

GEW-Kreis ES-NT • Hans Dörr • 73274 Notzingen • Müllerweg 34

An
MdL Andreas Schwarz
MdL Andrea Lindlohr
per Mail

Notzingen, den 5. Dezember 2016

Betr.: Stimmung bei Lehrkräften und Schulleitungen an vielen Schulen im Landkreis so schlecht wie selten zuvor – Arbeitssituation an den Schulen muss dringend verändert werden

Sehr geehrte Frau Lindlohr, sehr geehrter Herr Schwarz,

zur Vorbereitung auf unser Gespräch am 19.12.16 (8.30 bis 9.30 Uhr, Wahlkreisbüro Kirchheim) will ich Ihnen vorab die augenblickliche Stimmungslage vieler Kollegien im Landkreis schildern und die dringende Notwendigkeit von Veränderungen begründen.

Die Stimmung bei Lehrkräften und Schulleitungen an vielen Schulen im Landkreis ist so schlecht wie selten zuvor. Dies hat einerseits mit der Veränderung der Arbeitssituation an den Schulen zu tun, die sich im Laufe vieler Jahre entwickelt hat. Es hat aber auch ganz aktuelle Gründe.

Zur Veränderung der Arbeitssituation an den Schulen:

Das Aufgabenspektrum in den Bereichen Unterricht und Erziehung, Kommunikation und Konfliktbearbeitung, Qualitätsentwicklung und Evaluation, Diagnostik, Dokumentation, Fortbildung und Organisation wird in den letzten Jahren immer umfangreicher, komplexer und konfliktbeladener. Viele Lehrkräfte und Schulleitungsmitglieder bewältigen diese Fülle von Anforderungen nur unter intensiver Anspannung ihrer Arbeitskraft, verbunden mit entsprechender physischer und auch psychischer Belastung.

Die zur Umsetzung einer Vielzahl notwendiger Veränderungen der Schulorganisation und des Lehrens und Lernens (z.B. Regionale Schulentwicklung; Auflaufen vieler Werkrealschulen; Abschaffung der verbindlichen Grundschulempfehlung und damit verstärkte Notwendigkeit der Beratung; Ausbau der Ganztags(grund)schulen; Einführung und Entwicklung der Gemeinschaftsschule; Weiterentwicklung der Realschule und des Gymnasiums; Individualisierung; Umsetzung des Bildungsplans 2016; Inklusion ...) notwendige Entwicklungs- und Innovationsarbeit parallel zur täglichen Unterrichts- und Erziehungsarbeit, stellt für viele Lehrkräfte und Schulleitungen schon allein aufgrund der zeitlichen Dichte eine große Belastung dar.

Neben dem Kerngeschäft des täglichen Unterrichts (inklusive der Vor- und Nachbereitung) müssen sich die Kolleg/innen zunehmend an einer steigenden Zahl von Konferenzen, Arbeitsgruppen, Steuergruppen und sonstigen Austausch- und Entwicklungsformaten beteiligen, (Konflikt)-Gespräche mit Schüler/innen sowie deren Eltern führen und stetig an überregionalen ganztägigen

oder regionalen nachmittäglichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die häufig zwischen 14.30 Uhr und 17.00 Uhr stattfinden. Im Anschluss an das Pensum eines vollen Arbeitstages müssen dann abends noch Unterricht vorbereitet werden, Leistungsüberprüfungen konzipiert, Korrekturen erledigt, Telefonate mit Eltern geführt werden etc.

Die Zunahme von Überlastung und Überforderung bei Lehrkräften und Schulleitungen wird u.a. erzeugt durch:

