

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1205

A15

Stellungnahme der GEW NRW

**Stellungnahme als Sachverständiger
Zur Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung
Im Plenarsaal des Landtags von NRW
Am 23. Januar 2024**

zur Drs. 18/6385 („Lehrkräfte-Sein ist mehr als Unterricht: Die Landesregierung muss das Potential eines Arbeitszeitmodells für Lehrkräfte in NRW nutzen“ (SPD-Fraktion))

Vorbemerkungen:

Die aktuelle Situation des Lehrkräftemangel bedeutet für die Kolleg*innen vor Ort eine immense Mehrbelastung. Denn die vorhandene Arbeit sowie die zusätzlichen Aufgaben müssen von (zu) wenigen Schultern getragen werden. Gleichzeitig bedeutet der Lehrkräftemangel für viele Schüler*innen eine Einschränkung ihrer Zukunftschancen, denn die sich stetig verschärfende soziale Ungleichheit kann in Zeiten des Lehrkräftemangels noch weniger ausgeglichen werden als zuvor. Diese Situation hat gleichermaßen negative Folgen für die Schüler*innen, die Beschäftigten und die Gesellschaft. Deshalb muss es oberstes Ziel der Bildungspolitik sein, nun zusätzliche Lehrkräfte zu gewinnen und die vorhandene Belastung zu reduzieren. Dies geht am besten mit der Steigerung der Attraktivität des Lehrkräfteberufes.

Die von der SPD-Fraktion aufgestellte Fragestellung ist für die GEW NRW eine zentrale und bereits lange diskutierte Frage, die bei der Herstellung eines attraktiven Berufes einer Lehrkraft zu beantworten ist. Die Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die notwendigen Zeitressourcen für die Umsetzung einer modernen Bildungsarbeit sind damit verknüpft und in den Fokus zu nehmen. Damit Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards gewährleistet sind und Überstunden, Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit eingedämmt werden.

Der öffentliche Dienst muss moderne Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf bieten. Speziell die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden für Beamt*innen in NRW ist im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte alles andere als attraktiv. Zusammen mit dem DGB fordert die GEW seit langem die Abschaffung der 41-Stunden-Woche und damit die Reduzierung der viel zu hohen Unterrichtsverpflichtungen.

Im Einzelnen:

Die GEW NRW fordert zunächst einmal und kann daher auch die erste Forderung der SPD-Fraktion unterstützen, dass die Landesregierung mit den Gewerkschaften und den Personalräten über ein gerechtes, zeitgemäßes und den tatsächlichen Arbeitsrealitäten gerechtes Arbeitszeitmodell verhandelt. Das bisherige Pflichtstundenmodell kann ebenfalls den modernen und notwendigen Veränderungen angepasst werden. Die wöchentlichen zu hohen Deputatsstunden müssen zunächst herabgesetzt werden. Es muss endlich anerkannt werden, dass eine Unterrichtsverpflichtung über dem Niveau von 1900 nicht mehr haltbar ist. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle Lehrkräfte ihren Unterricht in einer ihren hohen pädagogischen Ansprüchen genügenden Qualität vor- und nachbereiten können. Nur so können die Schutzvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der EU-Arbeitszeitrichtlinie eingehalten werden.

Lehrkräfte haben viele unterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Der Unterricht muss immer mehr differenziert werden, um Schüler*innen mit z. T. sehr komplexen Förderungsbedarfen gerecht zu werden. In den letzten Jahren sind außerdem viele zeitaufwändige Beratungen und Verwaltungsaufgaben hinzugekommen. Die COPSOQ-Ergebnisse zeigen eindrücklich, dass die Gesundheitsgefährdungen für Lehrkräfte weiter deutlich gestiegen sind.

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte ist „strukturell zu hoch“. Dies ist eines der wichtigen Ergebnisse von mehreren Arbeitszeitstudien, die Frank Mußmann von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Uni Göttingen durchgeführt hat. Laut einer Studie von 2021 liegt sie im bundesweiten Durchschnitt bei 49 Stunden und 56 Minuten pro Unterrichtswoche. Dies habe mit den „neuen Aufgaben“ zu tun, die zusätzlich zum Unterricht zu erledigen seien, zum Beispiel „Lernstands-Dokumentationen“, „Administration bei der Nutzung digitaler Techniken“ oder die „Betreuung und Kommunikation von Schülerinnen und Schülern mit Flucht- oder Migrationshintergrund“. Mußmann verweist auf das Deputats- oder Pflichtstundenmodell, das in den meisten Bundesländern praktiziert wird und lediglich die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche vorschreibt – nicht aber die tatsächliche Wochenarbeitszeit. Dies ist deshalb nicht mehr zeitgemäß.

Die GEW NRW fordert daher:

- Senkung und Angleichung der Unterrichtsverpflichtung für alle Schulformen
- Die Anhebung der Leitungszeit. Dabei sollten der Sockel sowie der Faktor erhöht werden. Außerdem muss es Leitungszeit für weitere Standorte geben, auch wenn diese nicht als eigenständige Teilstandorte anerkannt sind.
- Eine Senkung der Klassenfrequenzrichtwerte sowie eine bessere Schüler-Lehrkräfte-Relation in besonderem Maße für Schulen in herausfordernden Lagen.
- Eine Entlastung der Lehrerratsmitglieder in allen Schulformen. Diese Entlastung darf nicht aus den Anrechnungsstunden generiert werden.

