

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V.

vlbs · Ernst-Gnoß-Str.22 · 40219 Düsseldorf



Fachverband im
Deutschen Beamtenbund



14.01.2024

Stellungnahme des vlbs zum

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

Drucksache 18/6385 (Neudruck) - Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung am 23. Januar 2024

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Abgeordnete,
sehr geehrte Damen und Herren,

der vlbs bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bittet den Ausschuss um Berücksichtigung unserer Argumente und Anregungen.

Lehrkraft-Sein ist mehr als Unterricht. Lehrkräfte erziehen, beraten, beurteilen, beaufsichtigen und betreuen ihre Schülerinnen und Schüler, wirken aktiv an der Gestaltung des Schullebens, der Schulorganisation und der Qualität schulischer Arbeit mit und bilden sich weiter. Die Aufgaben sind gesetzlich vorgegeben (§ 57 SchulG), ebenso die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern (§ 4 ADO), Ausbildungsbetrieben, Innungen und Handwerkskammern. Dazu kommen immer neue Querschnittsaufgaben, mit denen gesellschaftspolitische Schlüsselprobleme bearbeitet und gelöst werden sollen: Inklusion, Integration, Werteerziehung, gendersensible Bildung und Erziehung, Sprach- und Gesundheitsförderung, Sucht- und Gewaltprävention, Krisenintervention und die Vermittlung von Medienkompetenz, um einige Beispiele zu nennen. Die neuen Aufgaben stehen „im Blickpunkt“ des Bildungsservers des Schulministeriums: Antisemitismus wahrnehmen und begegnen, Umgang mit dem Russland-Ukraine-Krieg und Lernen in der digitalen Welt.¹ Die digitale Transformation ist eine wesentliche Herausforderung für die Lebens- und Arbeitswelt der Zukunft. Die zunehmende Heterogenität und Vielfalt der Schülerschaft gehört für Lehrkräfte am Berufskolleg zur Normalität. Ziel ist es, die Potenziale aller Lernenden ungeachtet ihrer Herkunft zu fördern, sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und den Fachkräftebedarf zu sichern.

¹ <https://www.schulministerium.nrw>, Unsere Themen im Blickpunkt, abgerufen am 07.01.2024.

Vorsitzender:
Michael Suermann

Geschäftsführer:
Ralf Laarmanns

Ernst-Gnoß-Str. 22
40219 Düsseldorf
„Portobello“- am Landtag

Tel. 02 11/4 91 25 95

www.vlbs.de
E-Mail: info@vlbs.de

Bankverbindung:
Stadtparkasse Düsseldorf
IBAN: DE 91 3005 0110 0043 0080 85
BIC: DUSSEDDXXX

Vereinsregister Düsseldorf 3478

Die Regelarbeitszeit beträgt 41 Stunden, die geleistete Arbeitszeit 50 Stunden

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte wird durch den Gesetzgeber klar bestimmt: Die Regelarbeitszeit für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte beträgt 41 Stunden pro Woche, davon sind am Berufskolleg 25,5 bzw. 30 Stunden (Werkstattlehrkräfte) als Unterrichtsstunden zu leisten.² Die tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt jedoch bei knapp 50 Stunden, bestätigt der Bildungsexperte Mark Rackles in seiner Studie zur Lehrerarbeitszeit.³ Der Grund: Die Vielzahl der Aufgaben ist in der vorgegebenen Zeit nicht zu schaffen. Um das Pensum zu bewältigen, arbeiten mehr als zwei Drittel der Lehrkräfte nachts und am Wochenende. Die an Lehrkräfte gerichtete Erwartung, auch jenseits der üblichen Arbeitszeiten für Lernende, Eltern und Ausbildungsbetriebe erreichbar zu sein, führt dazu, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von allen Beteiligten ignoriert werden.

Viele Lehrkräfte spüren eine zunehmende physische und vor allem psychische Belastung. Dabei handelt es sich nicht um eine individuelle Befindlichkeitsstörung: Die in den letzten 20 Jahren erstellten Studien zu Lehrergesundheit zeigen übereinstimmend, dass der Lehrerberuf zu den Spitzenreitern zählt, wenn es um psychosomatische und psychische Erkrankungen geht.

Öffentlichkeitswirksame Forderung: Lehrkräfte sollen mehr arbeiten!