- eine zunehmende Zahl schwieriger Schüler und Eltern,
- die nachlassende Erziehungskompetenz und die zunehmende Überforderung vieler Eltern;
- die steigenden Ansprüche der „Abnehmer“ an die Prozess- und Ergebnisqualität der schulischen Arbeit,
- die wachsende Diskrepanz zwischen den gestiegenen Ansprüchen und Anforderungen an die Schule, die Lehrkräfte und die Schulleitungen auf der einen Seite und den unzulänglichen Unterstützungsstrukturen und Ressourcen zur Bewältigung dieser zunehmenden Aufgabenfülle auf der anderen Seite,
- die als unzureichend empfundene Unterstützung durch die Schulaufsicht
- die Wahrnehmung, dass bei den nicht ausbleibenden Folgekonflikten die „übergeordneten Stellen“ die Verantwortung oftmals an die Umsetzungsebene delegieren, (hier vor allem an die Lehrkräfte und Schulleitungen),
- die nicht ausreichenden Ressourcen im Bereich der Individualisierung (früher: als Förderunterricht bezeichnet),
- die viel zu knapp bemessene Leitungzeit und die nicht ausreichenden Ressourcen im Bereich des gekürzten Allgemeinen Entlastungskontingents,
- die vielfach von vornherein für die Grundversorgung im Pflichtbereich benötigte und in der Folge fehlende mobile Lehrerreserve,
- die fehlenden personellen Ressourcen im Bereich der Abwesenheitsvertretung.

Zu den aktuellen Gründen:

Auf dem Hintergrund der aktuellen Leistungsvergleichsstudien (VerA8; IQB, TIMSS) verlangen die Kultusministerin, die Politik und die interessierte Öffentlichkeit, dass die Schulen – also die Lehrkräfte und die Schulleitungen - die Qualität ihrer Arbeit verbessern.

Voraussetzung für einen guten, qualitativ hochstehenden Unterricht ist aber, dass geregelter Unterricht stattfinden kann. Dies ist dann nicht der Fall, wenn den Schulen durch mittel- und langfristige Erkrankungen und durch vorzeitige oder reguläre Beschäftigungsverbote nicht ersetzte und ersetzbare Lehrerstunden in einem Umfang fehlen, die nicht mehr durch „Bordmittel“ (sogenannte schulinterne Lösungen) aufgefangen werden kann.

Wenn kein Ausgleich der fehlenden Ressourcen durch die mobile Lehrerreserve, durch befristete Verträge, durch das freiwillige Erhöhen von Teilzeitlehraufträgen, durch Regelstundenmaßausgleich und durch Mehrarbeitsunterricht möglich ist, dann bleibt nur das permanente Umverteilen von Schüler/innen, die Mitbeaufsichtigung von Klassen und als letztes Mittel die Stundenplanänderung (konkret: Kürzung des Unterrichtsangebots, Ausfall von Unterricht).

Es ist seit langem bekannt, dass wir einen durchschnittlichen Unterrichtsausfall von ca. 6 Prozent haben und dass wir durch alle Mittel, die wir einsetzen, etwa 3 Prozent Abwesenheit kompensieren können. Diese Tatsache wird von der Politik viel zu wenig wahr- geschweige denn ernstgenommen.

Unter der aktuellen Ressourcen-Knappheit in der Abwesenheitsvertretung leiden alle Lehrkräfte und Schulleitungen an allen Schularten, vor allem die Lehrkräfte und Schulleitungen an Grundschulen und die Ganztagschulen. Sie haben den Eltern explizit das Versprechen der Verlässlichkeit gegeben und fühlen sich an ihr Wort gebunden. **Verlässliche Bildung und Betreuung setzt aber eine verlässliche Ausstattung mit Vertretungsressourcen voraus.**

Kurzfristige Maßnahmen im Bereich der Erhöhung der Ressourcen zur Abwesenheitsvertretung sind dringend nötig

Wir fordern Sie dringend auf, sich für eine rasche Aufstockung der Ressourcen im Bereich der Abwesenheitsvertretung auf mindestens 6 Prozent der Vollzeitlehreereinheiten einzusetzen. In diesem Umfang müssen zusätzliche Lehrkräfte eingestellt werden. ***Die Abwesenheitsvertretung muss als Teil der Grundversorgung betrachtet werden.*** Die mobile Lehrerreserve muss mobil bleiben und darf nicht von Schuljahresbeginn an die fehlende Grundversorgung ersetzen.

