

**Stellungnahme des VBE NRW  
zum Haushaltsplan 2014 und zum Nachtragshaushalt 2013  
Öffentliche Anhörung Unterausschuss „Personal“ am 05.11.13**

Der VBE erkennt ausdrücklich an, dass die Landesregierung trotz der angespannten Haushaltslage einen Investitionsschwerpunkt im Schulbereich setzt und der Einzelplan 05 mit einem Anteil von 25 Prozent an den Gesamtausgaben des Landes auch in 2014 der größte Einzeletat ist. Bei einem Ausgabenvolumen von knapp 15,6 Milliarden Euro ist ein Anstieg um 465 Millionen Euro zum Vorjahr zu verzeichnen.

Laut Aussage von Ministerin Löhrmann gibt es eine klare Prioritätensetzung: Investitionen sollen vorrangig in die Umsetzung der Inklusion sowie des Schulkonsenses erfolgen. Ziel sei ein sozial gerechtes, leistungsfähiges und vielfältiges Schulsystem, in dem der Bildungserfolg nicht länger an die soziale Herkunft gekoppelt ist.

### **Leistungsvergleich des IQB**

Wenn dies die Zielsetzung ist, dann müssen aus Sicht des VBE weitere Mittel in den Haushalt eingestellt werden. Dies belegen aktuell auch die Ergebnisse des neuen bundesweiten Leistungsvergleichs in den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften durch das Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB): Nordrhein-Westfalen liegt im Vergleich der Bundesländer nach wie vor bei den Klassengrößen und den Investitionen pro Schüler unter dem Bundesdurchschnitt. In immer heterogener werdenden Klassen müssen aus Sicht des VBE zusätzliche Finanzmittel in eine weitere Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation, in eine Absenkung des Klassenfrequenzrichtwertes, in den Bereich der individuellen Förderung sowie in den Ausbau von gebundenen Ganztagschulen fließen.

Die Studie belegt zudem, dass für den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler auch die Fachlichkeit der Lehrkräfte sowie die Anzahl der erteilten Unterrichtsstunden pro Fach entscheidend sind.

Schon bei der Vorstellung der Ergebnisse des IQB-Ländervergleichs „Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern am Ende der vierten Jahrgangsstufe in den Fächern Deutsch und Mathematik“ im Herbst 2012 zeigte sich, dass die Spitzenländer über deutlich mehr Unterrichtsstunden und deutlich kleinere Klassen als Nordrhein-Westfalen verfügen. Beim Vergleich der Ausgaben stellt man fest, dass in diesen Ländern 25 Prozent mehr pro Grundschüler investiert wird als in unserem Bundesland.

Vor diesem Hintergrund erneuert der VBE seine Forderung nach einer entsprechenden Stellenausweitung sowie Stellenreserve für die einzelnen Schulen und nach einer Ausweitung der Mittel für eine berufsbegleitende Lehrerfort- und -weiterbildung bzw. -qualifizierung.

## **9. SCHRÄG: Inklusion**

In diesem Kontext muss sicherlich auch die mit dem 9. Schulrechtsänderungsgesetz beschlossene Implementierung eines inklusiven Schulsystems in unserem Land ab dem kommenden Schuljahr betrachtet werden. In 2014 sind dafür ca. 1.200 zusätzliche Lehrerstellen eingestellt. Dieses zusätzliche Stellenvolumen für das gemeinsame Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung soll – laut Aussage von Ministerin Löhrmann – u. a. durch die Nutzung der entstehenden Demographiegewinne bis zum Schuljahr 2017/18 auf 3.215 anwachsen.

Der VBE begrüßt ausdrücklich, dass die Demographiegewinne augenscheinlich auch zukünftig im Schulbereich verbleiben, um entsprechende notwendige Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Allerdings sind wir der Auffassung, dass trotz des Erhalts dieser Demographiegewinne darüber hinausgehende zusätzliche Lehrerstellen dringend erforderlich sein werden. Zur individuellen Förderung aller Kinder in der Schuleingangsphase der Grundschule fordern wir außerdem die Ausweisung einer halben Stelle für Sozialpädagogik pro Zug.

Allein für die Umsetzung der Inklusion entsteht nach Berechnungen des VBE ein Mehrbedarf von 7.000 bis 10.000 Lehrerstellen durch die erforderliche Doppelbesetzung in inklusiven Klassen, durch verlässliche Klassengrößen mit nicht mehr als 24 Kindern in einer Klasse, wobei Kinder mit sonderpädagogischem Bedarf doppelt zu zählen sind.

