

STELLUNGNAHME

zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung sowie
zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
Drucksache 18/2277

anlässlich der
Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses
am 23. März 2023

Die GEW NRW begrüßt es ausdrücklich, dass die derzeitige Landesregierung ihr Wahlversprechen erfüllt und den Einstieg in eine verfassungsgemäße Besoldung aller Lehrkräfte vornimmt. Dass auch die Bestandslehrkräfte als verdiente Kolleg*innen in die Besoldungsanhebung einbezogen werden ist erfreulich und aus unserer Sicht selbstverständlich. Die Ruhegehaltsfähigkeit der aufwachsenden Zulage ist ebenfalls ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung. Die GEW NRW erwartet aber, dass die Tarifbeschäftigten in den Prozess der Aufwertung von Beginn an einbezogen werden.

Der im Gesetzentwurf enthaltene Stufenplan ist aus Sicht der GEW NRW viel zu lang angelegt. Erst zum 01. August 2026 sollen alle voll ausgebildeten Lehrkräfte A 13 erhalten und bis dahin nur eine aufwachsende Zulage erhalten. Gerade auch mit Blick darauf, dass bereits seit 13 Jahren die verfassungsgemäße Besoldung mit A 13 (plus Zulage) für diese Kolleg*innen begründet ist, ist die Länge des Stufenplans für uns als Bildungsgewerkschaft nicht tragbar. Um dem eklatanten Lehrermangel insbesondere im Grundschulbereich und auch in den Schulen der Sekundarstufe I zu begegnen, ist ein derart langer Stufenplan keine Zeichen für eine Attraktivitätssteigerung. Es werden jetzt gut ausgebildete und qualifizierte Lehrkräfte benötigt und Menschen, die sich für das Lehramt an Grundschulen interessieren. Wenn das Lehramt der Sekundarstufe II weiterhin besser bezahlt wird (A 13 plus Zulage) und zudem angemessene Beförderungsmöglichkeiten bietet, dann werden sich weiterhin mehr Abiturient*innen für dieses Lehramt entscheiden.

Am Ende des Prozesses muss das Eingangsamt für alle Lehrkräfte einheitlich sein: Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Denn echte Gleichbezahlung aller Lehrämter ist nicht A 13, sondern A 13 plus Strukturzulage nach § 47 S. 1 c Landesbesoldungsgesetz (LBesG). Mit der einheitlichen Lehrkräftelaufbahn in NRW kann die Landesregierung wegweisend vorgehen und vollenden, was mit dem Lehrerausbildungsgesetz von 2009 begonnen wurde, dessen zentrales Element die Schaffung einer gleichwertigen Lehrer*innenausbildung für alle Schulstufen und Schulformen vorsah. Erst die einheitliche Lehrkräftelaufbahn vollendet diesen Prozess.

Weitere Änderungen im Besoldungsgesetz sind unumgänglich. Der in der Problembehandlung gegebene Hinweis der Landesregierung, dass die möglichen Auswirkungen auf die Beförderungs-, Funktions- und Leitungsämter lediglich geprüft werden sollen, reicht nicht aus. Die Umsetzung von A13 als Einstiegsamt für Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte der Sekundarstufe I hat Folgen für das ganze Besoldungsgefüge. Das beamt*innenrechtliche Abstandsgebot und die Wertschätzung der Kolleg*innen erfordern zwingend eine Anpassung bei denen, die derzeit schon ein Beförderungsamt bekleiden oder in der Schulleitung oder Lehrer*innenausbildung arbeiten. Es kann auch nicht sein, dass bisher bestehende erste Beförderungsämter in der Primarstufe und der Sekundarstufe I ersatzlos zum 1. August 2026 wegfallen.

Andere Länder – z.B. Hessen – legen mit dem Besoldungsänderungsgesetz zur Anhebung der Eingruppierung der Grundschullehrkräfte auf A 13 auch die parallele Anhebung der Beförderungsämter vor. In dem hessischen Gesetzentwurf heißt es dazu: „Die Aufwertung hat unmittelbare Auswirkungen auf das Besoldungsgefüge der Funktions- und Leitungsämter im Grundschulbereich. Dementsprechend wird auch hier, orientiert an der bestehenden Struktur der Funktionsstellen vergleichbarer Schulformen, entsprechend eine stufenweise Anhebung der Besoldung über eine Zulage erfolgen“ (Drucksache 20/10761 – Hessischer Landtag). Dies muss auch in NRW möglich sein.