Mittelfristige Veränderungsmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der Lehrkräfte und Schulleitungen und der Qualität von Unterricht und Erziehung

Mittelfristig sind zahlreiche Veränderungsmaßnahmen notwendig. Ich skizziere in Stichworten nur einige für einige Bereiche der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschule sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren und der dort tätigen Lehrkräfte und Schulleitungen, deren Umsetzung allerdings zusätzliche finanzielle Mittel benötigen würde:

Grundschule: bessere Ausstattung der Kooperation GS-Kita; schrittweise Einführung eines Ethikunterrichts; Aufbau eines verbindlichen Differenzierungs- und Individualisierungspools, analog zu den anderen Schularten...; Perspektive für Gleichstellung in der Besoldung mit Lehrkräften der Sekundarstufe.

Werkrealschule: schrittweise Einführung eines Ethikunterrichts; Perspektive für Gleichstellung in der Besoldung mit Lehrkräften der Realschule; stärkere Unterstützung beim Umgang mit einer immer stärker ausgelesenen, leistungshomogeneren und damit schwierigeren Schülerschaft....; Senkung des Klassenteilers auf 16, analog zu den VAB-Klassen im beruflichen Schulwesen (VAB = Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf).

Gemeinschaftsschule: schrittweise Einführung eines Ethikunterrichts; Perspektive für Gleichstellung in der Besoldung mit Lehrkräften der Realschule.

Realschule: schrittweise Einführung eines Ethikunterrichts; bessere Ausstattung mit Unterstützungsangeboten/-strukturen zum Umgang mit der gestiegenen Heterogenität im Lern-, Leistungs- und Verhaltensbereich (Pädagogische Assistenz; Schulsozialarbeit).

Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ): Verbesserung der Unterrichtsversorgung; mehr Ressourcen, um Inklusion erfolgreich leisten zu können. Inklusiv beschulte Schüler sollten zusätzlich auch als Schüler/innen der SBBZ gezählt werden (Doppelzählung).

Schulleitung: Erhöhung der Leitungszeit; Verbesserungen im Bereich der Unterstützungsstrukturen (Schulaufsicht; Schulsozialarbeit und – psychologie; Sekretariats- und Hausmeisterkapazitäten; Begleitung).

Einzelne Lehrkräftegruppen: Rückgängigmachen der Besoldungskürzung für Berufseinsteiger; weitere Annäherung der Gruppe der Fachlehrer/innen und Technischen Lehrer/innen (Besoldung; Arbeitszeit ...).

Qualitätsentwicklung und Fortbildung: deutliche Erhöhung des Allgemeinen Entlastungskontingents als Ressourcen-Voraussetzung für wirksame/nachhaltige schulische Qualitätsentwicklungsprozesse; mehr Ressourcen für die Abwesenheitsvertretung, um Fortbildung ganz-/mehrtätige Fortbildung möglich zu machen; mehr Mittel für die schulnahe und schulinterne Lehrerfortbildung und Systembegleitung; Erhöhung der Anzahl der Fachberater für Unterrichtsentwicklung und Schulentwicklung...

Mittelfristig notwendig, um alle notwendigen Maßnahmen schrittweise umzusetzen: finanzielle Ressourcen für den Bildungsbereich erhöhen

Die Abwesenheitsvertretung und die mittelfristig notwendigen Veränderungsmaßnahmen können nicht kostenneutral umgesetzt werden. Eine Erhöhung der finanziellen Ressourcen im Bildungsbereich ist dringend notwendig.

Bereits im Oktober 2008 haben sich Bund und Länder in Dresden auf einem ‚Bildungsgipfel‘ darauf verständigt, die öffentlichen und privaten Ausgaben für Bildung und Forschung bis zum Jahr 2015 auf 10% des Brutto-Inlandsprodukts (BIP) zu steigern – auf 7% für Bildung und weitere 3% für Forschung. Dieses Ziel ist nachweislich noch immer nicht erreicht. Gemessen am BIP sind die Ausgaben des Landes Baden-Württemberg und der Gebietskörperschaften von 2009 auf 2013 nur minimal gestiegen. Damit Baden-Württemberg gemessen am BIP etwa so viel ausgeben würde wie Rheinland-Pfalz, müssten die Bildungsausgaben um ca. 3 Mrd. Euro erhöht werden.

