

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Kreis Esslingen-Nürtingen

GEW Esslingen-Nürtingen • Hans Dörr • Müllerweg 34 • 73274 Notzingen

Kultusminister Andreas Stoch
Landtagsabgeordnete Andrea Lindlohr (Grüne), Andreas
Schwarz (Grüne), Wolfgang Drexler (SPD)

z.K. Dr. Günter Klein, Schulamtsleiter
z.K. Claudia Rugart, Abteilungsleiterin Abt. 7 „Schule
und Bildung“, RPS

Abwesenheitsvertretung wird immer schwieriger!

Sehr geehrter Herr Kultusminister Stoch, sehr geehrte Frau Lindlohr, sehr geehrter Herr Schwarz, sehr geehrter Herr Drexler, sehr geehrter Herr Dr. Klein, sehr geehrte Frau Rugart,

Schulleitungsmitglieder aus dem Bereich des Landkreises/des Schulamts Nürtingen aus allen Schularten haben am 20.11.2014 im Rahmen einer Schulleitungsveranstaltung der GEW die beigefügte Resolution verabschiedet.

Wir bitten Sie dringend, unsere Besorgnis ernst zu nehmen und die notwendigen Maßnahmen zu erörtern und umzusetzen. Wir sind gerne bereit, das Thema unseres Schreibens mit Ihnen zu besprechen.

Mit freundlichem Gruß

gez. Hans Dörr
Kreisvorsitzender der GEW Esslingen-Nürtingen
20.11.14

Wir sind äußerst besorgt!!

Die Abwesenheitsvertretung an unseren Schulen wird immer schwieriger! Es sind keine Lehrkräfte mehr vorhanden, die befristete Verträge annehmen können!

Die Bewältigung des Problems kurz-, mittel- und langfristig abwesender Lehrkräfte (wegen unterschiedlicher Dienstgeschäfte, Prüfungen, außerunterrichtlicher Veranstaltungen, Lehrerfortbildung, Erkrankung, Mutterschutz, Elternzeit...) ist eine nicht immer einfach zu lösende Daueraufgabe für uns Schulleitungen.

In vielen Fällen gab es auch in den ganzen letzten Jahren eine Diskrepanz zwischen dem kurz-, mittel- und langfristigem Volumen an Auffangressourcen und dem Bedarf an Ressourcen zur Abwesenheitsvertretung. Dies belastet(e) alle Beteiligten an der Schule – die Schulleitungen, die Lehrkräfte, aber auch die Schüler/innen und die Eltern.

In diesem Schuljahr tendiert diese Dauerbelastung in eine Richtung, die an den betroffenen Schulen absolut unerträglich und unzumutbar wird.

Verursacht wird dies vor allem dadurch, dass bereits seit Mitte Oktober die sog. Krankheitsstellvertreter (KV)-Listen fast leer sind.

Die schulartspezifischen KV-Listen listen – sortiert nach Gesamtqualifikation – jene Lehrkräfte auf, die zum Schuljahresbeginn 2014/15 kein Einstellungsangebot erhalten haben und die sich – durch Eintrag auf diese Liste – bereit erklärt haben, einen befristeten Arbeitsvertrag anzunehmen (bei Ausfall von beamteten Lehrkräften durch Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit).

In den letzten Jahren wurde - je mehr das Schuljahr fortschritt - die Anzahl der Lehrkräfte auf diesen Listen ebenfalls immer geringer, weil die Personen entweder bereits durch Verträge gebunden oder in andere Beschäftigungsbereiche oder Bundesländer/Länder „abgewandert“ waren.

Dass die Listen nun bereits Ende Oktober 2014 leer sind, stellt uns Schulleitungen – vor allem im Fall von mittel- und langfristigem Ausfall – deshalb vor große Probleme, weil auch die „Lehrerreserve“ (lt. Organisationserlass 1.5) an den meisten Schulen fest eingebunden ist. Diese im Schuljahr 2013/14 um 200 Deputate aufgestockte Lehrerreserve von landesweit jetzt 1466 Deputaten soll vor allem bei Ausfällen, die länger als drei Wochen andauern, zum Einsatz kommen.

Wir stellen fest

Dank der Einstellungsquoten der letzten Jahre haben sich unsere Kollegien deutlich verjüngt - bei einem leicht ansteigenden Anteil der ohnehin überwiegenden weiblichen Beschäftigten.

Die Verjüngung des weiblichen Anteils der Lehrkräfte bringt es mit sich, dass wir zunehmend mit den Themen Mutterschutz und Elternzeit konfrontiert werden. Junge Lehrerinnen haben erfreulicherweise den Wunsch, selbst Kinder zu haben, setzen diesen Wunsch um, werden schwanger und gehen frühzeitig (Beschäftigungsverbot) oder regulär in Mutterschutz, gehen in Elternzeit und kehren dann - häufig in Form unterhälftiger Teilzeit - in den Schuldienst zurück.

Der Eintritt – ob vorzeitig oder regulär – in den Mutterschutz geschieht nicht immer in den Sommerferien oder exakt zu Schuljahresbeginn, sondern auch im Laufe eines Schuljahres.

