

// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

Örtlicher Personalrat für GHWRGS-Schulen und SBBZ
am Staatlichen Schulamt Nürtingen
Herr Ruben Ell
Marktstraße 12
72622 Nürtingen

Stuttgart, 14. September 2023
Telefon: 0711/21030-10
Fax: 0711/21030-45
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

Beschlüsse der Personalversammlung

Lieber Ruben Ell,
liebe Kolleg*innen,

vielen Dank für die Zusendung der Resolution der Personalversammlungen im Frühjahr 2023 der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren beim Staatlichen Schulamt Nürtingen. Damit unterstützen Sie die Arbeit der GEW und zeigen uns, dass unsere Positionen und Forderungen auf breite Zustimmung bei den Lehrer*innen stoßen. Darüber freue ich mich. Im Namen der GEW beziehe ich gerne zu Ihren Forderungen und Anregungen Stellung, die Sie auf den Personalversammlungen formuliert und mit der Resolution verabschiedet haben.

Lehrkräfte und Pädagogisches Personal

Ihre allgemeinen Forderungen, die Sie für alle Lehrkräfte und das gesamte Pädagogische Personal formulieren, sollten von der Landesregierung ernstgenommen und entsprechende Reformen mutig angegangen werden. Multiprofessionelle Teams müssen aufgebaut werden. Natürlich heißt das, es müssen mehr Menschen aus verschiedensten Professionen fest (und nicht befristet) eingestellt werden. Wir brauchen pädagogisches und sozialpädagogisches Personal und wir brauchen Verwaltungsprofis und IT-Fachkräfte. Dass die VKL-Stunden erhöht und von qualifizierten und dauerhaft eingestellten Kolleg*innen betreut werden müssen, auch dafür setzen wir uns ein.

Immerhin scheint sich das Kultusministerium an einigen Stellen zu bewegen. Der Quereinstieg wird mehr und mehr ausgebaut. Ihren Vorschlag eine gemeinsame Ordnung für den Quer- und Seiteneinstieg zu schaffen, sollte das KM ernsthaft prüfen. Richtig ausgestaltet, ließen sich dort u.a. klare Vorgaben für gute Qualifizierung, gute Bezahlung sowie die Entlastung der Mentor*innen festschreiben. Eine positive Entwicklung ist auch die Bezahlung der Sommerferien für die befristet Beschäftigten. Ein Erfolg der GEW, der ein Anstoß für weitere Verbesserungen sein muss. Die befristet Beschäftigten brauchen eine dauerhafte Perspektive durch Weiterqualifizierung oder Bewährung im Schuldienst. Als Zeichen der Wertschätzung und handfeste finanzielle Unterstützung

müssen auch die Lehramtsanwärter*innen nach Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes über die Sommerferien bezahlt werden. Zurecht fordern Sie Wertschätzung für Ihre Arbeit ein. All diese Maßnahmen würden diese Wertschätzung ausdrücken.

Mit Ihrer Forderung nach einem sinnvollen und transparenten Arbeitszeitmodell sprechen Sie ein kontroverses Thema an. Richtig ist auf jeden Fall, dass das Deputatsmodell einer dringenden kritischen Betrachtung unterzogen werden muss. Zudem muss das Thema Arbeitszeit auf die Agenda. Letztlich geht es hier auch um die Frage der Arbeitsbelastung. Gerade die GEW hat mit vielen Studien nachgewiesen, dass viele Kolleg*innen auch wegen der hohen Arbeitsbelastung zu lange Arbeitszeiten haben. Kontrovers ist auch nicht, dass es ein neues Arbeitszeitmodell braucht. Kontrovers wird aber sein, wie dieses ausgestaltet werden kann. Auch die GEW sucht hier nach Lösung, wird sich aber nicht vor der Diskussion drücken, denn eine Veränderung ist notwendig. Wir haben in Baden-Württemberg deshalb einen Arbeitskreis „Arbeitszeit“ gegründet, der über Informationen, Vorträge und Veranstaltungen die Diskussion und die Suche nach guten Lösungen vorantreiben wird.