Zu einer guten Bildung von Anfang an gehören gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung für die Lehrkräfte an unseren Schulen. Neben hohen psychosozialen Belastungen fallen für Lehrkräfte in der Sekundarstufe I und für Sonderpädagog*innen in Förderschulen oder allgemeinen Schulen vor allem die Anforderungen an ihre Verantwortung für die Jugendlichen an der Schwelle zu Ausbildung und Beruf ins Gewicht. Grundschullehrkräfte und Sonderpädagog*innen in Grundschule leisten genauso viel wie Lehrkräfte anderer Schulformen. Sie legen mit ihrer pädagogischen Arbeit tagtäglich den Grundstein für den weiteren Bildungsweg der Kinder. Kompetenzen, die hier nicht entfaltet werden können, können auf der weiterführenden Schule kaum bis gar nicht mehr aufgefangen werden. Dazu hat die GEW eine Studie zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte vorgelegt. In der Zusammenfassung kann festgehalten werden: „Im schulischen Alltag bewältigen Grundschullehrkräfte auffallend hohe Anforderungen und Belastungen, vor allem mit Blick auf ihr Wissen und Können sowie auf psychosoziale Herausforderungen. Die Arbeit der Lehrkräfte an Grundschulen wird oft unterbrochen, deshalb müssen sie hoch konzentriert arbeiten“. Die Studie kommt zudem zu dem Ergebnis, dass Grundschullehrkräfte häufig in Teams arbeiten, stets viel Einfühlungsvermögen benötigen und in erheblichem Maße belastende psychosoziale Anforderungen bewältigen müssen. (s. auch https://www.boeckler.de/pdf_fof/97386.pdf). Nicht zuletzt das Ergebnis des IQB Bildungstrends ist ein alarmierendes Signal und ein Beleg dafür, dass gute Lern- und Arbeitsbedingungen die Grundvoraussetzung für qualitativ gute Bildung sind.

Die GEW NRW fordert eine richtige Gleichstellung und daher eine Eingruppierung nach A 13 plus Strukturzulage gem. § 47 S. 1 c LBesG für alle Lehrkräfte – also auch für Grundschullehrkräfte, Lehrkräfte der Sekundarstufe I und die Lehrkräfte, die bisher A 13 ohne Zulage erhalten (z.B. Sonderpädagog*innen). Aufgrund der gleichlangen Studiendauer und des gleichwertigen Studienabschlusses sind alle Lehrämter der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zuzuordnen. Ein verfassungsrechtlich gebotener Abstand zwischen den Lehrämtern ist nicht mehr vertretbar. Dies hat die GEW NRW mit einem rechtswissenschaftlichen Gutachten des Besoldungsrechtsexperten

Universitätsprofessor Dr. iur. Ralf Brinktrine bereits 2015 deutlich dargelegt. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung, die eine gegenteilige Rechtsauffassung der Landesregierung stützen würde, liegt nicht vor. Musterklagen hierzu befinden sich derzeit in der zweiten Instanz vor dem Oberverwaltungsgericht NRW.

Lehramtsanwärter*innen / Referendar*innen

Dies hat auch Auswirkungen auf die Lehramtsanwärter*innen/Referendar*innen. Es muss dann eine einheitliche Besoldung für Studienreferendar*innen aller Lehrämter mit A 13 / Zulage (ab 1.12.2022: 1.619,43 EUR) geben. Wenn es ein Zeichen der Wertschätzung ist, dass diese Lehrämter nun auf A 13 angehoben werden, dann muss dies auch für die entsprechenden Lehramtsanwärter*innen gelten. Es erschließt sich nicht, warum der Stufenplan dann nicht auch auf diese angewendet werden kann. Gutes Beispiel ist wieder der hessische Gesetzentwurf; dort ist es – als unmittelbare Auswirkung – so vorgesehen (s. Drucksache 20/10761; hier zu § 56 b Abs. 2 S. 2 LBesG Hessen).

