

**Stellungnahme des VBE NRW zum Gesetz über die Feststellung
des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2012
(Haushaltsgesetz 2012); hier Personalhaushalt 2012
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/300
Öffentliche Anhörung des Unterausschusses „Personal“
des Haushalts- und Finanzausschusses am 02.12.12**

Hier: Konkrete Fragen zum Schulbereich:

Wie beurteilen Sie die Ankündigungen der Landesregierung in den kommenden Jahren im Schulbereich 1,4 Milliarden Euro aus Demografiegewinnen einzusparen?

In den vergangenen Jahren haben immer wieder zuständige Politiker, Vertreter der verschiedenen Landesregierungen und die jeweilige Hausleitung des MSW zugesagt, die entstehenden Demografiegewinne im System belassen zu wollen und zwar dort, wo sie auch konkret entstehen werden (Schulbereich).

Wichtige Projekte und Vorhaben sind regelmäßig an diese Demografiegewinne gekoppelt worden. Eine Umsetzung ist – da besteht durchaus Einvernehmen - erst durch Unterfütterung der beabsichtigten Maßnahmen mit den erforderlichen Stellen aus den Demografiegewinnen überhaupt denkbar und möglich.

Durch die Ankündigung der Landesregierung, man wolle in den kommenden Jahren im Schulbereich 1,4 Milliarden Euro aus Demografiegewinnen einsparen, werden viele Planungen hinfällig bzw. müssen neu überdacht werden.

An erster Stelle zu nennen ist die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention in den Schulen (Inklusion). Schon jetzt sind die Förderschulen unterbesetzt und können ihre bisherigen Aufgaben kaum noch zufriedenstellend wahrnehmen.

Im Rahmen der Umsetzung der Inklusion entsteht nach unseren Berechnungen ein Mehrbedarf von 7.000 bis 10.000 Lehrern durch die erforderliche Doppelbesetzung in inklusiven Klassen, durch verlässliche Klassengrößen mit nicht mehr als 24 Kindern in einer Klasse, wobei Kinder mit sonderpädagogischem Bedarf dabei doppelt zu zählen sind.

Um diesen Bedarf abdecken zu können, müssen dringendst die universitären Ausbildungskapazitäten erhöht werden. Es müssen Seminarplätze geschaffen werden und die daraus resultierenden Seminar- und Fachleiterstellen zur Verfügung gestellt, also in den HH eingebracht werden.

Für Lehrerinnen und Lehrer müssen über viele Jahre hinweg zwingend die entsprechenden Fort- und Weiterbildungs- ebenso wie Nachqualifizierungsmöglichkeiten angeboten und vorgehalten werden. Denn nur mit den richtigen Rahmenbedingungen kann Inklusion, das gemeinsame Lernen von behinderten und nicht-behinderten Kindern, gelingen.

Wesentlicher Faktor bei der Nachwuchsgewinnung für den Lehrerberuf ist natürlich die Attraktivität des Berufes.

Junge Lehramtsbewerber/innen betonen immer wieder die Bedeutung des Beamtenstatus für ihre Berufswahl. Nach wie vor sind NRW zusammen mit BW und NS mit 40 Jahren die Schlusslichter bei der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung von Lehrkräften. Hier gibt es mit der Erhöhung auf 45, besser 50 Jahre kurzfristigen Handlungsbedarf. Langfristig ist die Höchstaltersgrenze für eine Verbeamtung aufzuheben. Über 50jährige müssen sich dann entscheiden können, ob sie im Beamten- oder Tarifverhältnis beschäftigt werden wollen.

Damit würde auch wieder dem § 57 Abs. 5 SchulG genüge getan, der besagt: Lehrerinnen und Lehrer an den öffentlichen Schulen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände stehen im Dienst des Landes; § 124 bleibt unberührt. Sie sind in der Regel Beamtinnen und Beamte, wenn sie die für ihre Laufbahn erforderliche Befähigung besitzen und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

Mittlerweile sind von den gut 180.000 Lehrkräften über 40.000 Tarifbeschäftigte. Verbunden damit ist die unterschwellige Unzufriedenheit in den Lehrerzimmern hervorgerufen durch die Tatsache, dass tarifbeschäftigte Lehrer/innen in der Nettobezahlung deutlich schlechter gestellt sind als verbeamtete Kollegen/innen.

