

17.10.2023

Neudruck

Antrag

der Fraktion der SPD

Lehrkraft-Sein ist mehr als Unterricht: Die Landesregierung muss das Potential eines Arbeitszeitmodells für Lehrkräfte in NRW nutzen

I. Ausgangslage

Der erhebliche Lehrkräftemangel in NRW stellt viele Schulen weiterhin vor wachsende Herausforderungen. Der Landesregierung ist es bisher nicht gelungen den Lehrkräftemangel und den damit einhergehenden strukturellen Unterrichtsausfall in den Griff zu bekommen. Gleichzeitig sind die Anforderungen und Erwartungen an Lehrkräfte beispielsweise im Bereich des digitalen Lehrens und Lernens in den letzten Jahren stetig gestiegen. Auch die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie entstandenen Lernrückstände sowie die psychosozialen Belastungszustände bei den Schülerinnen und Schülern nehmen viele Lehrkräfte in ihrem Unterrichtsalltag als große Herausforderungen wahr. Wie enorm die wahrgenommenen Belastungszustände unter den Lehrkräften sind, belegt unter anderem das Deutsche Schulbarometer 2022: Im Rahmen der repräsentativen Befragung der Robert-Bosch-Stiftung gaben 2022 insgesamt 85 Prozent der befragten Lehrkräfte in NRW an, dass sie ihre persönliche Arbeitsbelastung als stark oder sehr stark einschätzen.¹ Das äußert sich laut der Befragung unter anderem durch körperliche und mentale Erschöpfung oder innere Unruhe. In der Folge reduzieren vermehrt Lehrkräfte ihr Pflichtstundendeputat, da sie sich ansonsten nicht mehr in der Lage sehen, ihren Beruf auszuüben.

In NRW arbeitet aktuell mehr als jede dritte Lehrkraft in Teilzeit. Bei den weiblichen Lehrkräften ist es mit 45,7 Prozent sogar fast jede Zweite, wie die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 2446 der Abgeordneten Dilek Engin belegt.² Im Vergleich zum letzten Jahr ist damit für NRW ein weiterer Anstieg der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte um mehr als 3.500 Lehrkräfte zu verzeichnen.³

Laut des aktuellen Schulbarometers 2023 der Robert-Bosch-Stiftung könnten sich Zwei-Drittel der befragten Teilzeit-Lehrkräfte vorstellen, ihre Arbeitszeit aufgrund des Lehrkräftemangels aufzustocken. Bei den über 40-Jährigen wären sogar 73 Prozent bereit, mehr zu arbeiten. Aus der Studie geht jedoch auch hervor, dass die aktuellen Bedingungen im Schulsystem viele von ihnen von einer Aufstockung abhalten. Als größtes Hindernis wird das sogenannte Deputatsmodell gesehen, das nur die zu unterrichtenden Stunden als Arbeitszeit erfasst. Aus Sicht der Befragten müsste dieses Modell in ein Arbeitszeitmodell umgewandelt werden, das auch Aufgaben außerhalb des Unterrichts als Arbeitszeit berücksichtigt. Ebenfalls bestätigt die Studie,

¹ Vgl. S. 21 https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2022-06/41546_f22.0127_text_Schulbarometer_Gesundheit.pdf

² <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-6350.pdf>

³ <https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-1080.pdf>

dass Verwaltungsaufgaben, die im Deputatsmodell bisher nur pauschal berücksichtigt werden, mehr Zeit in Anspruch nehmen als den Lehrkräften angerechnet wird. Selbst bei einer Reduzierung des Unterrichtsstundendeputats würden diese Aufgaben für Lehrkräfte jedoch bestehen bleiben.⁴

Aufgrund der hohen Zahl an Teilzeit-Lehrkräften gehen dem Schulsystem in NRW wichtige personelle Ressourcen verloren. Anstatt durch die Einschränkung von voraussetzungsloser Teilzeit und dem fehlenden Gesamtkonzept bei der Besoldung den Arbeitsplatz Schule noch unattraktiver zu gestalten, sollte sich die Landesregierung NRW ausgiebig mit den Ergebnissen des Deutschen Schulbarometers 2022 und 2023 befassen. Denn die hohe Arbeitsbelastung ist der Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote im Schulbereich. So mahnt z. B. die GEW an: „Teilzeitkräfte leiden unverhältnismäßig stark unter den vielen zusätzlichen Aufgaben, die sie zusätzlich zum Unterricht stemmen. Wir brauchen eine Arbeitszeitmessung der tatsächlichen Arbeit, die die Lehrkräfte leisten. Es ist skandalös, dass die politisch Verantwortlichen keine Lehren aus den vielen Arbeitszeitstudien der vergangenen Jahre ziehen und nicht reagieren. Dabei geht es nicht zuletzt darum, endlich aus dem Teufelskreis aus Überlastung durch Lehrkräftemangel und Lehrkräftemangel durch Überlastung heraus zu kommen“⁵. Das bisherige Deputatsmodell, welches einen Großteil der außerunterrichtlichen Tätigkeiten von Lehrkräften nicht berücksichtigt, entspricht damit nicht den Anforderungen, die an Lehrkräfte im 21. Jahrhundert gestellt werden. Wie unzeitgemäß und ungerecht das jetzige Deputatsmodell ist, zeigt in NRW beispielsweise der Umgang mit Schulverwaltungsassistenzen. Wenn der Einsatz von Schulverwaltungsassistenzen dazu führt, dass Schulleitungen bei ihren Freistellungen einbüßen und wieder mehr 45-Minuten-Unterrichtsstunden geben müssen, dann ist das alles andere als eine wahrnehmbare Entlastung.