Hilfreich ist der Druck der Rechtsprechung durch den EuGH und das BAG, die eine Erfassung der Arbeitszeit einfordern und das Arbeitsministerium zur Anpassung des Arbeitszeitrechts aufgefordert hat. Die GEW auf Bundesebene hat bereits Eckpunkte für die Einführung einer Arbeitzeiterfassung im Schuldienst formuliert. Unter anderem darf die Erfassung nicht zu Kontrollzwecken genutzt und keine Präsenzplicht begründet werden. Völlig überein stimme ich mit Ihnen auch, was die Forderung nach einer angemessenen Entlohnung betrifft. Genau aus diesem Grund kämpfen wir für eine einheitliche Bezahlung der wissenschaftlichen Lehrkräfte nach A 13/E13.

Tarifbeschäftigte, Lehrkräfte, Schulleitungen und Pädagogisches Personal

Die GEW hat in den letzten Jahren über Tarifverhandlungen erste Erfolge (jenseits der Lohnsteigerungen) für die Tarifbeschäftigten erzielt. Zu nennen sind hier u.a. die Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen ab EG 9 die Angleichungszulage von mittlerweile immerhin 105 Euro oder die Reformen in der EG 9 (Abschaffung der kleinen EG 9). Ich schreibe Ihnen das, um Ihnen Mut zu machen. Denn klar ist – es gibt noch viel zu tun. Die stufengleiche Höhergruppierung muss endlich das ungerechte System der nicht-stufengleichen Höhergruppierung beenden, auch um die Übernahme etwa einer Schulleitung attraktiver zu machen. Ich hoffe, hier gelingt uns in der kommenden Tarifrunde der Durchbruch.

Mitglieder der GEW-Personengruppe Arbeitnehmer*innen besuchen im Herbst viele Landtagsabgeordnete, um sie zur Unterstützung unserer Anliegen zu gewinnen. Unser Ziel ist es, dass die Landesregierung endlich die tarifrechtlichen Möglichkeiten im TV-L ausschöpft. Ohne Änderung des Tarifvertrags können Zulagen gezahlt werden und höhere Stufen bei der Einstellung durch die Anerkennung förderlicher Zeiten vergeben werden. Auch Ihrer Forderung zu Befristung werden wir dort einbringen. Gegenüber dem Finanzministerium haben wir die Forderung nach arbeitnehmergerechten Bruttowerten für Zulagen in mehreren Gesprächen eingebracht, zuletzt im Februar diesen Jahres. Das Finanzministerium sieht hier allerdings keinen Handlungsbedarf und auch keine Handlungsmöglichkeit. Dennoch werden wir auch diese Forderung weiter erheben, denn an

der Frage der Zulage zeigt sich sehr eindrücklich die Benachteiligung der Tarifbeschäftigten gegenüber den verbeamteten Kolleg*innen.

Fachlehrkräfte

Ihre Forderungen unterstützen wir. Die Fachlehrkräfte und die Technischen Lehrkräfte werden von der GEW seit Jahren unterstützt und das hat sich ausgezahlt. Auch durch unsere Lobbyarbeit wurden in den letzten Jahren bereits viele Stellen geschaffen, was vielen Kolleg*innen eine Beförderung ermöglicht hat. Und ich bin optimistisch, dass wir in den nächsten Jahren weitere Beförderungsstellen durchsetzen können, um den Beförderungstau endgültig zu lösen.

Dass unsere Arbeit wirkt, zeigt auch die aktuell umgesetzte Besoldungsreform. Zum 1.12.2022 sind die Eingangssämter für die Fachlehrer*innen (von A9 nach A10) und die technischen Lehrkräfte (von A10 nach A11) angehoben worden. Auch die tarifbeschäftigten Fachlehrkräfte und technischen Lehrkräfte wurden in der Folge angehoben. Leider kommt es bei einigen dieser Kolleg*innen aufgrund der Höhergruppierung zu Exspektanzverlusten, d.h. mittelfristig wäre ihre zukünftige Gehaltsentwicklung in der alten Entgeltgruppe günstiger gewesen als in der neuen. Wir haben in Gesprächen mit dem FM und KM auf Härtefalllösungen gedrängt, waren damit leider erfolglos. Deshalb haben wir uns jetzt entschlossen, eine Pilotklage eines GEW Mitglieds zu unterstützen, um für alle aufgrund der Reform durchgeführten Höhergruppierungen eine stufengleiche Höhergruppierung durchzusetzen.

