulverwaltungsassistenzen, IT-Support und Sozialarbeit) strukturell zu entlasten.

Schulen durch den Ausbau gemeinwohlorientierten Fach- und Verwaltungspersonals (insbesondere Schulverwaltungsassistenzen, IT-Support und Sozialarbeit) strukturell zu entlasten, mit klaren Zielvereinbarungen zur Verbesserung von Menschenwürde, Inklusion und ökologischer Effizienz.

Begründung: Bindet externe Dienstleister an Gemeinwohl-Ziele (Berührungsgruppe A) und stärkt die Verknüpfung von Entlastung mit ethischen Kriterien.

Vorschlag 3 von 3

Original: digitale Systeme konsequent so auszugestalten, dass sie Lehrkräfte im Schulalltag spürbar entlasten, Verwaltungsprozesse vereinfachen und keine zusätzlichen bürokratischen Anforderungen erzeugen.

digitale Systeme konsequent so auszugestalten, dass sie Lehrkräfte im Schulalltag spürbar entlasten, Verwaltungsprozesse vereinfachen und keine zusätzlichen bürokratischen Anforderungen erzeugen — unter Einhaltung strenger Datenschutz-, Barrierefreiheits- und Gemeinwohl-Prüfkriterien (z. B. CO₂-Fußabdruck der Software).

Begründung: Ergänzt ökologische Nachhaltigkeit (Wert 3) und Transparenz (Wert 5) in der digitalen Infrastruktur — ein bisher unberührtes, aber relevantes GWÖ-Feld.

ABSTIMMUNGSERGEBNIS

Überwiesen · MMP18-127

Ja: CDU SPD GRÜNE FDP AfD !

! Opportunismus (Ja trotz Wahlprogramm-Mismatch <3/10)

Original-Antrag

Drucksache 18/20416

Moderne Arbeitsbedingungen in der Schule schaffen · Lehrkräfte wirksam e·

Die folgenden Seiten enthalten den unveränderten Originalantrag.

07.07.2026

Antrag

der Fraktion der SPD

Moderne Arbeitsbedingungen in der Schule schaffen – Lehrkräfte wirksam entlasten und Arbeitsrealität endlich transparent machen

I. Ausgangslage

Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen arbeiten unter zunehmend komplexen und belastenden Bedingungen. Neben dem Unterricht gehören längst Aufgaben wie individuelle Förderung, Inklusion, Ganztagsgestaltung, Elternarbeit, Digitalisierung, Schulentwicklung sowie Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben zum Berufsalltag. Dabei leisten Lehrkräfte täglich einen zentralen Beitrag für Bildungsgerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunftschancen von Kindern und Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen. Diese Entwicklung hat zu einer erheblichen Ausweitung der Arbeitsbelastung geführt, ohne dass die strukturellen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst wurden.

Gleichzeitig fehlen belastbare und transparente Daten zur tatsächlichen Arbeitszeit und Arbeitsrealität von Lehrkräften. Die vorhandenen Vorgaben zur Arbeitsorganisation bilden die realen Anforderungen des Schulalltags nur unzureichend ab. Dadurch entsteht eine dauerhafte Überlastungssituation, die sich negativ auf Unterrichtsqualität, Gesundheit der Lehrkräfte und die Bildungsqualität insgesamt auswirkt. Besonders deutlich wird die Belastung durch den Ausbau des Ganztags, die Umsetzung inklusiver Beschulung sowie zusätzliche administrative und pädagogische Aufgaben, die ohne ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen bewältigt werden müssen. Viele Lehrkräfte berichten von dauerhaftem Zeitdruck, fehlenden Erholungsphasen und einer hohen Verdichtung ihrer Arbeit.

