Landtagswahl 2017: 17 Herausforderungen

13. Arbeitsbedingungen

In allen Bildungsbereichen haben die Arbeitsbelastungen zugenommen. Durch Absenkung der Arbeitszeiten und Verringerung der Arbeitsverdichtung wird dieser Entwicklung begegnet. Die Gesundheit der Beschäftigten wird geschützt und gestärkt.

Die GEW NRW fordert

- Die GEW NRW fordert eine deutliche Verkürzung der Unterrichtsverpflichtung und fordert die Abschaffung der ungleichen Unterrichtsverpflichtung im Sekundarstufenbereich.
- Die GEW NRW tritt für eine Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich auf 38,5 Wochenstunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein und damit auch für die Rücknahme der (zunächst befristeten) Arbeitszeiterhöhung im Beamtenbereich.
- Das Land NRW als Arbeitgeber der Lehrkräfte und des sozialpädagogischen Personals muss seinen arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen nachkommen und die Belastungen - auch im psycho-sozialen Bereich - beseitigen oder zumindest reduzieren. Die Schulen müssen durch ausreichende Ressourcen und qualifizierte Unterstützung in die Lage versetzt werden, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, auszuwerten und geeignete Maßnahmen zum Abbau der Belastungen zu ergreifen.

Belastungsstudie erforderlich

Die neue Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation, die eine besondere prozessuale Begründungspflicht des Dienstherrn erfordert, sowie die Rechtsprechung zur Arbeitszeit des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg begründen den rechtlichen Anspruch auf eine Untersuchung der Parameter der Arbeitszeit der Lehrkräfte. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, dass im Rahmen einer empirischen Studie die tatsächliche Belastung der Lehrkräfte ermittelt wird.

Die früheren Untersuchungen von Mummert und Partner hatten bereits eine notwendige Arbeitszeitkürzung vorgeschlagen; mittlerweile haben die arbeitszeitlichen Belastungen weiter zugenommen.

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zur Teilzeit bei Funktionstätigkeiten begründet außerdem den weiteren Anspruch auf die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, da die außerunterrichtlichen Aufgaben zugenommen haben. Besteht die Arbeitszeit aus mehreren Bestandteilen, muss eine Gesamtbetrachtung erfolgen. Ein Mehr in einem Bereich muss durch ein Weniger in einem anderen Bereich ausgeglichen werden.

Die Schullandschaft in NRW hat sich seit dem Schulkonsens gravierend verändert. Durch Neugründungen von Schulen des längeren gemeinsamen Lernens laufen vielerorts Hauptschulen und Realschulen aus. Nicht nur Gesamtschulen und Sekundarschulen, sondern auch Hauptschulen und Realschulen haben eine heterogene Schülerschaft. Die Lehrkräfte

müssen auch an Hauptschulen und Realschulen binnendifferenziert arbeiten und Schüler*innen auf unterschiedliche Schulabschlüsse vorbereiten. Sie stehen vor denselben Herausforderungen bei der Inklusion und der Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen.

Im Jahr 2003 hat die Landesregierung die wöchentliche Arbeitszeit der Beamt*innen von 38,5 Stunden auf 41 Stunden, befristet bis zum 31.12.2008, angehoben. Dies wurde ausdrücklich mit der besonderen Haushaltssituation begründet. 2009 wurde dann trotz massiver Gegenwehr der Gewerkschaften und deutlicher Kritik der damaligen Opposition, hier der SPD, diese Arbeitszeit entfristet.

Die Diskussion innerhalb der DGB-Gewerkschaften nimmt Arbeitszeitverkürzungen verstärkt in den Fokus. Zunehmende Arbeitsverdichtung und die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordern eine Begrenzung der Gesamtarbeitszeit.

In allen pädagogischen Arbeitsfeldern haben sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert und damit gleichzeitig die Arbeitsbelastungen zugenommen. Durch eine Änderung von Rahmenbedingungen (u. a. Arbeitszeit, Klassengröße, Ausstattung) muss dieser Entwicklung begegnet werden, um die Gesundheit der Beschäftigten langfristig nicht zu gefährden.

Der Arbeitgeber muss gemäß Arbeitsschutzgesetz die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anstreben, für eine geeignete Organisation sorgen, die erforderlichen Mittel bereitstellen und dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Die durchgeführten psychosozialen Gefährdungsbeurteilungen zeigen bezirksweite gleiche Ergebnisse auf, die angegangen werden müssen. Die unterschiedlichen Problemstellungen und Schwerpunkte an Belastungen muss der Arbeitgeber wahrnehmen und beseitigen.

Die Schulen benötigen die Unterstützung von Expert*innen. Anlaufstellen für die Beschäftigten sollten u. a. Gesundheitsmoderatoren, SAPs und Arbeitspsychologen sein. Weiterhin müssen die Schulen ressourcenmäßig in die Lage versetzt werden sich mit dem Gesundheitsschutz zu befassen und notwendige Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können.