

Pressekonferenz der GEW Baden-Württemberg am 17. Juli 2008

Landesvorsitzende Doro Moritz

Es gilt das gesprochene Wort!

Hartz IV statt Ferien! Schluss mit befristeten Verträgen!

Die GEW Baden-Württemberg protestiert gegen die Praxis des Kultusministeriums, in großer Zahl Vertretungslehrkräfte befristet an den Schulen als Krankheits- und Elternzeitvertretung einzustellen.

Wer in Baden-Württemberg als Krankheits- oder Elternzeitvertretung arbeitet, wird zu Beginn der Sommerferien arbeitslos. Bei vielen dieser Lehrkräfte wiederholt sich der Wechsel aus befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit über mehrere Jahre hinweg, teilweise mit mehreren Verträgen pro Schuljahr. Am 23. Juli macht die Landesregierung die derzeit ca. 1.500 Lehrer/innen arbeitslos. Zum Schulhalbjahr Ende Januar waren mehr als 1.200 Lehrkräfte in Baden-Württemberg befristet beschäftigt.

Auch alle Lehramtsbewerber/innen werden nach erfolgreichem Abschluss ihres Referendariats zu Ferienbeginn in die Arbeitslosigkeit entlassen. Selbst wenn sie für das nächste Schuljahr eine Einstellung erhalten, werden sie erst am letzten Ferientag vor Schuljahresbeginn wieder eingestellt.

Die GEW Baden-Württemberg stellt deshalb folgende Forderungen:

1. Erhöhung der festen Krankheits- und Elternzeitreserve durch mehr Planstellen und reguläre Einstellungen in Höhe von 6 % der Lehrerstellen (derzeit sind es lediglich 1,5 % in jeder Schulart)
2. Befristet Beschäftigte, die nach den Sommerferien wieder gebraucht werden, müssen die Sommerferien bezahlt bekommen.
3. Auch Lehramtsbewerber/innen, die eine Stelle im Landesdienst erhalten, müssen nahtlos übernommen werden und die Ferien bezahlt bekommen.

Der Sparkurs der Landesregierung gegenüber Vertretungslehrkräften ist beschäftigungspolitisch falsch, gegenüber den Betroffenen unsozial und vor allem pädagogisch unsinnig und organisatorisch aufwändig. Für alle Schulen des Landes gibt es eine kleine Lehrerreserve, die aus fest angestellten, in der Regel verbeamteten Lehrer/innen besteht. In der Verwaltungsvorschrift „Eigenständigkeit der Schulen und Unterrichtsorganisation“ ist das Volumen dieser festen Lehrerreserve geregelt:

Grund- und Hauptschulen	500 Deputate
Realschulen	170 Deputate
Sonderschulen	100 Deputate
Gymnasien	250 Deputate
Berufliche Schulen	230 Deputate

Diese erklären sich jeweils für ein Schuljahr bereit zum flexiblen Einsatz in der Lehrerreserve. Sie können an der eigenen Stammschule eingesetzt werden oder aber an Schulen in der Region und werden im Bedarfsfall kurzfristig dorthin abgeordnet. Dieser Einsatz ist für Lehrer/innen zumutbar. Denn: Wenn die Schulen eine feste Lehrerreserve wollen, dann müssen Lehrkräfte auch bereit sein, diese Tätigkeit zu machen. Auch ich war ein Jahr als Krankheitsvertreterin tätig und habe dies als interessante Herausforderung betrachtet.

Wenn zu Beginn des Schuljahres noch kein entsprechender Vertretungsbedarf bestehen sollte, können diese Lehrkräfte für Stütz- und Fördermaßnahmen, für zeitweise Teilung von Klassen oder auch für Team-Teaching sehr Gewinn bringend an den Schulen eingesetzt werden.

Die Erhöhung der Lehrerreserve muss durch zusätzliche Einstellungen erfolgen. Die Gelder für befristete Krankheits- und Elternzeitvertretungen im Landeshaushalt können hierzu verwendet werden. Diese Maßnahme hat den großen Vorteil, dass es so gelingen kann, die besten und guten Lehramtsbewerber/innen im Land zu halten. Die befristeten Verträge sind so unattraktiv, dass im Laufe des Schuljahres kaum mehr Lehrer/innen gefunden werden, trotz der großen Zahl nicht eingestellter Lehrer/innen. Über die Äußerungen von Kultusminister Rau, man wolle mit der Bildungsoffensive den anderen Bundesländern die Lehrer/innen abwerben, kann ich nur lachen. Bei Einstellungsquoten von 24 % bei Sonderschulen, 31 % bei Grund- und Hauptschulen bzw. 38 % bei Realschulen muss die Landesregierung endlich für eine vernünftige Einstellungsperspektive der in Baden-Württemberg ausgebildeten Lehrer/innen sorgen.

