

## // VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

Örtlicher Personalrat für GHWRGS-Schulen  
beim Staatlichen Schulamt Nürtingen  
Ruben Ell – Personalratsvorsitzender  
Marktstraße 12  
72622 Nürtingen

Stuttgart, 28. Mai 2025  
Telefon: 0711/21030-10  
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

### **Anträge der Personalversammlungen**

Lieber Ruben Ell,  
liebe Kolleg\*innen,

vielen Dank für die Zusendung der Resolution der Personalversammlungen für die Grund-, Haupt-, Werk-, Real-, Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren beim Staatlichen Schulamt Nürtingen am 26.03.2025 zu den aktuellen Arbeitsbedingungen der Kolleg\*innen. Mit Ihrer Resolution 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.

### **Forderungen für alle Schularten**

Dass Sie die Forderungen für alle Schularten voranstellen, zeigt, dass alle Beschäftigten an den Schulen bei aller Verschiedenheit der Schularten und der konkreten Arbeitsbedingungen, in einem Boot sitzen und wir nur zusammen durch die Krise unseres Schulsystems kommen. Eine Krise, die Sie nicht zu verantworten haben, sondern die Folge einer seit Jahren erratischen und mutlosen Schulpolitik ist. Ihre Forderungen kann ich vollumfänglich zustimmen und Sie wissen, dass die GEW diese seit Jahren an die Landesregierung heranträgt und auf Umsetzung drängt. Sehen Sie mir deshalb nach, wenn ich nicht jede Ihrer Forderungen ausführlich eingehen kann.

Die IT-Ausstattung ist – ausgelöst auch durch die Coronazeit – besser geworden und auch auf Seiten des Kultusministeriums wird die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer guten Ausstattung der Schulen und Lehrkräfte nicht bezweifelt. Unsere Umfrage unter GEW-Lehrkräften im vergangenen Jahr hat gezeigt, dass weiterhin IT-Support an den Schulen fehlt. Die GEW fordert deshalb, dass endlich ausreichende Stellen geschaffen und besetzt werden oder ausreichend externes Fachpersonal gewonnen werden kann. Ein grundsätzlicher Veränderungswille der Politik ist zwar zu erkennen, aber die Diskussion über die Finanzierung zwischen dem Land und den Kommunen bremst den Ausbau. Die technische Entwicklung ist viel schneller als der langsame Ausbau: Ein neues, wichtiges Thema ist KI, z.B. die Weiterentwicklung der KI-Assistenz F13.

Bei der Inklusion mahnen wir seit Jahren eine bessere Bereitstellung von Ressourcen an. Mehr Lehrkräftewochenstunden, der Aufbau multiprofessioneller Teams, Berücksichtigung der Schüler\*innen in der Inklusion und der VKL-Schüler\*innen bei der Berechnung der Regelklassen sowie klare Rahmenbedingungen für die Inklusion – sie selbst nennen die notwendigen Reformen.

Keinen Fortschritt sehen wir im Bereich der Maßnahmen für den Erhalt der Arbeitsgesundheit; Maßnahmen wie die Einschränkung der Teilzeit bedeuten Rückschritte. Das Kultusministerium hat schon vor über zehn Jahren einen Katalog an Maßnahmen und Seminaren finanziert und organisiert. Zum dritten Mal führt es die COPSOQ-Befragung durch, durch welche psychosoziale Belastungen der Lehrkräfte sichtbar werden und die Grundlage für konkrete Maßnahmen an einzelnen Schulen bietet. Diese Maßnahmen sind jedoch nicht ausreichend. Wir setzen uns für moderne Arbeitszeitmodelle, bessere Altersermäßigung sowie eine allgemeine Altersteilzeit ein. Ein „Gamechanger“ wäre beispielsweise die landesweite Einführung von Firmenfitnessprogrammen.

Ich hoffe, dass wir bald A13/E13 für alle wissenschaftlichen Lehrkräfte feiern können. Eine gleiche Bezahlung stärkt die Attraktivität des Grundschullehramts. Durch den Druck, den die GEW mit ihrer bundesweiten [Kampagne „JA13“](#) entwickelt hat, hat sich A13/E13 in fast allen Bundesländern als Mindestbezahlung für wissenschaftliche Lehrkräfte durchgesetzt. Wir werden den Landtagswahlkampf dazu nutzen, die Landespolitik zu überzeugen, auch in Baden-Württemberg diesen lange fälligen Schritt endlich anzugehen. Ich freue mich über Ihre Unterstützung!