Tarifbeschäftigte

Auch wenn mit diesem Gesetzentwurf die Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte geändert wird, so hat dies – s. auch den Tarifvertrag über die Eingruppierung und Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) – auch eine direkte Auswirkung auf die entsprechenden tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Nach dem TV EntgO-L werden jedoch nicht alle Lehrkräfte von der Zulagenregelung sofort profitieren. Lehrkräfte mit einer Lehramtsbefähigung (sog. Erfüllerinnen und Erfüller) und auch Lehrkräfte, die das Lehramtsstudium erfolgreich abgeschlossen, aber keinen Vorbereitungsdienst abgeleistet haben (sog. Beste Nicht-Erfüllerinnen und Beste Nicht-Erfüller), sowie Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die an der berufsbegleitenden Ausbildung nach OBAS teilnehmen, erhalten gemäß den tarifvertraglichen Regelungen ebenfalls bereits jetzt die aufwachsende Zulage und werden gemäß dem Gesetzentwurf dann 2026 höhergruppiert.

Auch die aufgrund des Lehrkräftemangels in vielen Schulen nicht mehr wegzudenkenden Seiteneinsteiger*innen sind als Lehrkräfte tätig und müssen dementsprechend bereits jetzt besser bezahlt werden. Im Zuge des derzeit massiven Lehrkräftemangels wird vielfach auf Beschäftigte zurückgegriffen, die keine Lehrkräfteausbildung haben. Es sind z. T. hoch qualifizierte Menschen, die z.B. ein Hochschulstudium absolviert haben. Sie sind derzeit ebenso wichtig und wertzuschätzen wie besser ausgebildete Lehrkräfte, da sie vielfach auch dieselbe Arbeit leisten. Nach dem Tarifvertrag können sie derzeit von der aufwachsenden Zulage nicht profitieren. Das Land kann jedoch im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft der Länder (über den AdL NRW) einen Antrag an die Mitgliederversammlung stellen, damit – ausnahmsweise – eine übertarifliche Zulage auch für diese Lehrkräfte in NRW gezahlt werden kann. Somit können auch hoch qualifizierte Menschen mit attraktiveren Gehältern geworben werden.

Die Landesregierung wird deshalb aufgefordert über den Arbeitgeberverband des Landes NRW einen Antrag bei der Tarifgemeinschaft der Länder für eine befristete übertarifliche Zulage für diese Beschäftigtengruppe zu stellen. Nur so können die ungerechten und nicht begründbaren finanziellen Unterschiede der Lehrkräfte in Schule ausgeglichen und der schulische Frieden erhalten werden.

Mit dem Blick auf den ohnehin anhaltenden Fachkräftemangel im Bereich der Sonderpädagog*innen, sollte auch ein Fokus auf die Lehrkräfte nach abgeschlossener VOBASOF-Ausbildung geworfen werden. Diese Lehrkräfte entscheiden sich, nicht zuletzt auch mit Blick auf die anschließend anstehende höhere Besoldung, für die 18-monatige berufsbegleitende Ausbildung zum* zur Sonderpädagog*in. Sie sollten daher – ähnlich wie diejenigen, die die OBAS-Ausbildung absolvieren – gleich behandelt werden und ebenfalls bereits jetzt zumindest die aufwachsende Zulage erhalten. Auch diese kann mit einem Antrag an die Mitgliederversammlung der TdL für eine übertarifliche Zulage erreicht werden.

Die Landesregierung kann in diesem Gesetzgebungsverfahren auch hierfür ein Signal setzen und die Umsetzung für bessere Gehaltsbedingungen der Tarifbeschäftigten als Absichtserklärung vorsehen.

Weitere Beschäftigte

Für andere Tarifbeschäftigte an Schulen, die nicht in der Tätigkeit einer lehramtsausgebildeten Lehrkraft beschäftigt sind (z. B. HSU-Lehrkräfte, Fachlehrkräfte, Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase, MPT-Fachkräfte, Fachkräfte für Schulsozialarbeit), ergeben sich keine tariflichen oder besoldungsrechtlichen Folgewirkungen aus dem Gesetz und damit keine Änderungen in der Eingruppierung bzw. beim Entgelt. Dies halten wir für kontraproduktiv. Um dem gesamten Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenzuwirken, muss die Landesregierung auch für diese Beschäftigtengruppe finanziell zusätzliche Anreize schaffen. Die GEW fordert entsprechende Verbesserungen im Besoldungs- und Tarifrecht. Zudem könnte hier eine übertarifliche Zulage gezahlt werden, um die Arbeit der Kolleg*innen finanziell anzuerkennen und die Berufe in Schule allgemein attraktiver zu machen.