Schließlich geht es um sehr gut qualifizierte Lehrer/innen. Die Notengrenze für die Einstellung lag bei Sonderschulen und Grund- und Hauptschulen bei 1,7 und bei den Realschulen bei 1,8. Bei gefragten Fächern lag die Notengrenze auch höher.

Die derzeitige Praxis, wonach abgewiesene Lehramtsbewerber/innen sich auf eine Liste bei den Regierungspräsidien setzen lassen, ist für alle Beteiligten frustrierend. Der Anruf für die Einstellung als Krankheitsvertretung erreicht die potenziellen Vertretungslehrkräfte oft etwa eine Woche vor dem geplanten Einsatz. Die Allerwenigsten sitzen das ganze Schuljahr zu Hause und warten genau auf diesen Anruf. In der Regel sind die Bewerber/innen in anderen teilweise bildungsfernen befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Sie können diese allerdings wegen eines Drei- oder Vier-Monatsvertrages der Schulbehörde nicht aufgeben. Es ist auch nicht möglich, wegen solcher Angebote umzuziehen. Auch dies schränkt die Einsatzmöglichkeiten von Bewerber/innen erheblich ein. Frauen haben vielfach das Problem, dass sie innerhalb einer Woche die Betreuung ihrer Kinder nicht adäquat regeln können.

Bei Vollbeschäftigung verdient eine Grund- und Hauptschullehrerin 2.440 €. Das Finanzministerium ist nicht bereit, die Spielräume des Tarifvertrages auszunutzen, um Lehrkräfte eine Gehaltsstufe höher einzugruppieren. Es erkennt nur Beschäftigungszeiten, und zwar ununterbrochene, beim Arbeitgeber Land Baden-Württemberg an. Nordrhein-Westfalen dagegen erkennt alle Lehr-tätigkeiten auch außerhalb des Landesdienstes tarifrechtlich als Erfahrungsstufe an und bezahlt jetzt auch die Sommerferien.

Rechtlich betrachtet ist diese Praxis zulässig. Wenn ein sachlicher Grund vorliegt, in der Regel ist dies ein krankheitsbedingter Ausfall oder eine Elternzeit, können befristete Verträge in unbegrenzter Zahl abgeschlossen werden.

Auch für die Schulen entstehen durch diese Praxis unzumutbare Situationen. Insbesondere in ländlichen Regionen gelingt es nicht, zeitnah eine Vertretung zu finden. Der Unterricht fällt dann entweder aus oder wird durch Überstunden von Lehrer/innen abgedeckt.

Eine klare Perspektive mit unbefristetem Vertrag ist im Sinne der Bewerber/innen und des Kultusministeriums die eindeutig bessere Alternative.

Die GEW spricht sich mit aller Entschiedenheit dagegen aus, dass als Vertretungslehrkräfte Personen ohne abgeschlossene Lehrerausbildung eingesetzt werden. Der Einsatz als Vertretungslehrkraft ist in keiner Weise einfacher als ein dauerhafter Einsatz. Er erfordert hohe Flexibilität. In aller Regel werden diese Lehrkräfte fachfremd eingesetzt. Vorausgegangen ist in diesen Klassen häufig ein längerer krankheitsbedingter Ausfall von Unterricht. Die Notwendigkeit, mitten im Schuljahr in den Unterrichtsstoff einzusteigen, stellt eine große Herausforderung dar.

Unzumutbar ist, was die betroffenen Lehrkräfte am Ende des Schuljahres dann in den Arbeitsagenturen erleben. Obwohl sie unter Umständen ein ganzes Schuljahr gearbeitet haben, erhalten sie wie alle anderen nur dann Leistungen, wenn sie „jederzeit bereit sind, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden“. Das bedeutet, dass die Erreichbarkeitsanordnung gilt. Falls sie Urlaub machen wollen, müssen sie diesen beantragen und genehmigen lassen. Uns sind Fälle bekannt, in denen Betroffenen bereits beim Erstgespräch der 1-€-Job angekündigt bzw. im Ablehnungsfall mit Kürzung der Hartz IV-Leistungen um 30 Prozent gedroht wird.

Bei Lehramtsbewerber/innen am Ende des Vorbereitungsdienstes ist vielfach auch die Krankenversicherung ungeklärt. Da sie während des Referendariats Beamt/innen auf Widerruf waren, haben sie nicht generell die Möglichkeit, wieder in die gesetzliche Krankenversicherung zurückzukehren. Wenn ihnen keine Leistungen (Hartz IV) zustehen, benötigen sie eine private Krankenversicherung.

17. Juli 2008
Doro Moritz