Arbeitszeitmodell

Die Diskussion um modernere und gerechtere Arbeitszeitmodelle für Lehrkräfte und das Hamburger Jahresarbeitszeitmodell, führt zu einer Engführung. Hier muss Flexibilität ermöglicht werden, um den Anforderungen an Gesellschaft und schulischer Bildung einerseits und Gesundheitsschutz sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten andererseits gerecht werden zu können. Die bisherige Diskussion greift diese unerlässliche Perspektive nicht ausreichend auf bzw. lenkt davon ab. Jahrelang wurde versäumt, drängende Fragen im Zusammenhang mit der Lehrerarbeitszeit zu klären. Unter anderem folgende:

- Die Arbeitszeit ist zu lang. Wirkliche Entlastungen sind seit Jahren ausgeblieben. Stattdessen sind weitere Aufgaben, u.a. durch die Digitalisierung, hinzugekommen.
- Die bei dem Pflichtstundenmodell zwingend notwendigen sog. Anrechnungsstunden stehen im laufenden Schuljahr für die ursprünglichen Zwecke (,ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben‘ und ,Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen‘) in deutlichem geringerem Umfang zur Verfügung als früher. Sachfremd wurden ,neue‘ Verwendungszwecke eingefügt (zunächst Lehrerrat mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben, dann Leitungsfunktion Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen).
- Das Problem, dass anfallende Mehrarbeit von Lehrerinnen und Lehrern nicht für alle ab der ersten Stunde angemessen bezahlt wird.

Die Erfahrungen mit dem angesprochenen Hamburger Arbeitszeitmodell zeigen:

- Es gibt nicht ein Arbeitszeitmodell; jede Schule hat ihr eigenes Arbeitszeitmodell
- Die Verdichtung der Arbeit hat zugenommen
- Es gibt keine Deckelung der Unterrichtszeit; es ist ein reines Abrechnungsmodell und führt deshalb auch zu dem deutlich erhöhten Teilzeitanteil in Hamburg
- Arbeitszeit wird nur quantitativ betrachtet, nicht qualitativ!

Die Konsequenz aus diesen Erfahrungen mit dem Hamburger-Modell muss zu einem weiterentwickelten Arbeitszeitmodell führen, das alle oben genannten Aspekte berücksichtigt.

Arbeitszeiterfassung

Die pädagogische Freiheit von Lehrkräften und Sozialpädagog*innen sind die Basis des professionellen Selbstverständnisses dieser Beschäftigten. Bei der Umsetzung des EuGH-Urteils und des BAG-Urteils zur Arbeitszeiterfassung müssen daher die Besonderheiten dieser Professionen Berücksichtigung finden. Der rechtliche Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht dies.

Daraus ergeben sich folgende Forderungen:

- Zeiterfassung darf nicht zur Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten führen.

- Die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten müssen klar definiert sein. Diese Aufgaben sind so zu bemessen, dass sie im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit auch tatsächlich geleistet werden können. Nur auf diese definierten Tätigkeiten kann und muss sich die Arbeitszeiterfassung richten.
- Pädagogisch Beschäftigte müssen von organisatorischen Aufgaben entlastet werden.
- Zeiterfassung darf mobile Arbeit nicht behindern, sie muss entsprechend organisiert sein, z.B. durch Selbsterfassung. Eine Präsenzpflcht folgt aus der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht.
- Unter Wahrung der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Arbeitszeitgrenzen zum Schutz der Beschäftigten sollte den Beschäftigten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden.

Die Mitbestimmung der Personalräte ist zu beachten. Personalräte können nur dann ihrer Aufgabe gerecht werden und die Einhaltung bestehender Schutzvorschriften überwachen, wenn sie auch uneingeschränkten Einblick in die jeweiligen Zeiterfassungssysteme erhalten. Dies ist – selbstverständlich bei Wahrung der Vertraulichkeit – auch gesetzlich eindeutig zu normieren.

Gute Arbeitsbedingungen sind die beste Werbung!

Die Pandemie hat bewiesen, dass der öffentliche Dienst das Rückgrat eines handlungsfähigen Staates ist. Die Pandemie hat auch bewiesen, dass die jahrzehntelange Sparpolitik zu Fachkräftemangel geführt und die Beschäftigten primär zu Mangelverwalter*innen gemacht hat. Zunehmend wurde und wird der öffentliche Dienst unattraktiver. Wenn aber NRW zukunftsfähig bleiben und die Transformation gestalten will, muss umgesteuert werden. Dazu braucht es eine Reduktion der ausufernden Arbeitszeit, zum Beispiel mit einer Senkung der Pflichtstundenzahl, einer Erhöhung der Anrechnungstunden und klaren Regeln der Vergabe.

Um ausgebildete Lehrkräfte an den Schulen zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte verbessert und damit attraktiver werden. Dazu ist keine Werbekampagne erforderlich, sondern Maßnahmen, die die Lehrkräfte vor Ort entlasten. Denn die beste Werbekampagne findet in den Schulen statt, wenn Lehrkräfte ihren Schüler*innen positiv den Beruf vorleben und über attraktive Rahmenbedingungen diesen vermitteln: Es lohnt sich, Lehrkraft zu werden!

Ayla Çelik, Vorsitzende GEW NRW
Essen, den 22. Januar 2024