

STELLUNGNAHME

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/106**

A15, A07

Antrag
der Fraktion der SPD

**„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Sicherung der Unterrichtsversorgung:
Besoldung der Lehrkräfte muss auf den Prüfstand!“ (Drucksache 17/516)**

Anhörung im Ausschuss für Schule und Bildung
Düsseldorf, 22. November 2017

Die GEW NRW begrüßt den mit DS 17/516 dem Landtag vorgelegten Antrag der Fraktion der SPD „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Sicherung der Unterrichtsversorgung: Besoldung der Lehrkräfte muss auf den Prüfstand“. Die GEW NRW hält allerdings den Beschlussvorschlag selbst für zu zaghaft bzw. für zu unkonkret angesichts der überfälligen Veränderungen.

Die Bezahlung von Lehrer*innen muss unabhängig von der Schulform sein.

Das bedeutet Einstiegsamt A 13 Z für alle Lehrkräfte.

Wie DGB und GEW im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes gefordert haben, muss es zwingend einen Nachvollzug der Folgen des Lehrerausbildungsgesetzes geben: Die GEW fordert eine Eingangsbesoldung für alle Lehrkräfte mit A 13 Z. Die in NRW mit dem neuen Lehrerausbildungsgesetz 2009 eingeführte gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 18-monatigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber, alle Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) einzustellen, wie es für alle anderen Ämter mit dieser Qualifikationsvoraussetzung umgesetzt wird.

Diese Forderung entspricht auch den verfassungsrechtlichen Vorgaben, wie das von der GEW NRW im Januar 2016 vorgestellte Gutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine belegt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die unterschiedliche Eingruppierung von Lehrerinnen und Lehrern, die einheitlich nach dem LABG 2009 ausgebildet werden bzw. ausgebildet worden sind, nicht im Einklang mit den Vorgaben des Alimentationsprinzips nach Art. 33 Abs. 5 GG steht. Sie widerspricht dem Alimentationsprinzip, weil sich kein sachlicher Grund (mehr) finden lässt, der eine niedrigere Besoldung von Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I im Vergleich zu Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien, Berufskollegs und der Sekundarstufe II an Gesamtschulen rechtfertigen könnte. Diese Ungleichbehandlung kann weder mit dem Kriterium divergierender Aus- und Fortbildung noch mit dem Merkmal unterschiedlicher Aufgaben und Anforderungen des Amtes begründet werden, da möglicherweise in dieser Hinsicht früher bestehende Unterschiede nicht mehr gegeben sind.

Mittlerweile werden in fast allen Bundesländern die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I im Eingangsamt mit A 13 Z besoldet. In NRW ist diese Änderung überfällig. Außerdem sollte das Land NRW für dieselbe Besoldung der Lehrkräfte in den Grundschulen - nach Berlin - Vorreiter werden.

Wie es andere Länder (Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt) schon vorgemacht haben, können und sollten auch die bereits im Dienst befindlichen Lehrkräfte mit der früher erforderlichen Ausbildung entsprechend eingruppiert werden, da deren Erfahrung in der Praxis dem Wert der jetzigen Ausbildung entspricht. Ein weiterer Grund: ca. 90 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen sind Frauen. Die gerechte Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A 13 Z wäre in Zeiten der Forderung nach Förderung von Frauen ein konsequenter Schritt zur längst fälligen Gleichberechtigung. „Equal pay“ muss von einem „Werbeslogan“ endlich in die politische Realität überführt werden. In einem weiteren Gutachten von Professorin Dr. Eva Kocher u. a. im Auftrag der GEW („Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“, Februar 2016) wird gerade dieser Aspekt der europarechtlichen Maßgaben des Verbots der mittelbaren Frauendiskriminierung hervorgehoben.

Aus Sicht der GEW NRW bedeutet das, dass auch die mittelbar betroffenen Lehrer*innen einzubeziehen sind, wenn die besoldungsrechtlichen Konsequenzen der LABG-Reform des Jahres 2009 gezogen werden.

1. Für Lehrkräfte mit neuer Ausbildung (LABG des Jahres 2009, gleichwertige Ausbildung aller Lehrämter) ist A 13 Z als Eingangsbesoldung vorzusehen - mit den entsprechenden tarifvertraglichen Folgen für Tarifbeschäftigte.
2. Alle Lehrkräfte, die eine Vollausbildung nach den Lehrerausbildungsgesetzen vor 2009 besitzen und noch nicht A 13 Z erhalten, sind gleich zu behandeln. Ihre entsprechenden Ansprüche ergeben sich aus dem Gleichbehandlungsgebot und der Bewertung ihrer bisherigen beruflichen Praxis.
3. Die Besoldungsstruktur ist auf Grundlage der Eingangsbesoldung A 13 Z neu zu regeln.

Der Tarifvertrag TV-L sowie der Eingruppierungstarifvertrag TV-EntGO-L als Grundlage für die Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte muss dringend weiter entwickelt werden. Auch dafür muss sich die Vertretung der Landesregierung NRW in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) stark machen.

Die GEW NRW fordert eine deutliche Verkürzung der Unterrichtsverpflichtung und fordert die Abschaffung der ungleichen Unterrichtsverpflichtung im Sekundarstufenbereich.

Die GEW NRW tritt für eine Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Wochenstunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein und damit auch für die Rücknahme der (zunächst befristeten) Arbeitszeiterhöhung im Beamtenbereich.

Die neue Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation, die eine besondere prozessuale Begründungspflicht des Dienstherrn erfordert, sowie die Rechtsprechung zur Arbeitszeit des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg begründen den rechtlichen Anspruch auf eine Untersuchung der Parameter der Arbeitszeit der Lehrkräfte. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, dass im Rahmen einer empirischen Studie die tatsächliche Belastung der Lehrkräfte ermittelt wird.

Die Ergebnisse der früheren Untersuchungen Ende der 90er Jahre von Mummert + Partner hätten bereits eine notwendige Arbeitszeitkürzung zur Folge haben müssen; mittlerweile haben die arbeitszeitlichen Belastungen weiter zugenommen.

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zur Teilzeit bei Funktionstätigkeiten begründet außerdem den weiteren Anspruch auf die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, da die außerunterrichtlichen Aufgaben zugenommen haben. Besteht die Arbeitszeit aus mehreren Bestandteilen, muss eine Gesamtbetrachtung erfolgen. Ein Mehr in einem Bereich muss durch ein Weniger in einem anderen Bereich ausgeglichen werden.

Die Lehrkräfte an allen Schulformen sind durch neue Herausforderungen wie z. B. Inklusion und Integration inzwischen in einer anderen Arbeits- und Belastungssituation, die neu untersucht werden muss.

Die GEW begrüßt die Forderung der SPD-Fraktion nach einem Jobticket für die Beschäftigten an den Schulen.

Das Angebot eines landesweiten Jobtickets ist sinnvoll, da an vielen Schulen im Land eine schwierige Parkplatzsituation besteht und zum Teil auch eine Kostenpflicht für die Parkplätze für Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter*innen.

Beispielhaft hierfür ist auch: Ab dem Jahr 2018 werden angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in Hessen ein Jobticket bekommen. Das war ein Verhandlungsergebnis der Tarifrunde 2017 vom März in Hessen und der anschließenden Übertragung dieses Ergebnisses auf die Beamt*innen.

Eine Weiterbildungsgarantie ist dringend notwendig, vor allem, wenn der Mangel an Lehrkräften kurzfristig nur durch Öffnung der Stellen für Seiten- oder Quereinsteiger*innen behoben werden kann.