Um ein moderner und attraktiver Arbeitgeber zu werden, muss das Kultusministerium systematische Konzepte zur Lehrkräftegewinnung und -bindung voranbringen. Maßnahmen des KM wie die Werbekampagne zur Lehrkräftegewinnung zeigen, – bei aller berechtigten Kritik an der Umsetzung –, dass das Problem erkannt wurde. Wir erwarten, dass die konkreten Vorschläge der GEW, welche der Landesregierung seit langem bekannt sind, umgesetzt werden. Ich unterstütze Ihren Hinweis auf Qualifizierung für Personen ohne Lehramtsbefähigung (PoL). Vor dem Hintergrund der akuten Lehrkräftemangels ist es gut, dass in den letzten Jahren die Direkteinsteigerprogramme ausgebaut wurden. Diese müssen nun weiterentwickelt werden. In der Perspektive muss allen Quereinsteiger\*innen ein begleitendes Qualifizierungsprogramm angeboten werden und eine dauerhafte Perspektive im Schuldienst eröffnet werden. Insgesamt ist ein „Onboarding“-System für neue Kolleg\*innen wichtig, welches ausreichende Entlastungsmöglichkeiten für Mentor\*innen beinhaltet.

Das Kultusministerium hat ein umfangreiches Paket an grundlegenden Schulgesetzänderungen auf den Weg gebracht, zu dem wir inhaltlich ausführlich [Stellung genommen](#) haben. Die Reform ist Ausdruck eines überhasteten und kurzfristigem Handelns. Ihre Ermahnung, ad-hoc-Reformen zu unterlassen und systematischer und langfristiger zu planen, teilen wir umfassend. Sie nennen zwei wichtige Reformen, die nachhaltig wirken und dem Arbeiten an den Schulen ein neues Fundament geben würden:

- 1.) Die verpflichtende Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte wird keine Wunder bewirken, aber gut gemacht ein Baustein sein, Überlastung sichtbar zu machen. Auf Basis einer solchen Arbeitszeiterfassung können konkrete Entlastungsmaßnahmen entwickelt werden. Die Landesregierung ist durch die Urteile des EuGH und des BAG bereits in die Pflicht genommen und sollte endlich in die Umsetzung einsteigen. Der aktuelle Stillstand wird mit dem noch

ausstehenden Bundesgesetz begründet. Die GEW setzt sich politisch sowie mit konkreten [Vorschlägen für die Praxis](#) für die Umsetzung ein.

2.) Dringend brauchen wir mehr und professionelles Verwaltungspersonal, die den Lehrkräften und Schulleitungen die mittlerweile völlig überbordenden Verwaltungsaufgaben abnehmen.

### **Forderungen für Schulleitungen**

Die administrativen Aufgaben von Schulleitungen sind in den letzten beiden Jahrzehnten enorm gewachsen. Entlastung stehen weiterhin aus und u.a. die von Kultusministerin Frau Eisenmann initiierten Entlastungen warten weiter auf die Umsetzung. Sie benennen zentrale Bausteine, damit Schulleitungsaufgaben attraktiver werden und Schulleitungen effektiver arbeiten können: Entlastung der Verwaltungsarbeit (durch Verwaltungsassistenzen, aber auch weiteres Fachpersonal), eine Erhöhung der Leitungszeit, bessere Unterstützung bei der Digitalisierung oder Transparenz in den Abläufen. Die aktuellen schulgesetzlichen Änderungen bedeuten eher einen Rückschritt. Gerne verweise ich den Titel unseres diesjährigen Schulleitungstages: Wie benötigen nichts weniger als eine Revolution. Danke, dass wir gemeinsam für diese Veränderungen eintreten.