Es ist auch nicht hinnehmbar, dass Lehrkräfte mit gleichem wissenschaftlichem Abschluss je nach Schulform, an der sie tätig sind, in E12 oder E11 eingruppiert werden.

Anrechnungsstunden

Die Anrechnungsstunden je Stelle für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (Entlastungstoppf) sind insgesamt anzuheben, da die Aufgaben stetig zunehmen, die auf Schule übertragen werden (u.a. Inklusionsprozess).

Im Grundschulbereich haben die Schulen zurzeit in der Regel eine bis zwei (1 - 2) Unterrichtsstunden für die Gesamtentlastung im Kollegium einschließlich dreiköpfigem Lehrerrat und Gleichstellungsbeauftragter.

Im Grundschulbereich müssen deshalb die Anrechnungsstunden je Stelle endlich der Höhe der anderen Schulformen angeglichen werden, denn die Aufgaben, die Grundschullehrkräfte wahrnehmen müssen, mögen z.T. andere sein als in den übrigen Schulformen, sie sind aber von der Zahl her nicht weniger (über 20 Beauftragungen pro Schule) und von mindestens gleicher Bedeutung und Wertigkeit.

Für Anrechnungsstunden, die für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zur Verfügung stehen, muss ein eigener Topf zur Verfügung stehen. Auf diese Stunden haben Lehrerräte und Ansprechpartnerinnen einen Anspruch, wenn sie die ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen sollen. Es darf kein Abwägen geben in einer Lehrerkonferenz zwischen

dem Bedarf für Anrechnungsstunden zur ständigen Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben oder zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen und den Aufgaben eines Lehrerrates oder einer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Beförderungsstellen

Die Situation im Grundschulbereich ist völlig untragbar, da dort überhaupt keine funktionslosen Beförderungsämter zur Verfügung stehen.

Grundschullehrerinnen und -lehrer beginnen mit dem Eingangsamt A 12 und scheiden nach rund vierzig Dienstjahren mit diesem Eingangsamt aus, eine berufliche Sackgasse, die nicht die Motivation fördert, die Berufszufriedenheit immer mehr schwinden lässt und der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen schadet. Nur im Schulbereich gibt es Absolventen von Universitäten, die nicht im höheren Dienst als Eingangsamt eingruppiert werden.

Im Hauptschulbereich müssen endlich analog zu den anderen weiterführenden Schulen die Planstellen angeglichen werden, bisher werden lediglich 10 % für das funktionslose Beförderungsamt zur Verfügung gestellt.

Im Übrigen sind der Aufbau von Beförderungsämtern im Grundschulbereich und der Ausbau im Hauptschulbereich problemlos durch Umschichtung aus mit Beförderungsämtern „gesegneten“ Schulformen kostenneutral leicht möglich.

Auch hier kann das Land nach der Föderalismusreform selbst tätig werden und muss diese Aspekte im Haushalt berücksichtigen.

Schulleitungen

Anlass zur Besorgnis gibt die viel zu geringe Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für Schulleitungsstellen besonders im Grundschulbereich. Beängstigend ist die steigende Zahl der Entpflichtungsanträge von Schulleitungsmitgliedern, insbesondere von stellvertretenden Schulleiterinnen und -leitern. Hier spielt sicherlich die Attraktivität dieser Ämter eine Rolle, aber auch die zunehmende Belastung von Schulleitungen.

Um diese Belastungen aufzufangen müssten weitere Stellen in den Haushalt eingebracht werden, damit die Leitungszeit für Schulleitung im Sockel spürbar anheben werden kann, völlig unabhängig von der Grundstellenzahl, da viele bestimmte Aufgaben wahrzunehmen sind, die nicht von der Größe der Schule abhängen.

Nach wie vor hält der VBE es für erforderlich, dass in allen Schulformen stellvertretende Schulleiter/-innen mindestens 1 Besoldungsstufe mehr als die Lehrkräfte im Eingangsamt, Schulleiter/-innen mindestens 2 Besoldungsstufen mehr erhalten.

Im Grundschulbereich hat der gemeinsame Unterricht von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und die dadurch erfolgte Verlagerung von Stellen zu der Situation geführt, dass an vielen Schulen jetzt Sonderschullehrkräfte arbeiten, die eine höhere Bezahlung (A13) als die stellvertretende Schulleiterin (A12 Zulage) erhalten - ein im öffentlichen Dienst einmaliges Phänomen.