Einstiegsamt A 10 für Fachlehrkräfte

Es muss ein Einstiegsamt A 10 für Fachlehrerin, Fachlehrer mit der Befähigung für die Laufbahn der Fachlehrerin oder des Fachlehrers an Berufskollegs und der Fachlehrerin oder des Fachlehrers an Förderschulen, sowie der Werkstattd Lehrerin oder des Werkstattd Lehrers geben. Dementsprechend muss das erste Beförderungsamts dieser Ämter auf A 11 und das zweite funktionslose Beförderungsamts auf A 12 angehoben werden, sowie die Beförderungsstellenzahl angehoben werden.

Fachlehrer*innen und Werkstattd Lehrkräfte werden im Eingangsamt nur der Besoldungsgruppe A 9 bzw. Entgeltgruppe EG 9a zugeordnet und werden damit schlechter bezahlt als Vertretungskräfte an Schulen. Auch werden diese Beamt*innen von der Strukturzulage nach § 47 b LBesG ausgenommen und damit noch einmal schlechter behandelt als Beamt*innen der gleichen Besoldungsgruppe.

Dabei weisen Fachlehrkräfte an Förderschulen neben einer ersten Berufsausbildung und einschlägiger Praxiserfahrung an den Förderschulen zusätzlich eine umfassende Ausbildung in den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) auf. Fachlehrer*innen an Förderschulen arbeiten seit jeher gemeinsam mit den Sonderpädagog*innen insbesondere in der sonderpädagogischen Unterstützung von Schüler*innen in den Förderschwerpunkten „geistige Entwicklung“ oder „körperliche und motorische Entwicklung“ sowie in der vorschulischen Förderung von Kindern mit den Förderschwerpunkten „Sehen“ und „Hören und Kommunikation“. Ohne ihre qualifizierte Arbeit

und ihren Einsatz wäre die Arbeit und die Förderung an diesen Förderschulen schon lange nicht mehr zu leisten. An vielen dieser Förderschulen stellt die Gruppe der Fachlehrer*innen in Anbetracht des Mangels an ausgebildeten Sonderpädagog*innen inzwischen knapp die Hälfte des gesamten Kollegiums dar. In einem Rechtsgutachten kommt der Düsseldorfer Rechtsanwalt Florian Hupperts zu dem Schluss, dass das Land Nordrhein-Westfalen durchaus auch auf der aktuellen Rechtsgrundlage die Möglichkeit habe, die Eingangsbesoldung der Fachlehrer*innen statt mit A 9 auch mit A 10 – und damit automatisch die entsprechende Eingruppierung nach TV-L – festzulegen. Fazit der juristischen Expertise: Die Ausbildung zur Fachlehrer*in an Förderschulen sei deutlich umfassender geworden und ihr konkreter Einsatz habe sich verändert (Mangel an Sonderpädagog*innen, veränderte Schülerschaft).

Dasselbe gilt auch für die Werkstattelehrkräfte an den berufsbildenden Schulen. Auch hier kommt ein juristisches Gutachten zu dem Ergebnis, dass dieser Berufsgruppe eine höhere Ersteingruppierung zusteht. Alle Werkstattelehrkräfte, sowohl im Angestellten- wie auch im Beamtenverhältnis leisten wöchentlich 30 Unterrichtsstunden fachpraktische Unterweisungen und darüber hinaus bis zu 10 Stunden sonstige Arbeiten. Es steht außer Frage, dass sich die Tätigkeit einer Werkstattelehrkraft in den letzten 60 Jahren erheblich geändert hat! In der fachpraktischen Berufserziehung haben sowohl die betriebliche als auch die schulische Unterweisung durchgreifende Änderungen erfahren.

Derzeit fehlen in einem großen Umfang gut ausgebildete Fachkräfte. Gerade in der beruflichen Schulbildung werden die Grundlagen geschaffen. Dies geht nur mit hoch qualifizierten Werkstattelehrkräften. Es ist zwingend die Zuweisung des Einstiegsamtes in die A 10 erforderlich.