### **Forderungen für die Tarifbeschäftigten**

Es bleibt eine bittere Ironie unseres Schulwesens: Die tarifbeschäftigten Kolleg\*innen erstreiken gemeinsam mit den anderen Beschäftigten der Bundesländer Tarifergebnisse, die dann in der Regel auf die Beamt\*innen übertragen werden. Die tarifbeschäftigten Lehrkräfte hätten es nicht nur deshalb verdient, dass die von Ihnen aufgestellten Forderungen endlich umgesetzt werden. Ich kann Ihnen zusagen, dass wir in der nächsten Tarifrunde einen erneuten Anlauf unternehmen werden, um strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte, wie etwa die Paralleltabelle und die stufengleiche Höhergruppierung unter der Mitnahme der Stufenlaufzeit, durchzusetzen und wir mittelfristig die Lücke bei den Nettogehältern zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften verringern können. Schon jetzt sind wir mit der Tarifgemeinschaft in vorbereitenden Gesprächen zu diesen Themen.

Ich freue mich über Ihre Unterstützung in der im Dezember beginnenden allgemeinen Tarifrunde zur Entgelterhöhung.

Dass wir gute Qualifizierungsprogramme und eine dauerhafte Perspektive für Personen ohne Lehramtsausbildung brauchen, habe ich schon weiter oben geschrieben. Die hohe Zahl der Befristungen – fast die Hälfte der tarifbeschäftigten Lehrkräfte hat nur einen Fristvertrag – ist schlicht nicht zu akzeptieren.

Zusagen kann ich Ihnen, dass die GEW weiter die Stimme für die Interessen der tarifbeschäftigten Kolleg\*innen bleibt. Wir haben in den letzten Jahren neben guten Gehaltsabschlüssen auch strukturelle Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten erzielt, wie etwa die Angleichungszulage für viele Kolleg\*innen unterhalb von E13 und die Einführung der Stufe 6 in der Gehaltstabelle für die mittleren und höheren Gehaltsgruppen. Besonders freue ich mich, dass der GHWRRGS-Hauptpersonalrat mit Unterstützung der GEW erreichen konnten, dass Lehrkräfte ohne Lehramtsausbildung, die eine Qualifizierungsmaßnahme des ZSL erfolgreich durchlaufen haben, für Ihre Arbeit in den künftigen Juniorklassen eine Eingruppierung in E9B erhalten werden.

### **Forderungen für Fachlehrkräfte und technische Lehrkräfte**

Trotz Erfolgen für Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte, wie etwa die Anhebung der Eingangsämter Ende 2022 oder die Stellenschaffungen in der Vergangenheit, ist es uns bisher nicht gelungen, unsere zentralen und berechtigten Reformforderungen durchzusetzen: Die Angleichung der Deputate der FL/TL an die Deputate der wissenschaftlichen Lehrkräfte an der jeweiligen Schulart, für alle FL/TL reguläre und erreichbare Beförderungsämter in A12 sowie realistische Aufstiegsmöglichkeit in wissenschaftliche Lehrämter.

Wir unterstützen Ihren Vorschlag, dass bei der Weiterqualifizierung an Hochschulen die Ausbildungs- und Prüfungsleistungen am Fachseminar anerkannt werden. Das integrierte Semesterpraktikum (ISP) ist aufgrund der praktischen Erfahrung unnötig. Ich bin Ihnen dankbar, dass sie das so klar in Ihrer Resolution benennen.

### **Forderungen für Beschäftigte im Bereich SBBZ und Inklusion**

Die Bedingungen für Fachkräfte in den SBBZ und in der Inklusion sind katastrophal; sie benennen die aktuellen Herausforderung und daraus folgenden Forderungen. Beispielsweise sind wir von einer 110-prozentigen Personalversorgung, ja auch von einer 100-prozentigen Versorgung je nach Schule sehr weit entfernt.

Wir brauchen einen Neustart: Grundlegend ist die von Ihnen eingeforderter Analyse der Aufgaben und der Arbeitsbelastung der verschiedenen Professionen. Auf dieser Basis wird eine effektivere Organisation der Arbeit möglich. Ihren Hinweis auf die Situation von Schüler\*innen mit Schulbegleitung sowie von autistischen Schüler\*innen sollte die Kultuspolitik sehr ernst nehmen. Sie stehen nicht alleine mit der Diagnose, dass für diese Schüler\*innen eine bessere Unterstützung möglich sein muss. Ich begrüße Ihren Blick auf die Basis für funktionierende Reformen im Gesamtsystem Schule: Der Fachkräftemangel kann leider nicht ad hoc behoben werden. Im Notfall müssen wir deshalb über vorübergehende Maßnahmen wie eine Kürzung der Stundentafel nachdenken, um Unterricht in angemessener Qualität gewährleisten zu können und eine weitere Überlastung der zu wenigen Lehrkräfte zu vermeiden.