Bis zum Jahr 2035 werden jährlich rund 1600 Lehrkräfte fehlen, aktuell sind 7100 Stellen unbesetzt. Zu viele Schülerinnen und Schüler treffen auf zu wenig Lehrkräfte. Das Problem besteht seit über 20 Jahren und wird sich nach Ansicht der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz in den kommenden 20 Jahren weiter verschärfen. Die ebenso naheliegende wie kontraproduktive Lösung: Das strukturelle Defizit soll durch die Mehrarbeit der vorhandenen Lehrkräfte aufgefangen werden. Im Januar 2023 machte die Kommission dazu öffentlichkeitswirksame Vorschläge: die Zahl der Unterrichtsstunden zu erhöhen, die Teilzeitmöglichkeiten zu beschränken und größere Klassen zu bilden. Die Tagesschau brachte es auf den Punkt: „Lehrkräfte sollen mehr arbeiten!“⁴

Arbeitsbelastung von Lehrkräften ist deutlich höher als im öffentlichen Dienst

In diesem Kontext die Diskussion über ein neues Arbeitszeitmodell zu eröffnen, stößt unweigerlich auf Vorbehalte. Die Vermutung liegt nahe, dass zumindest eine Arbeitsverdichtung intendiert ist. Erinnerung sei an die Arbeitszeitstudie von Mummert & Partner, die 1998 im Auftrag der Landesregierung durchgeführt wurde.⁵ Das Ergebnis: Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Lehrkräften an Berufsbildenden Schulen ist mit 1.839 Stunden signifikant höher als im Öffentlichen Dienst, in dem 1700 Stunden geleistet werden müssen. Ausgehend von dieser Erkenntnis haben sich unterschiedliche Landesregierungen mit „gerechteren“ Arbeitszeitmodellen befasst, durchweg mit dem Ergebnis, dass die Arbeitszeit verdichtet und verlängert wurde. Die individuelle Pflichtstundenzahl wurde im Schuljahr 2005/06 von 24,5 auf 25,5 Unterrichtsstunden erhöht. Zusätzlich wurden zahlreiche neue Querschnittsaufgaben geschaffen, ohne dafür ausreichende Mittel im Haushalt bereitzustellen. Im Rahmen der Flexibilisierung kann die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden überschritten werden.⁶ Bei Mangelfächern ist ein

² § 60 Absatz 1 LBG NRW; § 44 Nr. 2 TV-L; § 13 Absatz 1 ADO; § 36 LVO Abs. 2

³ https://rackles.com/wp-content/uploads/2023/04/Rackles-Telekom-Stiftung-Expertise_Lehrkraeftearbeitszeit-25-04-2023.pdf, abgerufen am 07.01.2024

⁴ <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/lehremangel-115.html> vom 27.01.2023, abgerufen am 07.01.2024

⁵ Mummert und Partner (1999): Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band I. Bericht. Hamburg: Mummert + Partner

⁶ § 2 Absatz 4 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

Freizeitenausgleich selten möglich, stattdessen werden an einigen Schulen Arbeitszeitkonten geführt, die jeglicher Rechtsgrundlage entbehren.

Kritik am Hamburger Arbeitszeitmodell: budgetierte Sollstunden unabhängig vom tatsächlichen Zeitaufwand

Hamburg hat als einziges Bundesland 2003 das Pflichtstundenmodell durch ein Arbeitszeitmodell ersetzt. Seitdem reißt die Kritik nicht ab. Es handelt sich um ein Budgetierungsmodell, bei dem für bestimmte Aufgaben Sollzeitfaktoren vorgegeben werden, die mit den Ist-Zeiten in der Schulrealität wenig zu tun haben. Diese Schwachstelle ist allen Beteiligten bewusst und wird per Verordnung auf Kosten der Lehrkräfte gelöst: „Benötigt eine Lehrkraft tatsächlich mehr Zeit [...], beruht das auf ihrer individuellen Entscheidung und hebt die normative Erwartung, welcher Zeitaufwand tatsächlich zu erbringen ist, nicht auf.“⁷ Für neue Aufgaben steht kein zusätzliches Zeitbudget zur Verfügung. Die Schulleitungen müssen die Budgetanteile an anderer Stelle einsparen, beispielsweise durch größerer Lerngruppen, verkürzte Stundenanteile oder sogenannte Selbstlernzeiten der Schülerinnen und Schüler. Daher ist die Überlastung der Lehrkräfte in Hamburg höher als in den anderen Bundesländern, wie Mark Rackles in seiner Studie bestätigt.

11 Vorschläge des vlbs zur Optimierung des Pflichtstundenmodells

Der vlbs empfiehlt, die Spielräume des Pflichtstundenmodells auszuschöpfen.

1. Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl auf 23,5 Unterrichtsstunden für alle Lehrkräfte an Berufskollegs. Der Lehrkräftemangel wird seit Jahren durch unbezahlte Mehrarbeit der Lehrerinnen und Lehrer aufgefangen, auf Kosten ihrer Gesundheit und der Unterrichtsqualität. Die Belastungsgrenze ist längst überschritten.
2. Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit auf freiwilliger Basis: Bei einer Wochenarbeitszeit von 23,5 Unterrichtsstunden soll die Möglichkeit bestehen, bis zu zwei Unterrichtsstunden pro Woche mehr zu arbeiten. Die zusätzlich geleisteten Stunden können für eine Freistellungsphase von mindestens sechs Monaten oder einen um diesen Zeitraum vorgezogenen Ruhestand angespart werden. Die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos lehnt der vlbs unter den derzeitigen Rahmenbedingungen ab.
3. Schaffung von Freiräumen für die pädagogische Arbeit der Lehrkräfte durch den Einsatz von Fachkräften für Schulsozialarbeit, Schulverwaltung und IT-Systemadministration. Lehrkräfte werden von Aufgaben entlastet, für die sie nicht ausgebildet sind und die Fachkräfte effektiver und effizienter erfüllen können. Berufskollegs müssen die Möglichkeit erhalten, Schulverwaltungsassistenten und Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter einzustellen, ohne dass diese auf die Lehrerstellen angerechnet werden.
4. Konkretisierung der Kernarbeitszeit der Lehrkräfte durch eine landesweite Dienstvereinbarung zur Begrenzung der 24/7 Kommunikation. Die Entgrenzung der Arbeitszeit zugunsten einer permanenten Erreichbarkeit rund um die Uhr ist eine der Hauptursachen für die Überlastung der Lehrkräfte.
5. Umwidmung der im Haushalt 2024 ausgewiesenen 164 Stellen zur Messung des Unterrichtsausfalls. Die freigewordenen Ressourcen können für den Unterricht eingesetzt werden und tragen damit messbar zu einer Reduzierung des Unterrichtsausfalls bei.
6. Angemessene Ausstattung der Lehrerarbeitsplätze in den Schulen, denn ein Arbeitsplatz mit funktionierender Heizung und leistungsfähigem Internetzugang ist für viele Schulen keine Selbstverständlichkeit. Lehrkräfte können dann die im Stundenplan ausgewiesenen Frei- und Bereitschaftsstunden sinnvoll für die Bearbeitung ihrer außerunterrichtlichen Aufgaben verwenden.

⁷ § 4 der Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung

7. Abrechnung der Mehrarbeit der Vollzeitkräfte ab der ersten Stunde, wenn aufgrund des Lehrkräftemangels kein Freizeitausgleich möglich ist. Die Abschaffung der „Bagatellgrenze“ von drei Unterrichtsstunden pro Monat trägt zur Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens bei und verringert den Verwaltungsaufwand.
8. Bereitstellung von Konzepten für die Schulentwicklung durch das Ministerium, die von den Schulen auf die Bedingungen vor Ort angepasst werden können. Bisher erstellt jede der rund 5.400 Schulen in NRW eine Vielzahl von Beratungs-, Präventions- und Medienkonzepten, die aufeinander abgestimmt, evaluiert und bei der Qualitätsanalyse vorgelegt werden müssen. Für diese Konzeptomanie wird enorm viel Arbeitszeit aufgewendet, die dann für die Umsetzung der internen Vereinbarungen in Schule und Unterricht fehlt.
9. Bedarfsgerechte Investitionen in die grundständige Lehrkräfteausbildung. Um nachhaltige Erfolge zu erzielen, müssen unsere Schülerinnen und Schüler von ausgebildeten Lehrkräften unterrichtet werden. Zudem muss der Verwaltungsaufwand für die Beantragung von Vertretungs- und Integrationsstellen deutlich vereinfacht werden, damit die öffentlichkeitswirksam versprochenen Entlastungen schneller in den Schulen ankommen.
10. Kompensation der Stellenanteile, die durch die berufsbegleitende Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern im zweijährigen OBAS-Programm bzw. im fünfjährigen FH-Aufbaustudium verloren gehen. Die neuen Lehrkräfte müssen von erfahrenen Lehrkräften nicht nur ausgebildet, sondern auch kollegial begleitet und unterstützt werden, um die hohen Anforderungen des Seiteneinstiegs bewältigen und ihre Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Allein durch ehrenamtliches Engagement der erfahrenen Lehrkräfte ist das nicht möglich.
11. Anhebung der Anwärterbezüge für Referendarinnen und Referendare über die Armutsgrenze. Laut Statistischem Bundesamt gelten Alleinlebende mit einem jährlichen Nettoeinkommen von 15.000 € als armutsgefährdet. Die derzeitigen Anwärterbezüge liegen bei 1.400 € netto. Vor allem in den Ballungszentren sind Lehrkräfte in Ausbildung zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf einen Nebenjob angewiesen, wie die deutlich gestiegene Zahl an Nebentätigkeitsanträgen belegt. Über dieses Problem kann auch die beste Imagekampagne zur Attraktivitätssteigerung des Berufes nicht hinwegtäuschen.⁸ Schlau machen – Lehrer werden: Wer sich schlau gemacht hat, rechnet nach, ob er sich den Vorbereitungsdienst leisten kann, und entscheidet sich im Zweifelsfall für einen anderen Beruf.

Der **vlbs** bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und steht Ihnen gerne für Ihre Fragen zur Verfügung.

Michael Suermann
vlbs Vorsitzender

Martin Godde und Dorothee Hartmann
Ausschuss Dienst- und Tarifrecht

⁸ <https://www.schulministerium.nrw/schule-bildung/lehrkraefte/ich-moechte-lehrerin-werden>, abgerufen am 07.01.2024