Beim Blick auf die gesamtstaatlichen Bildungsausgaben, die in Deutschland vor allem durch die wesentlichen Zuständigkeit in den Bereichen Schule und Hochschule zum ganz überwiegenden Teil durch die Bundesländer getätigt werden, schneidet Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern der OECD nicht gut ab.

Der deutsche Wert liegt im Jahr 2012 bei 5,2 Prozent private und öffentliche Bildungsausgaben in Prozent des BIP im internationalen Vergleich. In der gesamten OECD gaben 10 Länder zwischen 6,9 und 8,6 Prozent ihres BIP für Bildung aus. Nur noch sechs Länder von 32 geben weniger Geld aus als Deutschland. Würden die deutschen Bildungsausgaben auf den OECD-Durchschnittswert angehoben, dann würde dies analog zu den öffentlichen Investitionen jährliche Mehrausgaben in Höhe von etwa 27 Milliarden Euro erfordern. Wenn die deutschen Bildungsausgaben den Wert des Spitzenreiters Norwegen erreichen wollten, dann wären Ausgabensteigerungen in Höhe von rund 100 Milliarden jährlich notwendig.

Die GEW bekräftigt deshalb erneut ihre Forderung nach einer Umkehr in der Finanz- und Steuerpolitik und einer deutlichen Erhöhung der Bildungsausgaben in Baden-Württemberg.

1996 ließ z.B. die Regierung Kohl die Vermögenssteuer – eine Ländersteuer – auslaufen. Mitte der neunziger Jahre nahm das Land jährlich ca. 600 Millionen Euro an Vermögensteuer ein. Nach Berechnungen der GEW könnte Baden-Württemberg derzeit ca. 2,9 Milliarden Euro zusätzlich einnehmen. Seit 1996 stieg die Verschuldung um ca. 21 Milliarden Euro an – ein guter Teil des Schuldenanstiegs geht also auf das Auslaufen der Vermögenssteuer zurück. Die Liste der Einnahmeausfälle der öffentlichen Hand durch Steuergeschenke, Schlupflöcher oder Steuerhinterziehung lässt sich verlängern. Allein die Steuerrechtsänderungen seit 1998 haben von 2000 bis 2010 bundesweit zu Steuerausfällen von mehr als 300 Milliarden Euro geführt. Profitiert haben vor allem Unternehmen, Vermögende, Spitzenverdiener/innen und reiche Erben.

Seit mehr als zwei Jahrzehnten wird ein Kürzungshaushalt nach dem anderen beschlossen. Tatsächlich sind die Schulden des Landes alleine von 1990 bis 2014 von 18,9 auf 46,3 Milliarden Euro gestiegen. Ganz offensichtlich müssen wir nach zwei Jahrzehnten Sparpolitik festhalten: Sparhaushalte führen keineswegs zu soliden Staatsfinanzen – im Gegenteil.

Die GEW hat lehnt die Schuldenbremse als untaugliches Mittel ab. Wir treten keineswegs für hemmungsloses Schuldenmachen ein. Wer aber ernsthaft solide Staatsfinanzen will, der muss zuallererst mit der Umverteilungspolitik von unten nach oben Schluss machen. Wir brauchen deshalb keine Schulden-, sondern eine Steuersenkungsbremse.

Die GEW hat 2016 erneut ein Steuerkonzept vorgeschlagen:
<https://www.gew.de/bildungsfinanzierung/gew-steuerkonzept/> Allein für Baden-Württemberg würde das Konzept Mehreinnahmen von 5,5 Milliarden Euro bringen (vor allem Steuern auf Vermögen, Finanzprodukte und einen effektiven Steuervollzug). Insgesamt würde dadurch der Kürzungsdruck zur Einhaltung der Schuldenbremse entfallen und es könnten notwendige und sinnvolle Ausgaben z.B. im Bildungsbereich getätigt werden.

Hans Dörr, GEW-Kreisvorsitzender Esslingen-Nürtingen