Außerdem braucht jede Schulleiterin und jeder Schulleiter zwingend eine Stellvertretung.

Studienseminare

Die Absenkung der Anwärterbezüge muss zurückgenommen werden und die Anwärterbezüge der LAA müssen erheblich aufgestockt werden, um die Attraktivität der Ausbildung zu steigern bzw. langfristig zu sichern.

Die Erstattung der Reisekosten für LAA muss sichergestellt werden.

Es muss ein Beförderungsamtsamt für Fachleiterinnen und Fachleiter eingerichtet werden.

Fachleiterinnen und Fachleiter, die ein Hauptseminar leiten, müssen mit ihrer Stelle am Studienseminar geführt werden.

Fachleitern und Fachleiterinnen, die mehr als ein Fachseminar betreuen, ist pro Fachseminar die Sockelentlastung von 2 Stunden zur Verfügung zu stellen.

Lehrerarbeitszeit

Vorrangiger Grund für empfundene Belastung und Arbeitsunzufriedenheit ist die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer.

Eine zentrale Ursache für diese Arbeitsunzufriedenheit ist, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte in erster Linie über die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtsstunden definiert und gesteuert wird.

Lehrerarbeit darf nicht allein aus dem Blickwinkel der Arbeitszeit gesehen werden. Gesundheit, Berufszufriedenheit sowie die Qualität der pädagogischen Arbeit der Lehrerinnen, Lehrer und Schulleitungen müssen bei der Betrachtung der Lehrerarbeit und einer Neuregelung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle spielen. Dabei muss auch für Lehrerinnen und Lehrer Maßstab die Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes sein.

Wenn man die Qualität der pädagogischen Arbeit weiterentwickeln will und zudem bejaht, dass sich für Lehrerinnen und Lehrer die schulischen Tätigkeiten nicht nur geändert haben, sondern auch stark ausgeweitet worden sind und die Anforderungen immens gewachsen sind, muss man bereit sein, die gesamte Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern neu zu beschreiben und zu bewerten sowie unter gesundheitsförderlichen Gesichtspunkten auszugestalten. Es muss auf den im Vergleich zu anderen Berufsgruppen enorm hohen Anteil gesundheitlich gefährdeter Lehrerinnen und Lehrer endlich angemessen reagiert werden.

Lehrerarbeitszeitmodelle, deren Ziel nicht eine verbesserte Lehrerergesundheit und die Verbesserung der Qualität pädagogischer Arbeit durch Bereitstellung notwendiger Zeitressourcen ist, sondern lediglich die effizientere Steuerung von Personalressourcen und eine ökonomische Mittelverwaltung, bringen hier nicht weiter.

Im Haushalt muss die Möglichkeit eröffnet werden, Modelle zu erproben, die dem Ansatz folgen, die Qualität der pädagogischen Arbeit, die Lehrerergesundheit und die zur Verfügung stehende Arbeitszeit in Einklang zu bringen.

Anrechnungsstunden für besondere Zwecke

Die Anrechnungsstunden im Rahmen der pädagogischen Einführung, von OBAS und zukünftig im Rahmen des Praxissemesters müssen sich für die Schulen bedarfserhöhend auswirken. Dies muss gleichermaßen für alle Anrechnungsstunden gelten, die für Fortbildung (u.a. Zertifikatskurse) gewährt werden.

Häufig kommt es zu einer Kumulation dieser Stunden. Bei kleinen Systemen ist dies nicht intern aufzufangen und führt zu Belastungen, die dem Erfolg der genannten Maßnahmen nicht zuträglich sind.

Lehrergesundheit

Um den vorzeitigen Zurruesetzungen entgegen zu wirken, muss die Möglichkeit der Altersteilzeit auf Antrag für alle Lehrkräfte uneingeschränkt erhalten bleiben. Dabei sind die bisherigen Bedingungen (für die bis zum 1.8.1950 Geborenen) anzusetzen.

Darüber hinaus müssen im Schulbereich die Mittel für präventive Maßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausgeweitet werden. Hierzu gehört auch die Ausweitung des Einsatzes von sozialen Ansprechpartner/-innen auf alle Bezirksregierungen.

27.09.2012

Udo Beckmann

Landesvorsitzender VBE NRW