

**Stellungnahme des VBE NRW zum  
Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das  
Haushaltsjahr 2023 (Haushaltsgesetz 2023) – Personaletat 2023**

**Anhörung im Unterausschuss Personal am 15.11.22**

Auch wenn durch die Wahl der neuen Landesregierung sowie die aktuellen Ereignisse der Pandemie sowie des Krieges kurzzeitige Verfahren und Beteiligungsprozesse wie im Bereich der Verbändebeteiligung zum Haushaltsentwurf verständlich sind, muss festgestellt werden, dass die Kurzfristigkeit der Fristsetzung zur Stellungnahme eine genaue Auseinandersetzung mit der Haushaltsplanung auch in Bezug auf den Personaletat verhindert.

Die folgende Stellungnahme bezieht sich auf den EP 05 in eher allgemeiner Form:

Der VBE begrüßt die Steigerung der Haushaltsausgaben angesichts der wachsenden Aufgaben des Staates in einer Zeit der Herausforderungen. Der EP 05 des MSB verzeichnet als größter Anteil im Gesamtbudget einen erfreulichen Anstieg von 3,52 %, wobei die Kürzungen im Bereich des EP 07 auf den ersten Blick unverständlich sind. Die Aufgaben des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration sind schließlich von elementarer Bedeutung für das Zusammenleben – besonders in der heutigen Zeit.

Letztlich ist jedoch die Steigerung im EP 05 von 3,52 % angesichts eines steigenden Gesamtvolumens um 5,6 % ebenfalls ein Indiz dafür, dass der Bildungsbereich immer noch nicht die Priorität erfährt, die er verdient hätte. Grundsätzlich sei angemerkt, dass die Gelder, welche durch nicht-besetzte Stellen im Schulbereich nicht verausgabt werden, trotzdem im Haushaltskapitel verbleiben.

In Rekurs auf den Personaletat des EP 05 ist ein Zuwachs von 1,99 % Prozent vorgesehen, wobei der Anteil zum Gesamtverhältnis des HH jedoch sinkt. Die aktiven Personalausgaben steigen wiederum um rund 2,53 %, bedingt durch neue Stellen und die Anpassung der Lehrkräftebesoldung in den Bereichen der Primarstufe und der Sekundarstufe I. Diese Anpassung der Lehrkräftebesoldung wird lediglich mit 97,5 Millionen Euro veranschlagt, bedingt durch den lediglich stufenweisen Anpassungsprozess. Analog zu vorherigen Rückmeldungen in der Sache wäre hier eine umgehende Anpassung mit einer Überführung in die Laufbahngruppe 2.2 wünschenswert gewesen, um die Gleichstellung zwischen den Lehrämtern zu erreichen. Weiterhin könnten Arbeitnehmerinnen und Kollegen, welche jene Überführung wegen eines vorherigen Eintritts in den Ruhestand nicht erreichen, hier in der Entwicklung abgehängt werden. Dies ist nur ein Aspekt weiterer Konkretisierungsbedarfe, zu denen ebenfalls etwa der Umgang mit Beförderungsstellen, die Anpassung im Bereich der Tarifbeschäftigten sowie die Berücksichtigung der Bezahlung im Seiteneinstieg gehören.

Die Verteilung der 6.367 zusätzlichen Stellen bemisst sich teils an den Neuerungen und Reformvorhaben der letzten Zeit, wobei insgesamt das grundsätzliche Problem besteht, dass nicht die Stellenzahl sondern die Stellenbesetzungsquote das Indiz für eine ausreichende Versorgung im schulischen Bereich ist. Einzelnen betrachtet zeitigt die Stellenbesetzungsquote im Bereich der MPT mittlerweile Rückgänge, was die Deckung der Mehrbedarfe wegen der Inklusion kontinuierlich erschwert und erschweren wird. Dies darf aber nicht dazu führen, dass die Qualitätsstandards in Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen gesenkt werden. Weiterhin bleibt letztlich fraglich, ob die Stellen für die Beschulung der Geflüchteten ausreichend bemessen sind – letztlich ist hier zusätzlich ein Ausbau auch der Stellen in der Schulaufsicht und der Verwaltung nötig, um diese Aufgaben zu koordinieren und zu begleiten.

In der Gesamtschau bleibt jedoch stets problematisch, dass den Schulen keine ausreichende Stellenreserve zur Deckung von Vertretungsbedarf usw. zur Verfügung steht. Durch die Pandemie und eine stetig zunehmende Belastungssituation steigt die Zahl der ad-hoc Vertretungsbedarfe beständig, zudem bilden die Zahlen der schulinternen Personalstatistik die realen Bedarfe nicht ab, weil etwa Fortbildungsmaßnahmen (u.a. Zertifikatskurse) oder Langzeiterkrankungen nicht zielführend kompensiert werden.