Die hohe Arbeitsverdichtung wirkt sich zunehmend auch auf die Gesundheit der Lehrkräfte aus. Psychische Belastungen, stressbedingte Erkrankungen und längere Ausfallzeiten stellen Schulen vor zusätzliche Herausforderungen. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind daher nicht nur eine Frage des Arbeitsschutzes, sondern auch ein wesentlicher Baustein zur Sicherung der Unterrichtsversorgung sowie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Schuldienst. Das Deutsche Schulbarometer der Robert Bosch Stiftung aus dem Jahr 2025 zeigt, dass 34 Prozent der Lehrkräfte Arbeitszeitbelastung und Zeitmangel als größte Herausforderung ihres Berufsalltags benennen – ein Anstieg um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Ebenso deutlich gestiegen ist die Wahrnehmung des Personalmangels als zentrale Herausforderung im Schulalltag.¹ Die Ergebnisse machen deutlich, dass viele Lehrkräfte an ihrer Belastungsgrenze arbeiten, obwohl sie täglich mit großem Engagement Verantwortung für Bildung, Erziehung und individuelle Förderung übernehmen. Gerade vor dem Hintergrund wachsender Anforderungen an Schule wird deutlich, dass gute Bildung dauerhaft nur

¹ Vgl.: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2025-06/Deutsches%20Schulbarometer_Lehrkr%C3%A4fte_2025.pdf

mit guten und modernen Arbeitsbedingungen gelingen kann. Lehrkräfte brauchen ausreichend Zeit für Unterricht, pädagogische Arbeit, individuelle Förderung und Zusammenarbeit im Kollegium. Prävention, Gesundheitsförderung und niedrigschwellige Beratungsangebote müssen deshalb feste Bestandteile einer modernen Personalpolitik im Schuldienst sein. Gleichzeitig bedarf es einer besseren Datengrundlage über krankheitsbedingte Ausfälle, um Belastungsschwerpunkte frühzeitig zu erkennen und gezielt gegensteuern zu können.

Zugleich bleibt die Personalsituation angespannt. Unterrichtsausfall, hohe Krankenstände und Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen verstärken die Belastung zusätzlich. Zum Stichtag 1. Juni 2026 waren an den Schulen in Nordrhein-Westfalen 7.772 Stellen unbesetzt.² Eine nachhaltige Verbesserung der Unterrichtsqualität ist jedoch nur möglich, wenn die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte spürbar verbessert werden.³

Unterdessen übernehmen Lehrkräfte in erheblichem Umfang Verwaltungs-, Dokumentations- und Organisationsaufgaben, die nur mittelbar mit ihrem pädagogischen Auftrag zusammenhängen. Zeit für Unterrichtsvorbereitung, individuelle Förderung und pädagogische Arbeit geht dadurch verloren. Eine moderne Schulorganisation muss deshalb darauf ausgerichtet sein, Lehrkräfte konsequent von nicht zwingend pädagogischen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben zu entlasten.

Besonders Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger stehen früh vor hohen Anforderungen im Schulalltag. Gleichzeitig beginnt der Lehrkräftemangel nicht erst beim Berufseinstieg, sondern bereits während der Lehrkräfteausbildung. Viele Lehramtsstudierende sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst erleben eine hohe Arbeits- und Prüfungsbelastung. Dem erfolgreichen Übergang vom Vorbereitungsdienst in den Schuldienst kommt daher eine entscheidende Bedeutung für die langfristige Fachkräftesicherung zu. Gute Ausbildungsbedingungen, verlässliche Begleitung sowie gezielte Mentoring-, Unterstützungs- und Entlastungsangebote sind wichtige Voraussetzungen, um qualifizierte Lehrkräfte dauerhaft für den Schuldienst in Nordrhein-Westfalen zu gewinnen, zu halten und frühzeitige Überlastungen zu vermeiden.