Beförderung

Die derzeit im Gesetzentwurf vorgesehene Streichung der Beförderungstellen im Grundschulbereich sowie im Bereich der Sekundarstufe I kann die GEW NRW nicht akzeptieren.

Die GEW fordert die verfassungsgemäße, entsprechende Anpassung der Besoldung auch bezogen auf die Beförderungsämtler:

Fachleitungen für die Seminare Grundschule oder der Sekundarstufe I werden gegenüber den Fachleitungen der Sekundarstufe II-Seminare in der Besoldung ungleich behandelt. Trotz gleicher Aufgaben, Fortbildungen, Weiterqualifizierungsmaßnahmen usw. stehen die Fachleitungen für das Lehramt an Grundschulen oder an der Sekundarstufe I am Ende des Monats mit über 1000 € weniger da. Die enorme Diskrepanz zwischen der Besoldungsgruppen A12 (Z) für Fachleitungen in der Grundschule bzw. Sekundarstufe I und A15 für Fachleitungen in der Sek II ist, nicht zuletzt aufgrund des identischen Aufgabenprofils und gleicher Revisionsanforderungen, nicht nachvollziehbar. Mit dem neuen Beförderungsamte für Grundschule – A 13 – hat sich die Ungleichbehandlung noch einmal verschärft. Diejenigen, die ausbilden, können demgegenüber nicht schlechter eingruppiert werden. Eine dem Amte angemessene Besoldung sieht anders aus. Wir fordern daher die gleiche Besoldung der Fachleitungen aller Schulformen.

Zur Besoldung von Schulleitungen und Stellvertretungen schlagen wir vor, dass die Eingruppierung nicht mehr von der Schulform, sondern nur noch von der Zahl der Schüler*innen abhängig ist. Wir fordern eine Differenzierung nach Systemen mit weniger bzw. mehr als 360 Schüler*innen.

Die ersten Beförderungssämter für Lehrämter müssen für alle Schulformen eingerichtet werden und entsprechend vereinheitlicht werden auf A 14. Das mit dem Masterplan eingerichtete erste Beförderungssamt für Grundschullehrkräfte war ein erster richtiger Schritt. Dieser darf nicht mit der Überleitung aller Lehrkräfte in A 13 enden, sondern muss fortgeführt werden mit der entsprechenden höheren Besoldung in A 14. Nur dies führt zu einer Gleichbehandlung der Lehrbefähigungen und damit auch zu einer höheren Attraktivität für den Beruf der Grundschullehrkraft. Die bisher fehlenden Aufstiegschancen haben u.a. dazu geführt, dass viele Studierende sich für das Lehramt der Sekundarstufe II entschieden haben.

Es muss auch eine Ausweitung des Stellenplans für das erste Beförderungssamt geben, um eine Gleichbehandlung aller Schulformen zu erreichen.

Die derzeitige lehramtsbezogene Einstufung von Funktionsstellen sollte aufgegeben und eine einheitliche Besoldung vorgesehen werden. Es soll ersetzt werden durch eine schulgrößenbezogene (unter oder über 360 SuS) Eingruppierung (ggfls. mit Zulagen).

Wir schlagen außerdem eine Vereinheitlichung der Amtsbezeichnungen vor:

Amt	Schulen bis 360 SuS	Schulen mit mehr als 360 SuS	Vorschlag zur einheitlichen Amtsbezeichnung
Schulleitung	A15Z	A16	Oberstudiendirektor*in (g) oder Studiendirektor*in (kl)
Stv. Schulleitung	A15	A15Z	Studiendirektor*in
Funktionsstelle (Schule)	A14Z	A15	Studiendirektor*in (g) Oberstudienrat/-rätin (kl)
Erstes Beförderungssamt	A14	A14	Oberstudienrat/-rätin
Eingangssamt	A13Z	A13Z	Studienrat/-rätin

Für den Bereich der Tarifbeschäftigten Lehrkräfte fordern wir: Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Studienrat/Studienrätin im Beschäftigungsverhältnis“ erhalten, wenn sie in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis sind und die fachlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung besitzen. Dies betrifft dann auch die Amtsbezeichnungen der Beförderungssämter entsprechend. Diese Möglichkeit gibt es auch in anderen Ländern, siehe Bayern.