Ein Beispiel für ein Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte gibt es in Hamburg bereits seit nun mehr 20 Jahren.⁶ So sieht die Arbeitszeitverteilung für Lehrkräfte in Hamburg vor, dass die gesamte Arbeitszeit jeder Lehrkraft in Zeiten für unterrichtsbezogene Tätigkeiten (z. B. die Erteilung von Unterricht, dessen Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Gespräche mit Schülerinnen und Schülern sowie Eltern), Zeiten für allgemeine Aufgaben (z. B. Konferenzen, Fortbildungen, Vertretungsstunden) und Zeiten für Funktionen außerhalb des Unterrichts (z. B. Klassen-, Fachleitung, Mitarbeit in schulischen Gremien) eingeteilt wird. Dabei umfasst die unterrichtsbezogene Zeit in der Regel 75 Prozent der gesamten Arbeitszeit. Die Zeiten für Unterricht werden je nach Arbeitsaufwand in den einzelnen Klassenstufen und Fächern differenziert zugewiesen. Für die Funktionsstunden werden circa 15 Prozent Arbeitszeit und für die allgemeinen Aufgaben 10 Prozent angerechnet. Dieses Arbeitszeitmodell gilt auch für Teilzeitkräfte, indem die wöchentliche Arbeitszeit entsprechend reduziert und somit eine flexible Arbeitsgestaltung für die Teilzeitlehrkräfte ermöglicht wird. Auch in Hamburg gibt es Kritik am eingesetzten Arbeitszeitmodell, da auch dort Lehrkräfte in den letzten Jahren vermehrt über Mehrarbeit und eine Verdichtung ihrer Arbeit klagen. Das Arbeitszeitmodell der Lehrkräfte in Hamburg kann dennoch als ein beispielhaftes Referenzmodell herangezogen werden, das als Arbeits- und Diskussionsgrundlage zur Entwicklung eines innovativen und gerechten Arbeitszeitmodells für Lehrkräfte in NRW dienen kann, welches die unterschiedlichen Facetten des Lehrkräfteberufs offenlegt und berücksichtigt.

⁴ Vgl. http://docs.dpaq.de/19499-deutsches_schulbarometer_lehrkraefte_2023_factsheet_sperrfrist_mittwoch_20_9_2023_5uhr.pdf

⁵ <https://www.sueddeutsche.de/bildung/schulen-viele-teilzeit-lehrkraefte-wuerden-unter-umstaenden-aufstocken-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-230920-99-259792>

⁶ Vgl. <https://www.hamburg.de/contentblob/7541408/d68128eb678bbe5d77aacfb7dabbbd15/data/lehrkraefte-arbeitszeitvo-erlaeuterung.pdf>

II. Der Landtag stellt fest, dass

- nach wie vor ein erheblicher Lehrkräftemangel in NRW herrscht;
- die Anforderungen an Lehrkräfte in den letzten Jahren stetig gestiegen sind;
- die Lehrkräfte dadurch unter enormen Belastungszuständen leiden und viele Lehrkräfte ihre Arbeitsstunden reduzieren;
- die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Lehrkräfte im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen ist;
- flexiblere Arbeitsbedingungen und Anreize, im Sinne eines neues Arbeitszeitmodells, Lehrkräfte motivieren könnten, ihre Arbeitsstunden aufzustocken;
- laut des Deutschen Schulbarometers 2023 der Robert-Bosch-Stiftung viele Teilzeitlehrkräfte, unter besseren Arbeitsbedingungen im Bildungssystem, bereit wären ihre Stunden aufzustocken;
- das momentane Deputatsmodell nur die zu unterrichtenden Stunden und pauschalisierte Werte für weitere Tätigkeiten berücksichtigt und damit die tägliche Arbeitsrealität der Lehrkräfte in NRW verkennt;
- Verwaltungsaufgaben ebenfalls viel Arbeit und Zeit in Anspruch nehmen;
- die Gesundheit und Überlastungssituation der Lehrkräfte in NRW dringend verbessert werden muss.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- gemeinsam mit den Gewerkschaften, Personalräten und den Lehrkräfteverbänden ein gerechtes, zeitgemäßes und vergleichbares Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte in NRW zu entwickeln, das den tatsächlichen Arbeitsrealitäten in den Schulen in NRW gerecht wird. Hierbei müssen wie beispielsweise beim Hamburger Arbeitszeitmodell sowohl unterrichtsbezogene, als auch außerunterrichtliche und funktionsbezogene Aufgaben von Lehrkräften Berücksichtigung finden;
- in einem gemeinsamen Dialog mit den Gewerkschaften, Personalräten und den Lehrkräfteverbänden weitere Lösungsvorschläge zur Attraktivierung des Arbeitsplatz Schule, insbesondere für Teilzeit-Lehrkräfte, in NRW zu erarbeiten.

Jochen Ott
Ina Blumenthal
Dilek Engin

und Fraktion