Von den steigenden Anforderungen sind Schulleitungen in besonderem Maße betroffen. Neben ihrer pädagogischen Verantwortung tragen sie zunehmend Aufgaben in den Bereichen Personalführung, Schulentwicklung, Qualitätsmanagement, Digitalisierung und Verwaltungsorganisation. Die Vielzahl dieser Aufgaben führt vielerorts zu erheblichen Belastungen. Eine moderne Schulpolitik muss daher auch die Arbeitsbedingungen von Schulleitungen gezielt verbessern und sie durch zusätzliche personelle sowie organisatorische Unterstützung entlasten.

Hinzu kommt, dass viele Lehrkräfte dauerhaft Arbeitszeiten leisten, die deutlich über regulären Vollzeitstandards liegen. So gaben in einer Befragung des Philologenverbandes Nordrhein-Westfalen 91 Prozent der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte an, regelmäßig mehr als 41 Stunden pro Woche zu arbeiten.⁴ Dies verdeutlicht den Handlungsbedarf, die Arbeitsrealität im Schuldienst transparenter zu machen und Arbeitsorganisation stärker an den tatsächlichen Anforderungen des Schulalltags auszurichten.

² Vgl.: <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/personalausstattung-schulen-steigt-auf-neuen-hoechststand-staerkster>

³ Vgl.: <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/personalbedarf-bleibt-groesste-herausforderung-fuer-die-schulen-nordrhein>

⁴ Vgl.: https://phv-nrw.de/wp-content/uploads/2025/01/20250115_Umfrage_Belastung.pdf

Besonders deutlich wird dabei, dass die geltenden Regelungen zur Arbeitszeit die tatsächliche Belastung vieler Lehrkräfte nur unzureichend abbilden. Die Pflichtstundenverordnung orientiert sich primär an der Zahl der Unterrichtsstunden, während zahlreiche zusätzliche Aufgaben wie Klassenleitungen, Inklusionsarbeit, Digitalisierung, Ganztagskoordination, Elternarbeit, Schulentwicklung und Dokumentationspflichten nur begrenzt berücksichtigt werden. Eine moderne Arbeitszeitgestaltung muss daher die tatsächlichen Anforderungen des Schulalltags stärker in den Blick nehmen und die Arbeitsrealität der Lehrkräfte angemessen abbilden. Ziel muss es sein, den Lehrberuf attraktiver zu gestalten, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und die Qualität von Schule langfristig zu sichern. Gute Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte sind Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten im Bildungswesen und zugleich eine zentrale Voraussetzung für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Nordrhein-Westfalen.

II. Der Landtag stellt fest, dass

- Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen täglich mit hohem Engagement einen unverzichtbaren Beitrag für Bildungsgerechtigkeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Zukunftschancen junger Menschen leisten.
- die Arbeitsbelastung von Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist und die Anforderungen durch Ganztags, Inklusion, Digitalisierung und pädagogische Zusatzaufgaben kontinuierlich zunehmen.
- die tatsächliche Arbeitsrealität von Lehrkräften bislang nicht ausreichend systematisch erfasst wird und die bestehenden rechtlichen und organisatorischen Vorgaben zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation der Realität in den Schulen nicht mehr gerecht werden.
- eine hohe Arbeitsverdichtung zu Belastungen, gesundheitlichen Risiken und steigenden Ausfallzeiten führt.
- die Qualität von Unterricht und individueller Förderung direkt von guten Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte abhängt.
- Transparenz über Arbeitsbelastung eine notwendige Voraussetzung für gezielte politische Steuerung ist.
- die derzeitige Ausgestaltung der Pflichtstundenverordnung die tatsächliche Arbeitsbelastung vieler Lehrkräfte nicht mehr vollständig abbildet und zahlreiche zusätzliche Aufgaben des Schulalltags bislang nur unzureichend berücksichtigt werden.
- die derzeitige Messung der Arbeitsbelastung von Lehrkräften, die bei diesem Beschäftigtenkreis immer wieder zu gesundheitlichen Risiken führt, nicht ausreicht, um Präventionsmaßnahmen sinnvoll einzusetzen.
- Schulleitungen aufgrund ihrer pädagogischen, organisatorischen und personalrechtlichen Verantwortung besonderen Belastungen ausgesetzt sind und eine Schlüsselposition für die Qualitätssicherung sowie die Schulentwicklung wahrnehmen.
- psychische Belastungen, Burnout-Erkrankungen sowie krankheitsbedingte Ausfälle im Schuldienst stärker in den Fokus einer nachhaltigen Personalpolitik rücken müssen.