Die Veranschlagung der Planstellen für 2023 erfährt in der Gesamtschau einen Zuwachs, in Hinblick an die Prognose der Schülerzahlen sowie Entwicklungen in der Schullandschaft zeigt sich schulformspezifisch ein disparates Bild. Diese Veränderungen implizieren Sachlogik, auch wenn angesichts der aktuellen Zuwanderungslage und vorheriger Erfahrungen die Prognostik Schwierigkeiten bereitet. Zudem ist zu erwarten, dass das Anwachsen der Stellen für den Ganztags im Primärbereich in Anbetracht des kommenden Rechtsanspruchs zu gering ausfällt.

Der Zuwachs in der Stellenzahl von 05 300 „Schule gemeinsam“ von über 20 % um etwa 3.500 Stellen für besondere pädagogische Aufgaben, Vertretung und besondere Förderaufgaben impliziert augenscheinlich die 3.314 Zusatzstellen für die Beschulung von Geflüchteten, sodass der Stellenzuwachs im Kapitel 05 300 „Schule gemeinsam“ leider nicht, wie oben erwähnt, eine angemessene Personaldecke zur Bewältigung der Vertretungsbedarfe (und auch der individuellen Förderung) gewährt. Letztlich bleibt auch unverständlich, warum die Zahl der Lehrkräfte in zentralen Unterbringungseinrichtungen (05 300 TG 78) trotz der stark erhöhten Zuwanderung und der demgemäß hohen Auslastung der Einrichtungen auf dem Niveau von 50 verbleibt.

Anzumerken ist ebenso der Umstand, dass der Stellenhaushalt in EP 05 für die Einrichtungen und Behörden im Geschäftsbereich des MSB (bis auf zwei Kürzungen) komplett unverändert bleibt. Dies ist angesichts steigender Aufgaben, komplexer Reformvorhaben und komplizierterer Settings unverständlich. Die Personaldecke ist schon im Ministerium viel zu knapp, weil die planerischen und koordinierenden Aufgaben, verstärkt durch aktuelle Ereignisse und Anforderungen, massiv zunehmen. Dies erstreckt sich auf die untergeordneten Teilbereiche, wie folgend exemplarisch gezeigt wird: Angesichts einer stetigen Ausweitung einstellungsrelevanter Berufsgruppen bis hin zum Seiteneinstieg eher fachfremder Personen, eines dringenden Bedarfs an Entlastung vor Ort und einer allgemein massiv steigenden Aufgabenzahl auf allen Ebenen wird mit der Stagnation der Stellenzahl bei QUA-LiS und an den ZfsL auf eine Verbesserung zentraler Steuerungselemente verzichtet. Zudem ist bekannt, dass die Schulämter und als Pendant die entsprechenden Abteilungen in den Bezirksregierungen sehr häufig jenseits der Belastungsgrenze agieren. Deswegen wirkt eine Stärkung der Personaldecke wirklich dringlich.

In diesem Kontext bleibt ebenfalls schwer vermittelbar, warum die Ausbildungsrelationen bei Fachleiterinnen und Fachleitern an Grund- und Sekundarstufe I im Vergleich zur Sekundarstufe II und dem Berufskolleg divergieren. Gleichsam muss die Entlohnung dieser Aufgabe endlich einheitlich gestaltet werden.

Besonders fragwürdig scheint weiterhin, dass die Stellen für die Schulpsychologie sowie für die Schulverwaltungsassistenz nicht weiter aufwachsen sollen. Auch Stellen für die Umsetzung Digitalisierung vor Ort fehlen. Zentral scheint hier der Eindruck, dass Entlastung vor Ort zwar propagiert, aber nicht umgesetzt wird. Dies ist angesichts der derzeitigen Notlage bei der Personalversorgung extrem problematisch.

Allgemein bleibt festzustellen, dass die Ermittlung des Grundstellenbedarfs über die Schüler-Lehrer-Relation in Anbetracht der Vielzahl von pädagogischen Herausforderungen dringend verbessert werden muss, korrespondierend mit einer Reform der Klassenfrequenzrichtwerte zugunsten der Lernenden. Dies impliziert auch eine dringend erforderliche Anpassung der Stellen für die Inklusion bzw. für Kinder mit Förderbedarf an Förder- und Klinikschulen an den realen Aufwand.

Analog bleiben viele wichtige Bereiche unberührt: So wird die Zahl der Beförderungsstellen nicht wesentlich verbessert, bei den MPT und im Seiteneinstieg fehlen Entwicklungsperspektiven, Anrechnungsstunden müssen weiter ausgebaut werden und Schulen mit mehreren Standorten warten immer noch auf weitere Verbesserungen in Bezug auf die Stellenausstattung. Weiterhin wäre es sinnvoll, die Anteile für Stellen der Sekundarstufe II in Schulen des längeren gemeinsamen Lernens zu erhöhen, um den dortigen Mangel an Fachkräften für die Sekundarstufe I zu kompensieren.

Auch wenn einige Vorhaben, wie die mittlerweile geschaffenen Beförderungssämter für Fachlehrerinnen und Fachlehrer oder die Kompensation des Mehraufwandes zur Erhebung des Unterrichtsausfalls, zielführend und positiv sind, bleibt in vielen Bereichen dringender Nachsteuerungsbedarf bestehen.

11.11.2022

Stefan Behlau

Landesvorsitzender VBE NRW