Im Einzelnen

Zum Artikel 1, Nummer 2 – neu eingefügter § 91a LBesG

Zum Absatz 1:

Es erschließt sich nicht, dass überhaupt ein Stufenplan benötigt wird. Die verfassungsgemäße Umsetzung der gleichen Besoldung aller Lehrämter ist spätestens seit dem Lehrerausbildungsgesetz von 2009 geboten. Auch ist der angekündigte Plan aus unserer Sicht viel zu lang angelegt.

Sollte die Landesregierung an diesem Stufenplan festhalten wollen, dann muss es eine kurze Treppe werden: Bis zur Mitte der Legislatur muss A 13 Z für alle realisiert sein. Ein Stufenplan muss eine kurze Laufzeit haben und darf maximal bis Ende 2024 gehen.

Wir fordern, dass die Zahl der Beförderungsstellen unterschieden nach Leitungsämter und Funktionsämter ebenfalls sofort angehoben werden. Dies gilt insbesondere für das erste Beförderungsamt. Dieses muss für alle Schulformen - gleich - eine Besoldungsgruppe höher angesetzt werden. Auch die Angleichung der Besoldung aller Fachleitungen auf A 15 muss sofort umgesetzt werden.

Auch sollte die Besoldung der Studienreferendar*innen dieser Lehrämter sofort auf den Anwärtergrundbetrag für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen sowie für das Lehramt an Berufskollegs (A 13Z) angeglichen werden. Zumindest müssen sie auch von der aufwachsenden Zulage profitieren (s.o.).

Die von uns seit langem geforderte bessere Eingruppierung (Eingangsamt) von Fachlehrkräften / Werkstattlehrkräften auf A 10 muss jetzt umgesetzt werden.

Die schlussendliche Besoldungsanhebung muss zu A 13-Z führen, so dass künftig alle Lehrkräfte in NRW im Eingangsamt der Laufbahngruppe 2.2 starten. Insbesondere aufgrund des universitären Masterabschlusses und des Vorbereitungsdienstes sind die Voraussetzungen des § 6 Abs. 4 LBG für das zweite Einstiegsamt erfüllt. Nur so wird die Gleichbehandlung gemäß dem Gutachten von Prof. Dr. iur. Ralf Brinktrine (dem Landtag bekannt) umgesetzt.

Zum Absatz 2:

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Zulage, die ja auch richtigerweise ruhegehaltfähig ist, nicht an den regelmäßigen Anpassungen der Besoldung nach § 16 LBesG teilhaben soll. Diese Regelung stellt für das Besoldungsrecht in NRW die Grundlage für das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG in der Interpretation durch das BVerfG dar. In § 20 LBesG normiert Nordrhein-Westfalen den Grundsatz, dass sich die Besoldung grundsätzlich nach dem verliehenen Amt bestimmt. Dies ist dann auch die Grundlage für die regelmäßige Anpassung der Besoldung unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung. Die Zulagenregelung in Stufen stellt letztlich eine verspätete Umsetzung der verfassungsgemäßen Besoldung in A 13-Z dar. Damit sind sie Teil der Besoldung und müssen auch an der regelmäßigen Anpassung nach § 16 LBesG teilhaben. Auch wird für diese Regelung in § 91a Absatz 2 letzter Satz keine ausreichende Begründung gegeben, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entspricht.

Zum Absatz 3:

Wir begrüßen diese konsequente Regelung, dass die Zulage ruhegehaltsfähig ist. Wir gehen auch davon aus, dass bei der Überleitung in das neue Eingangsamt - A 13 - keine zweijährige Wartezeit nach § 5 Abs. 3 S. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW vorausgesetzt wird, um spätestens ab dem 1.8.2026 die Ruhegehaltsfähigkeit der neuen Besoldungsgruppe A 13 zu erreichen. Es handelt sich definitiv nicht um eine Gefälligkeitsbeförderung, sondern um die Umsetzung der verfassungsgerechten Besoldung.