- eine erfolgreiche Gewinnung und langfristige Bindung von Lehrkräften bereits im Studium, im Vorbereitungsdienst und in den ersten Berufsjahren ansetzt.
- insbesondere Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger verlässliche Unterstützungs- und Mentoringangebote benötigen, um dauerhaft für den Schuldienst gewonnen und gehalten werden zu können.
- professionelle Beratungs- und Unterstützungsangebote einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung und Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften leisten können.
- eine moderne Schulpolitik Lehrkräfte stärken, entlasten und ihnen wieder mehr Zeit für ihre pädagogische Kernaufgabe ermöglichen muss.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- die Arbeitszeit von Lehrkräften wertzuschätzen und deren oftmals über die Maßen hinaus gehende Engagement für die Kinder und Jugendlichen transparent zu machen.
- im Rahmen einer landesweiten wissenschaftlich fundierten Erhebung zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften durchzuführen und darauf aufbauend ein dauerhaftes Monitoring zur Arbeitsrealität und der damit verbundenen Belastung im Schuldienst einzurichten.
- die Pflichtstundenverordnung auf Grundlage der Ergebnisse der Arbeitszeiterhebung zu überprüfen und so weiterzuentwickeln, dass die tatsächlichen Anforderungen des Schulalltags angemessen berücksichtigt werden.
- zusätzliche Aufgaben wie Klassenleitungen, Inklusionskoordination, Digitalisierung, Ganztagsorganisation und Schulentwicklung durch verbindliche und angemessen ausgestattete Anrechnungsstunden stärker zu berücksichtigen.
- den Vorbereitungsdienst weiterzuentwickeln und Referendarinnen und Referendare gezielt von vermeidbaren Belastungen zu entlasten.
- die Attraktivität des Lehramtsstudiums sowie qualitätsgesicherter Seiteneinstiegs- und Qualifizierungsprogramme zu stärken.
- Schulleitungen durch zusätzliche Entlastungsstunden sowie erweiterte Verwaltungs- und Organisationsunterstützung gezielt zu entlasten.
- eine Gesamtstrategie für moderne, gesundheitsförderliche und attraktive Arbeitsbedingungen im Schuldienst vorzulegen, die Personalentwicklung, Entlastung, Gesundheitsschutz und Arbeitsorganisation systematisch miteinander verbindet.
- Schulen durch den Ausbau unterstützendes Fach- und Verwaltungspersonals (insbesondere Schulverwaltungsassistenzen, IT-Support und Sozialarbeit) strukturell zu entlasten.
- die Rahmenbedingungen für Ganztag und Inklusion so auszugestalten, dass Lehrkräfte nicht zusätzlich belastet, sondern entlastet werden.

- digitale Systeme konsequent so auszugestalten, dass sie Lehrkräfte im Schulalltag spürbar entlasten, Verwaltungsprozesse vereinfachen und keine zusätzlichen bürokratischen Anforderungen erzeugen.
- eine verbindliche Strategie zur Reduktion von Überlastung und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit im Schuldienst vorzulegen.
- Lehrkräfte in der Berufseingangsphase durch verbindliche Mentoring- und Entlastungsstrukturen sowie den Abbau zusätzlicher außerunterrichtlicher Aufgaben gezielt zu stärken.

Jochen Ott
Ina Blumenthal
Dr. Dennis Maelzer
Dilek Engin

und Fraktion