Angesichts dieser Größenordnung sind die jetzt in den Haushalt für die Unterstützung des Gemeinsamen Lernens eingestellten Stellen sowie die für zukünftige Haushalte angedachten Stellen bestenfalls ein erster zaghafter Schritt in die richtige Richtung. Eine qualitätsbezogene Umsetzung von Inklusion ist aus unserer Sicht mit den aktuell vorgesehenen personellen, sächlichen und finanziellen Ressourcen nicht möglich. Wie der bereits o. a. Bericht des IQB belegt, ist das Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen aktuell schon unterfinanziert und die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit bereits weit überschritten. Der VBE warnt daher die Landesregierung eindringlich davor, die Inklusion an den Schulen nicht mit den notwendigen Ressourcen auszustatten, da dies zwangsläufig zu einem weiteren Leistungsabfall bei allen Schülerinnen und Schülern führen würde mit weitreichenden gesellschaftspolitischen Folgen und für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen.

## **Aus-, Fort- und Weiterbildung**

Im Zuge der Entwicklung eines inklusiven Schulsystems sieht der VBE darüber hinaus über viele Jahre hinweg einen enormen Bedarf an entsprechenden Fort- und Weiterbildungs- sowie Nachqualifizierungsmöglichkeiten für die bereits im Dienst befindlichen Lehrkräfte. Entsprechende Angebote müssen vorgehalten werden, wobei die aktuell in den Haushalt eingestellten Mittel aus unserer Sicht nicht ausreichend sind. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Lehrerinnen und Lehrer für diese Maßnahmen selbstverständlich mit einem entsprechenden Stundenkontingent von ihrer unterrichtli-

chen Verpflichtung zu entlasten sind. Diese Entlastung darf allerdings nicht auf dem Rücken der Schule ausgetragen werden, sondern muss sich für die betroffene Einzelschule jeweils bedarfserhöhend auswirken.

Im Zusammenhang mit der Schaffung eines inklusiven Schulsystems müssen dringendst auch die universitären Ausbildungskapazitäten erhöht werden. Hierfür und für die Qualifizierungsmaßnahme von Regelschullehrern zu Sonderpädagogen müssen ausreichend Seminarplätze geschaffen und die daraus resultierenden Seminar- und Fachleiterstellen zur Verfügung gestellt werden, d. h. in die jeweiligen Haushalte müssen Stellen im o. a. erforderlichen Umfang sukzessive eingebracht werden.

Angesichts der enormen Belastungen, die auf die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung weiter zukommen werden, ist es für den VBE nicht länger hinnehmbar, dass Fachleiterinnen und Fachleiter für Lehrämter des gehobenen und des höheren Dienstes so unterschiedlich bezahlt werden. Die einen erhalten nach wie vor nur eine Zulage, während den anderen ein Beförderungssamt zugestanden wird. Für den VBE ist es zwingend erforderlich, dass für alle Fachleiterinnen und Fachleiter unabhängig von dem jeweiligen Lehramt ein Beförderungssamt einzurichten ist. Fachleiterinnen und Fachleiter, die ein Kernseminar leiten, müssen mit ihrer Stelle am Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung geführt werden. Fachleiterinnen und Fachleitern, die mehr als ein Fachseminar betreuen, ist pro Fachseminar eine angemessene Sockelentlastung (mindestens 2 Stunden) zur Verfügung zu stellen. Die von der Landesregierung für die 2. Ausbildungsphase im HH 2014 zur Verfügung gestellten Mittel reichen nicht aus, um die bisherige Qualität zu erhalten. Der VBE fordert daher, die Mittel so anzupassen, dass sie dem bisherigen am bestehenden Fachleitererlass gemessenen Stellenbedarf entsprechen.

An dieser Stelle sei auch noch einmal darauf hingewiesen, dass die Anwärterbezüge für die Referendare dringend aufgestockt werden müssen, um die Attraktivität der Lehrerbildung zu steigern bzw. langfristig zu sichern. Darüber hinaus muss die Erstattung der Reisekosten für die Lehramtsanwärter sichergestellt werden.