Dies hat zur Folge, dass den betroffenen Schulen während des Schuljahres ein Teil der zu Anfang des Schuljahres vorhandenen Lehrerwochenstunden fehlen. **Wenn diese fehlenden Stunden nicht (mehr) durch die gebundene Lehrerreserve oder durch befristet beschäftigte Vertretungslehrkräfte ersetzt werden können, haben die Schulen gravierende Versorgungslücken.**

Neben den jungen Lehrer/innen gibt es einen nicht kleinen Teil der Beschäftigten, der in den nächsten fünf bis acht Jahren den Schuldienst altershalber verlassen wird. Im Kontext der **Veränderung der Altersgrenze für die Pensionierung** gehen Lehrkräfte – um Abschläge zu reduzieren oder zu vermeiden – in den letzten Jahren wieder **später in den Ruhestand**. Auch dies trägt dazu bei, dass die kurz-, mittel- und langfristige Abwesenheitsquote steigt.

Wir erklären

Wir werden unsere Kollegien weiterhin motivieren, engagiert an der Bewältigung der Abwesenheitsprobleme mitzuarbeiten - auch wenn dies nicht ganz einfach werden dürfte angesichts der hohen Belastung durch vielfältige und zunehmende Aufgaben und durch die kontraproduktive Anweisung, Mehrarbeit erst am Ende des Schuljahres mit nicht gehaltenem Unterricht zu verrechnen.

Diese nun landesweit geltende Abrechnungs- und Ausgleichspraxis demotiviert nicht nur die Kolleg/innen in dieser schwierigen Situation, weil wir ihnen einerseits mehr Mehrarbeit abverlangen müssen, sie andererseits aber das Gefühl haben, die ohnehin nicht üppige Vergütung von Mehrarbeit werde nun noch stärker zu ihren Lasten gekürzt.

Auch für uns Schulleitungen vermehrt die nun notwendige Führung eines „Mehrarbeitskontos“ den ohne viel zu großen Anteil an Verwaltungsaufgaben, der ja erst kürzlich in den „Beratenden Äußerungen“ des baden-württembergischen Rechnungshofes kritisiert wurde.

Wir werden – auch wenn das nicht unsere Aufgabe ist – in unserem Wirkungskreis nach Personen suchen, die bereit sind, kurz- oder mittelfristig einzuspringen, um Lücken zu schließen (beurlaubte Lehrkräfte, Lehrkräfte in Elternzeit etc.).

Wir werden alles in unserer Kraft stehende tun, um an der Bewältigung der Abwesenheitsprobleme mitzuwirken, die jetzt schon vorhanden sind oder im Laufe des Schuljahres entstehen.

Wir werden aber keinesfalls unsere Fürsorgepflicht und Bestimmung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verletzen.

Selbstverständlich werden wir bei unvorhersehbarer Abwesenheit (am jeweils ersten Abwesenheitstag) unsere Aufsichts-, Betreuungs- und Unterrichtsvertretungspflicht erfüllen.

Wenn das Volumen an Lehrerwochenstunden aber durch die Summe der kurz-, mittel- und langfristige Abwesenheitszeiten so deutlich gemindert ist, dass es völlig unverantwortlich wäre, mit diesem deutlich geminderten Volumen den bisher erbrachten Umfang von Unterrichtsstunden zu erteilen, werden wir den Einsatz der Lehrkräfte ändern, die Stundenpläne ändern und das Volumen der erteilbaren Unterrichtsstunden entsprechend verringern.

Für die Schüler/innen – und die Eltern – wird dies bedeuten, dass wir – solange die extreme Abwesenheitssituation anhält – die Stundentafel und das Unterrichtsangebot kürzen müssen.

Wenn dies notwendig werden sollte, werden wir alle Informations- und Beteiligungspflichten erfüllen – gegenüber der Lehrerschaft in der Gesamtlehrerkonferenz, gegenüber der Elternschaft in der Elternberatssitzung, gegenüber allen Beteiligten in der Schulkonferenz, gegenüber der Schulverwaltung und gegenüber den mitbestimmungsberechtigten Personalräten.

Wir fordern den Landtag und die Landesregierung auf:

Stellen Sie möglichst umgehend **ausreichend Mittel/Stellen** für eine funktionierende und zuverlässige Krankheitsstellvertretung bereit. Offensichtlich reicht die begrüßenswerte schrittweise Steigerung des Gesamtvolumens von 1,5 auf 2,5 Prozent der Gesamtlehrerwochenstunden nicht aus, um die durch Abwesenheit entstehenden Defizite aufzufangen.

Es ist seit langem bekannt, dass die durchschnittliche Abwesenheitsquote im Laufe eines Schuljahres mindestens vier Prozent beträgt. Die Schulen brauchen deshalb ab Schuljahresanfang statt 101,5 oder 102,5 Prozent mindestens **104 Prozent an Gesamtlehrerwochenstunden!**

Angesichts eines über die letzten Jahre ansteigenden Bedarfs an Abwesenheitsvertretungsressourcen und angesichts dessen, dass viele nicht eingestellte Lehrkräfte nicht ein Schuljahr lang darauf warten, ein Vertragsangebot zu erhalten, sondern in andere Bereiche abwandern, muss jene **Anzahl an Lehrkräften durch Festeinstellung gebunden werden**, die regelmäßig durchschnittlich pro Schuljahr gebraucht wird.