Der Wert einer Arbeitszeiterfassung wird gerade im Bereich der Inklusion deutlich. Dienstliche Fahrten beispielsweise zählen natürlich vollständig zur Arbeitszeit.

### **Forderungen für die Beschäftigten an den Grundschulen**

Die Situation an den Grundschulen ist für Lehrkräfte und Schüler\*innen sehr belastend. Die Arbeitsbedingungen sind schlicht eine Zumutung und anstatt Abhilfe zu schaffen, werden die Kolleg\*innen durch Zusatzaufgaben und überflüssige Reformen wie Kompass 4 zusätzlich belastet. Die notwendigen Reformen benennen sie: Anrechnungsstunden für Klassenlehrkräfte, Deputatsangleichung an andere Schularten, Poolstunden zur Differenzierung und Förderung, Multiprofessionelle Teams, eine ausreichende Personalausstattung, Anrechnungsstunden für die Kooperation mit den Kitas, der Aufbau eines guten Ganztags – es könnte mit mehr Reformwillen und einem finanziellen Bekenntnis zur Grundschule so einfach sein. Zentral ist eine gute Personalausstattung, damit Ihre Forderung nach einem ausreichenden Puffer für Krankheitsvertretungen, einer maximalen Klassengröße von 25 Kindern bzw. in Juniorklassen von max. 12 Kindern umgesetzt werden kann.

Durch den demographischen Wandel können in den nächsten Jahren mehr personelle Ressourcen für die Schulentwicklung zur Verfügung stehen. [Studien prognostizieren](#), dass durch den Geburtenrückgang der letzten Jahre, mehr Lehrkräfte als geplant zur Verfügung stehen werden. Wir setzen uns

dafür ein, dass diese Chance im Sinne Ihrer Forderungen genutzt wird. Ebenso stehen wir zusammen mit dem DGB dafür ein, dass u.a. die Grundschulen vom Sondervermögen profitieren sollen. Neben den ohnehin geplanten Modernisierungsmaßnahmen der Schulgebäude steht auch der Ausbau der (digitalen) Infrastruktur an.

### **Forderungen für die Gemeinschaftsschulen**

Trotz erheblichen Gegenwinds hat sich die Gemeinschaftsschule in Baden-Württemberg im Alltag etabliert. Die Übergangsquoten sind in diesem Jahr wieder gestiegen. Das ist ein Ergebnis der guten Arbeit vor Ort und des Einsatzes der engagierten Fachkräfte. Die Entwicklung der Gemeinschaftsschulen ist aus unserer Sicht eine Erfolgsgeschichte.

Richtig ist aber auch: Wie in den anderen Schularten besteht erheblicher Reformbedarf, den Sie in ihrer Resolution umfassend beschreiben. Mangelnde Ressourcen führen zu einer Überlastung der Lehrkräfte und in Konsequenz zu weniger Qualität der Unterstützung der Schüler\*innen.

Sie benennen zentrale Lösungswege wie mehr Ressourcen für die Niveaudifferenzierung und den Mut, endlich auf die Notengebung zu verzichten. Dankbar bin ich für Ihren kritischen Blick auf die Lehrer\*innenausbildung: Wir brauchen eine bessere und systematische Berücksichtigung des Gemeinschaftsschulkonzepts im Studium als auch im Vorbereitungsdienst. Richtig sind Ihre kritischen Hinweise auf Lernentwicklungsberichte und die Kompetenzrückmeldung. Eine Begrenzung bedeutet Entlastung ohne Abstriche der Aussagekraft. Eine Arbeitszeiterfassung wäre ganz konkret an den Gemeinschaftsschulen von Nutzen, um die Arbeitszeit in der Vor-, Nach und Durchführung der Lernentwicklungsgespräche sichtbar zu machen.