### **Anrechnungsstunden**

Die Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern durch nichtunterrichtliche Tätigkeiten nehmen ständig zu. Beispielhaft seien hier nur die Konzeptentwicklung für die Neugründung von Schulen, die Vorbereitung und Umsetzung des Inklusionsprozesses sowie die Gestaltung der Übergänge genannt. Eine diesbezügliche Entlastung von Lehrerinnen und Lehrern ohne zusätzliche Stellen – also wieder einmal unter dem Aspekt der Kostenneutralität – ist für den VBE nicht vorstellbar. Von daher sind aus unserer Sicht 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 (Entlastungstuentopf) insgesamt anzuheben, um die stetig wachsenden Aufgaben überhaupt noch zu bewältigen. Völlig inakzeptabel ist die Benachteiligung der Grundschulen in dieser Frage. Die ihnen zur Verfügung stehenden Stundenkontingente reichen bei weitem nicht aus für die Entlastung bei der Übernahme von besonderen Aufgaben im Kollegium einschließlich dreiköpfigem Lehrerrat und Gleichstellungsbeauftragter.

Deshalb müssen endlich auch im Grundschulbereich die Anrechnungsstunden je Stelle in der Höhe den anderen Schulformen angeglichen werden, denn die Aufgaben, die Grundschulkräfte wahrnehmen müssen, sind nicht geringer als in anderen Schulformen (über 20 Beauftragungen pro Schule).

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 im Rahmen von eigenverantwortlichen Schulen ordnungsgemäß wahrnehmen sollen. Es darf in einer Lehrerkonferenz kein Abwägen geben zwischen dem Bedarf für Anrechnungsstunden zur ständigen Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen oder den Aufgaben eines Lehrerrates und einer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

## **Schulleitung**

Anlass zur Besorgnis gibt auch die viel zu geringe Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für Schulleitungsstellen besonders im Grundschulbereich. An den 2.974 Grundschulen waren bei der letzten Erhebung Mitte des Jahres 1.097 Stellen in der Schulleitung nicht besetzt (435 Schulleiter/innen-Stellen, 662 von 1.939 stellvertretenden Schulleiterin/innen). 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 angehoben werden kann, völlig unabhängig von der Grundstellenzahl, da viele Aufgaben wahrzunehmen sind, die nicht von der Größe einer Schule abhängig sind. Außerdem braucht jede Schulleiterin und jeder Schulleiter zwingend eine Stellvertretung. Darüber hinaus hält der VBE es nach wie vor für erforderlich, dass in allen Schulformen stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter mindestens 1 Besoldungsstufe mehr als die Lehrkräfte im Eingangsamts, Schulleiterinnen und Schulleiter mindestens 2 Besoldungsstufen mehr erhalten.

Im Grundschulbereich hat der gemeinsame Unterricht von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und die dadurch erfolgte Verlagerung von Stellen in das Grundschulkapitel 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. Dieses Phänomen wird sich mit der Einführung der Inklusion ab dem kommenden Schuljahr auch auf Schulformen des Sekundarbereichs I ausweiten.

## **Beförderungsstellen**

Vor allem die Situation im Grundschulbereich ist im Hinblick auf die sogenannten funktionslosen Beförderungsstellen völlig untragbar, da in dieser Schulform überhaupt keine entsprechenden 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.

Der VBE hält es für dringend erforderlich, dass in allen Schulformen ein analoger Stellenkegel für Beförderungssämter in Höhe von 40 Prozent ausgewiesen wird. Darüber hinaus halten wir es für nicht länger tragbar, dass es immer noch Schulformen gibt, in denen die Lehrerinnen und Lehrer im Eingangsamt nicht in den höheren Dienst eingruppiert werden. Der Schulbereich nimmt auch hier im öffentlichen Dienst eine Ausnahmestellung ein: Er ist der einzige Bereich, in dem Absolventen von Universitäten nicht im höheren Dienst als Eingangsamt eingruppiert werden.

### **Arbeitszeit und Gesundheit**

Eine generelle Entlastung von Lehrkräften und Schulleitungen ist allerdings aus Sicht des VBE nur zu erreichen, wenn man in den Haushalt endlich Mittel für die Erprobung und Evaluation neuer Arbeitszeitmodelle einstellt.

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

Lehrerarbeit darf aber 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 als Maßstab die Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes gelten.