Das alles ist nicht das Ende unseres Weges. Notwendig ist eine Absenkung der Deputate auf das Niveau der wissenschaftlichen Lehrkräfte an der jeweiligen Schulart. Mittelfristig sollen auch die Fachlehrkräfte im Eingangssamt nach A 11 besoldet werden. Für die FL und TL muss ein Endamt in A 13 geschaffen werden. Außerdem braucht es weitere Plätze im Aufstiegslehrgang für das wissenschaftliche Lehramt und die Zulassung für alle FL/TL zu diesen Lehrgängen. Für die Weiterqualifizierung an der Hochschule unterstützen wir Ihre Forderung, dass die FL/TL Ausbildung anerkannt wird. Nötig ist auch eine zeitliche Entlastung während der Weiterbildung.

Schulleitungen

Auch hier teile ich Ihre Sicht. Fairerweise möchte ich aber darauf hinweisen, dass die Landesregierung die Leitungszeit für Schulleitungen etwas verbessert hat. An unserer grundlegenden Kritik ändert das aber nichts. Um die Arbeitsbedingungen von Schulleitungen nachhaltig und spürbar für die Kolleg*innen zu verbessern, muss endlich das in der letzten Legislaturperiode entwickelte Konzept zur Stärkung und Entlastung der Schulleitungen vollständig umgesetzt werden. Es braucht dringend eine weitere Anhebung der Leitungszeit und die Rücknahme der Kürzungen im Entlastungskontingent von 2014. Außerdem braucht es besser ausgestattete und damit auch verlässliche Assistenzsysteme (u.a. Schulverwaltungsassistent*innen an allen Schulen, Sekretariats- und Hausmeister*innenkapazität) sowie die Verbesserung der Fortbildungs- und Beratungsangebote für Schulleitungen.

Das Ziel muss sein, dass Schulleitungen das Schulleben, wie Sie schreiben, stärker gestalten und pädagogisch führen können. Ein gute Schule braucht gute Bedingungen für Schulleitungen. Diese sind aktuell nicht gegeben, weshalb es auch nicht verwundert, dass diese Stellen für jüngere Kolleg*innen

wenig attraktiv sind und erfahrene und engagierte Lehrkräfte von der Übernahme einer Schulleitungsstelle immer häufiger zurückschrecken.

Beratungslehrkräfte

Ihr Antrag spricht ein leider schon lange bekanntes Problem an und findet unsere Unterstützung. Die Belastung der Beratungslehrkräfte hängt maßgeblich von der Zahl der betreuten Schulen ab, umso unverständlicher ist es, dass das Kultusministerium diesen Zusammenhang nicht bei der zeitlichen Entlastung berücksichtigt. Die GEW bleibt hier am Ball.

Lehrkräfte im Bereich SBBZ und Inklusion

Ihre Forderungen lenkt den Blick auf ein großes Trauerspiel. Es herrscht seit Jahren weitestgehend Einigkeit darüber, dass die Inklusion mit den bereitgestellten Mitteln nicht gelingen kann – jedenfalls nicht so, wie es die Vorgaben zur Umsetzung der Inklusion als Menschenrecht notwendig machen. Dieses Trauerspiel muss ein Ende haben. Für die Inklusion braucht es – um hier nur die wichtigsten Eckpunkte zu nennen - niedrigere Klassenteiler, das Zwei-Pädagog*innen-Prinzip (in jeder inklusiven Klasse muss in jeder Unterrichtsstunde neben einer Lehrkraft der verorteten Schule eine sonderpädagogische Lehrkraft eingesetzt werden) und mehr Personal, sonst werden wir kein funktionierendes inklusives Schulsystem etablieren können. Um mehr qualifiziertes Personal zu finden, muss das KM ein umfassendes Konzept zu Gewinnung von Sonderschullehrkräften entwickeln. Vor allem aber braucht es Vertrauen in die Arbeit der Sonderschullehrkräfte, dazu gehört auch, dass deren Einschätzung bei der Feststellung sonderpädagogischer Ansprüche wieder ein höheres Gewicht bekommt.