### **Forderungen für die Realschulen**

Die 10 Forderungen, die Sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und für bessere Bildungsbedingungen für die Schüler\*innen aufgestellt haben, sollten von der Schulpolitik ernst genommen werden. Die GEW unterstützt Ihre Forderungen. Neben der Notwendigkeit personeller Ressourcen, um etwa gute Differenzierungskonzepte auf Dauer zu etablieren und eine Entlastung der Lehrkräfte bei außerunterrichtlicher Veranstaltung oder von Verwaltungsaufgaben zu erreichen, geben Sie auch gute Hinweise, wie wir effizienter und effektiver Schule organisieren können.

Ich formuliere es rhetorisch: Brauchen wir so viele Prüfungen? Wäre es nicht besser – wie sie es fordern – die mündlichen Prüfungen in Deutsch und Mathe zu Gunsten der Förderung von Sprach- und Mathekompetenz ab Klasse 5 zu reduzieren? Sollten Bausteine wie Profil AC bzw. BO-aktiv nicht entschlackt und mit besseren und umsetzbaren Zeitabläufen versehen werden? Sollten wir nicht auch bei den Abschlussprüfungen kritisch hinschauen, ob der Aufwand noch vom Nutzen her gerechtfertigt ist? Und haben die vielen empirischen Testungen über die letzten Jahre nicht an Aussagekraft verloren? Ich möchte nicht den Wert von Testungen grundsätzlich infrage stellen. Damit sie aber valide Ergebnis liefern, müssen die Lehrkräfte für diese Arbeit besser unterstützt und zeitlich entlastet werden.

Die Frage der Arbeitszeit spielt – wie sollte es anders sein – auch für die Beschäftigten an den Realschulen eine große Rolle. Wir setzen uns für eine zeitliche Entlastung für den zusätzlichen Zeit- und Förderbedarf der Schüler\*innen, die während des Schuljahrs aufgenommen werden, ein. Dringend überprüft und aus unserer Sicht nachgebessert werden muss die Entlastung für Prüfungen.

### **Forderungen für Beschäftigte an Haupt- und Werkrealschulen**

Die Haupt- und Werkrealschulen, Ihre Lehrkräfte und vor allem die Schüler\*innen werden – das tut mir als Grund- und Hauptschullehrerin besonders weh – von der Politik vernachlässigt.

Durch die Schulreform werden diese Schulen besonders herausgefordert sein und oft ihre Existenz in Frage gestellt werden. Wir werden diesen Prozess kritisch begleiten und setzen uns dafür ein, die Schüler\*innen besser unterstützt werden. Solange es die Haupt- und Werkrealschulen gibt, sollte die Mindestzahl zur Klassenbildung in Klasse 5 abgesenkt werden. Es braucht für Schüler\*innen an diesen Schulen eine verpflichtende Sprachförderung. Der Mangel an Schulsozialarbeiter\*innen trifft alle Schulen, die Haupt- und Werkrealschulen müssen beim dringend notwendigen Aufbau von Schulsozialarbeiter\*innenstellen als erste bedacht werden. Ein pragmatischer Weg zur Unterstützung der Lehrkräfte sind weitere Pädagogische Assistent\*innen mit unbefristeter Anstellung. Die Kultuspolitik muss – und hier möchte ich uns als GEW gar nicht ausnehmen – mehr und verstärkt für die Lehrkräfte und die Schüler\*innen an diesen Schulen einsetzen.

Ich wünsche Ihnen für die kommenden Wochen in diesem Schuljahr viel Kraft und danke Ihnen allen für Ihre wertvolle Arbeit. Die GEW wird sich weiterhin im Dialog mit Ihnen für bessere Arbeitsbedingungen und gute Reformen in unserem Bildungs- und Schulsystem einsetzen. Den anstehenden Landtagswahlkampf werden wir dazu nutzen, nicht nur auf die großen Probleme im Schuldienst und die schlechten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, sondern auch auf die notwendigen Reformen hinzuweisen – viele davon haben Sie in Ihrer Resolution benannt.

Mit herzlichen und kollegialen Grüßen



Monika Stein  
Landesvorsitzende