Wenn man die Qualität der pädagogischen Arbeit weiterentwickeln will und zudem bejaht, dass sich für Lehrerinnen und Lehrer die schulischen Tätigkeiten nicht nur geändert, sondern auch stark ausgeweitet haben 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 Lehrgesundheit und die Verbesserung der Qualität pädagogischer Arbeit durch Bereitstellung notwendiger Zeitressourcen, sondern lediglich die effiziente Steuerung von Personalressourcen und eine ökonomische Mittelverwaltung ist, bringen uns hier nicht weiter.

Im Haushalt müssen daher endlich entsprechende Mittel eingestellt werden, die die Möglichkeit eröffnen, Modelle zu erproben, die die Qualität der pädagogischen Arbeit, die Lehrgesundheit und die zur Verfügung stehende Arbeitszeit in Einklang bringen.

## **Besoldung und Versorgung**

Unter den Aspekten der Gesundheit, aber insbesondere auch der Gerechtigkeit sieht der VBE nach wie vor auch noch Handlungsbedarf in den durch die Dienstrechtsanpassungsgesetze vorgenommenen Regelungen zur Altersteilzeit, zur Anhebung der Altersgrenze – hier vor allem zur Sonderaltersgrenze im Lehrerbereich -, zur Anrechnung ruhegehaltsfähiger Ausbildungszeiten sowie zur Besoldungsstruktur an Gemeinschafts- und Sekundarschulen. Die hier getroffenen Maßnahmen sind aus unserer Sicht vollkommen unzureichend und systemisch nicht begründbar. Der Erhalt bzw. Ausbau schulischer Qualität darf sich nicht an rein fiskalischen Argumenten bzw. an dem Aspekt der Kostenneutralität ausrichten.

Der Dienstherr stellt hohe Anforderungen an die Arbeit von Lehrkräften und Schulleitungen. Diese muss dann aber endlich auch eine entsprechende Wertschätzung durch eine angemessene und vergleichbare Besoldungsstruktur erfahren. Insbesondere vor dem Hintergrund des von Prof. Dr. Christoph Gusy erstellten Gutachtens fordert der VBE deshalb weiterhin die einheitliche Besoldung von Lehrkräften und Schulleitungen in allen Schulformen. Das „Abstandsdenken“ bei der Besoldung ist insbesondere mit Blick auf das Lehrerausbildungsgesetz von 2009 antiquiert und darf nicht länger fortgeschrieben werden.

Außerdem kritisiert der VBE, dass vor der geplanten Dienstrechtsreform Veränderungen bei der Besoldungseinstufung vorgenommen werden. Seit Mai dieses Jahres werden Lehrkräfte, die nach A 12 oder nach A 13 besoldet werden, jeweils von Beginn an in die Stufe 5 eingruppiert. Dies scheint zunächst ein Indiz für mehr Gerechtigkeit zu sein. Auf den zweiten Blick stellt sich jedoch heraus, dass sich dadurch die Differenz in der Eingangsbesoldung von bisher 300 Euro auf 500 Euro erhöht hat. Dies ist für den VBE aus den o.a. Gründen nicht hinnehmbar.

Für nicht hinnehmbar hält der VBE insbesondere auch das Vorgehen der Landesregierung im Nachtragshaushalt 2013. Die ursprünglich vorsorglich in den Haushalt eingestellten Mittel in Höhe von 560 Millionen Euro für die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich werden nun in einem Volumen von 180 Millionen Euro zu „Minderausgaben beim Verstärkungsansatz für die Personalausgaben bei Titeln der Obergruppe 42“ deklariert. Genau dieser Betrag von 180 Millionen Euro wird nun dafür verwendet, die notwendige Anpassung des monatlichen Zuführungsbetrags auf rund 600 Euro vorzunehmen. Dies hält der VBE für eine doppelte Bestrafung der im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Durch die Nicht-Übertragung bzw. gestaffelte Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich werden diese Beschäftigten nicht nur von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt – im Lehrerbereich sind davon 98% der Beschäftigten betroffen - sondern sie finanzieren durch diese Umverteilung der Mittel gleichzeitig auch noch ihre eigene zukünftige Versorgung. Mit diesem Vorgehen der Landesregierung erleiden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine doppelte Diskriminierung, die nicht mit den von ihnen erbrachten Leistungen vereinbar ist und zu einer dauerhaften Schädigung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes führt.

25.10.13  
Udo Beckmann  
Vorsitzender VBE NRW