Lehrkräfte an Realschulen

Das grundlegende Problem mangelnder personeller und sächlicher Ressourcen trifft natürlich auch die Realschulen. Auch hier ist der Aufbau multiprofessioneller Teams notwendig. Unbestritten sind Ressourcen u.a. auch zur Vorbereitung der Abschlussklassen und der Prüfungsbetreuung sowie zum Auffangen der über das Schuljahr stets wachsenden Schüler*innenzahl nötig. Nötig ist außerdem eine kritische Bestandsaufnahme des Bildungsplans, der auch aus unsere Sicht überladen ist. Eine bessere Passung der Abschlussprüfungen mit dem Bildungsplan ist ebenfalls nötig. Hier teile ich ihre Meinung. Ich danke Ihnen für den Hinweis auf die Projektprüfung im Fach WBS. Wie hilfreich die Gewinnung etwa von Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Verwaltungskräften wäre, lässt sich gut an ihrer Forderung nach Entlastung bei der Durchführung außerunterrichtlicher Veranstaltungen ablesen. Kolleg*innen mit diesen beruflichen Expertisen könnten große Teile der Arbeit bei der Gestaltung, Planung und Organisation übernehmen und damit Lehrkräfte entlasten.

Lehrkräfte an Gemeinschaftsschulen

Ihr letzter Forderungspunkt erscheint mir grundlegend für die Weiterentwicklung der Gemeinschaftsschulen. Elf Jahre nach ihrer Einführung erscheint mir in einigen Parteien das Bekenntnis zur Gemeinschaftsschule gar nicht oder nur lauwarm entwickelt zu sein. Dieses Bekenntnis würde die Weiterentwicklung der Gemeinschaftsschulen erleichtern. Den konkreten Handlungsbedarf haben sie benannt. Auch die Gemeinschaftsschulen brauchen eine besser Ausstattung für die Ganztage.

Ich erinnere die Vertreter*innen der Landesregierung regelmäßig an die Versprechungen aus dem Koalitionsvertrag zur Stärkung der Gemeinschaftsschulen. Mehr noch als bei den klassischen Schularten braucht es zudem, hier haben Sie einen ganz wichtigen Punkt angesprochen, eine gute Zusammenarbeit zwischen Grundschulen und Gemeinschaftsschulen, wozu Hospitationen und Schulungen für Grundschullehrkräfte einen wichtigen Beitrag leisten können.

Lehrkräfte an Grundschulen

Wie auch bei den vielen anderen Forderungen stehen Sie nicht alleine. Auch von anderen Personalversammlungen erreichen mich Anträge und Resolutionen, die genau in dieselbe Richtung gehen. Für die Grundschulen ist das Votum, was die Bezahlung angeht, eindeutig. Endlich – wie mittlerweile in den meisten anderen Bundesländern – müssen auch die Grundschullehrer*innen nach A13 / E13 bezahlt werden. Ein großes Thema sind zudem die mangelnden Ressourcen für den Aufbau des Ganztages, eine bessere Kooperations mit den Kindergärten und zur Bewältigung des enormen Förderungsbedarf, auch infolge einer immer heterogener werdenden Schüler*innenschaft. An all diesen Baustellen muss die Landesregierung endlich tätig werden. Um mehr Grundschullehrkräfte zu gewinnen, braucht es deshalb mehr Studienplätze ohne Beschränkung durch einen Numerus Clausus.

Lehrkräfte an Haupt- und Werkrealschulen

Die Lehrkräfte an den Haupt- und Werkrealschulen erscheinen mir oft in Vergessenheit zu geraten. Dabei sind sie es, die jeden Tag eine wertvolle Arbeit leisten und Schüler*innen unterstützen, ihnen helfen, gegen viele Vorurteile und Hürden nach der Schulzeit in ein selbstbestimmtes Leben zu treten und sich in der Arbeitswelt behaupten zu können. Dass die Bestandslehrkräfte unter ihnen immer noch nur nach A12 / E11 bezahlt werden und keine Aufstiegsperspektiven an ihren Schulen haben, ist eine Geringschätzung durch die Landesregierung, die nur schwer zu ertragen ist. Wie schon bei den Grundschullehrkräften fordert die GEW auch für sie A13 / E13.

Ich wünsche Ihnen für das gerade begonnene Schuljahr alles Gute, viel Kraft und auch Freude an Ihrer Arbeit. Sie leisten eine gleichermaßen wertvolle Arbeit für die Schüler*innen wie für unsere Gesellschaft. Als Vorsitzende der GEW kann ich Ihnen zusichern, dass wir uns weiter mit voller Kraft für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen werden.

Mit kollegialen Grüßen



Monika Stein