Zum Artikel 2, Buchstabe bb):

Nach der Gesetzesbegründung zu dieser Änderung wird ein eigenständiges Amt für die Laufbahn der Studienrätinnen und Studienräte an Fachhochschulen zur Harmonisierung der Landesbesoldungsordnung A mit der Laufbahnverordnung eingefügt. Die GEW NRW stellt fest, dass es keine Begründung mehr dafür gibt, unterschiedliche Laufbahnen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und Universitäten auszuweisen. Sowohl an Universitäten als auch an Hochschulen für angewandte Wissenschaften erlangen Studierende ihren Bachelor- oder Masterabschluss. Die Tätigkeiten sind an HAW und Universitäten damit vergleichbar, ebenso die Anforderungen, die in der Praxis an die Lehrkräfte gestellt werden. Auch das Hochschulgesetz weist für HAW`en und Universitäten keine hochschultypischen Unterschiede im Hinblick auf die Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf (§ 42 HG).

Die GEW fordert die Festlegung einer einheitlichen Laufbahn für solche Lehrkräfte an Hochschulen in NRW. Zugleich ist die bisherige Personalkategorie der "Fachlehrer*innen" ersatzlos zu streichen. Sollte es in NRW überhaupt noch verbeamtete Fachlehrer*innen geben, sind für diese Übergangsregelungen zu finden, die sich an der neuen Laufbahn orientieren.

Zum Artikel 6, Nummer 3 ee):

Den ersatzlosen Wegfall der ersten Beförderungsämtler für die Schulformen Grundschule und der Sekundarstufe I lehnen wir ab. Wie bereits oben vorgetragen fordern wir aus Gleichbehandlungsgründen neben der gleichen Einrichtung der Beförderungsämtler für alle Lehrämter auch eine Erhöhung der Stellenkontingente für Beförderungsstellen. Es stellt gerade keine Attraktivitätssteigerung für die Lehrämter in der Primarstufe und der Sekundarstufe I dar, wenn dieser Beruf keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten hat. Junge Menschen werden sich dann wieder mehr für das Lehramt mit den meisten Beförderungsmöglichkeiten entscheiden.

Zum Artikel 6, Nummer 4b, Fußnote 1):

In der Fußnote 1 wird unter Streichung der bisherigen Fußnote 14 die bisherigen Beförderungsstellen bzw. Laufbahnwechselstellen für Gesamtschulen und Sekundarschulen bzw. neu für die Verwendung in Schulen zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife von derzeit 49,5 % (beide Schulformen zusammen) letztlich gestrichen. Das „neue Beförderungsamt“ für die neue Lehreraufbahn „Lehrer*in mit der Befähigung für ein schulform- oder schulstufenbezogenes Lehramt an einer allgemeinbildenden Schule zum Amt des Studienrats umfasst dann nur noch 33 % der Stellen und ist auch keine Höhergruppierung in die nächste Besoldungsgruppe mehr.

Die GEW NRW hält dies nicht für eine Folgeänderung oder Bereinigung; so dargestellt in der Gesetzesbegründung. Es stellt eine Streichung von Beförderungsmöglichkeiten dar, die die GEW NRW ablehnt.

Wie bereits oben dargestellt, wird von der GEW NRW für die gerade auch vom Lehrermangel besonders betroffenen Schulformen eine Attraktivitätssteigerung gefordert. Diese Regelung stellt eine weitere nicht nachvollziehbare Verschlechterung von Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf dar. Die GEW NRW fordert gleiche Beförderungsmöglichkeiten um auch die amtsangemessenen Beförderungsmöglichkeiten nach dem verfassungsgemäß gebotenen gleichen Besoldungseinstieg zu bieten.

Zum Artikel 6, Nummer 4b, Fußnote 2):

Es ist nicht mehr nachvollziehbar, dass Sonderpädagog*innen mit einer grundständigen Ausbildung für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung unter der Gliederungseinheit A 13, „Lehrerin, Lehrer mit der Befähigung für ein sonderpädagogisches Lehramt“ fallen ohne Strukturzulage nach § 47 S. 1 c) Landesbesoldungsgesetz fallen ohne in die Laufbahngruppe 2.2 überführt zu werden und gleichzeitig ein neues Amt mit einer Stellenzulage nach Anlage 15 für Studienrät*innen mit zusätzlicher Prüfung für das Lehramt an Sonderschulen oder das Lehramt für Sonderpädagogik eingerichtet wird.

Die GEW NRW kann hier auch nur noch mal bekräftigen, dass es einer gerechten Überführung aller Lehrämter in das Amt des Studienrats bzw. der Studienrätin und damit auch in die Laufbahngruppe 2.2 Einstiegsamt geben muss.

Ayla Çelik

Essen, den 20. März 2023