

Landtag
Nordrhein-Westfalen
Haushalts- und Finanzausschuss
Unterausschuss Personal
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Feststellung des Haushaltsplans 2026
Drucksache 18/15000 i.V.m- 18/15001

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Abgeordnete des Landtags,
sehr geehrte Damen und Herren,

SchaLL.NRW vertritt als unabhängiger Lehrerverband die Interessen beschäftigter Kolleg:innen aller Schulformen und fordert eine moderne sowie zukunftsorientierte Schul- und Bildungspolitik, die den aktuellen Anforderungen und Problemen lösungsorientiert gerecht wird. Unser Augenmerk gilt ganz besonders den 50.000 angestellten Kolleg:innen. Als eingeladene Sachverständige nutzen wir die Anhörung im Unterausschuss Personal zur Darlegung unserer Einschätzungen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – das sollte auch für die über 50.000 angestellten Lehrkräfte in NRW gelten. Das tut es aber nicht. Und das, obwohl mit Art. 24 Abs. 2 genau dies in der Landesverfassung NRW steht.

SchaLL NRW fordert ein Ende dieses untragbaren und nicht verfassungskonformen Zustands. SchaLL NRW fordert ein Ende der 2-Klassen-Gesellschaft

Ort, 20.10.25

Ansprechpartner

Stefan Nierfeld
Telefon: 0201 757621
E-Mail:
stefan.nierfeld@schall-nrw.de



in den Lehrerzimmern zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Kolleg:innen. Sie haben die gleiche Ausbildung, leisten in den Schulen, in der Bildung und Erziehung unserer Kinder und Jugendlichen die gleiche Arbeit tagtäglich. Der Einwand, es werden damit Äpfel mit Birnen verglichen, geht an der Realität vorbei – es geht um Äpfel und Äpfel, die jedoch sehr ungleich bezahlt werden.

Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit bedeutet zusammengerechnet auf die Lebenszeit mindestens 300.000 Euro weniger Geld für eine angestellte Lehrkraft. SchaLL fordert ein Ende des Sonderopfers von vielen Milliarden Euro, das angestellte Lehrkräfte seit Jahrzehnten bringen. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist nicht nur Verfassungsgrundsatz, Verfassungsrecht und soziales Recht, es geht auch um Wertschätzung und Anerkennung.

Das Einkommensgefüge im öffentlichen Dienst ist seit Jahrzehnten ungerecht. Das ist eine Gerechtigkeitsdebatte, keine Neiddebatte.

Das Ziel von SchaLL ist ein gerechtes und verfassungskonformes Netto-Einkommen für die 50.000 angestellten Lehrkräfte in NRW. Im SchaLL fordert daher eine Ergänzung des Personalhaushaltes.

Die Lösung: Ein Ergänzungsgesetz zur Anpassung der Netto-Einkommen für angestellte Lehrkräfte. Um die künftig einheitliche Besoldungsgruppe A 13 für verbeamtete Lehrkräfte gerecht umzusetzen, braucht es die Anhebung der Brutto-Einkommen für angestellte Lehrkräfte auf EG 15. Nur so wird eine gleiche und gerechte Einkommensstruktur auf Netto-Vergleichsbasis für 50.000 angestellte Lehrkräfte geschaffen.

Wie lange will die Landesregierung, wollen die Parteien, Gewerkschaften und Verbände sich dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zwischen den Statusgruppen der angestellten und verbeamteten Lehrkräfte noch verweigern?

...



Familienzuschlag

Nun zum Familienzuschlag. Der ist in den oben genannten 300.000 Euro Einkommensunterschied noch gar nicht enthalten. Der Familienzuschlag wurde 2006 für alle Angestellten im öffentlichen Dienst – auch für die angestellten Lehrkräfte – abgeschafft. Für die Beamten blieb der Familienzuschlag nicht nur erhalten, 2022 wurde er sogar noch einmal auf fast das Doppelte erhöht. Hier ist etwas extrem aus dem Ruder gelaufen. Hier braucht es eine dringende Korrektur.

Ein konkretes Beispiel:

Ein:e verbeamtete:r Lehrer:in, Berufseinsteiger:in, verheiratet, 3 Kinder, Mietstufe IV für Düsseldorf erhält 26.490 Euro netto Familienzuschlag jährlich zusätzlich zur Besoldung.

Ein:e vergleichbare:r angestellte:r Lehrer:in erhält 0 Euro zusätzlich zu seinem Einkommen, das ohnehin schon 500 - 1.000 Euro netto monatlich niedriger ist.

Nach 31 Jahren summiert sich der Familienzuschlag der verbeamteten Lehrkraft auf 550.000 Euro netto. Für die angestellte Lehrkraft summiert sich dieser auf 0 Euro.

Sind die Kinder der tarifbeschäftigten Kolleg:innen im öffentlichen Dienst weniger wert als die Kinder der Beamt:innen? Ist das attraktiv für ältere Quer- und Seiteneinsteiger:innen, die zur Abmilderung von Lehrkräftemangel und Unterrichtsausfall so dringend benötigt werden?

Die Überalimentierung der Beamt:innen ist teuer für das Land NRW und belastet den Haushalt. Dieses Geld fehlt für einen gerechten Lohn für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst.

Die Lösung: Wiedereinführung des Familienzuschlags (früher Ortszuschlag) für alle Angestellte im öffentlichen Dienst.

...



Entlastung der Lehrkräfte von unterrichtsfernen Tätigkeiten

Lehrkräfte leisten viel. Durch unterrichtsfremde Tätigkeiten steigt die Belastung, die hohen Krankenstände und vielen frühzeitigen Ausstiege in Ruhestand und Rente sind hierfür Beleg. Die katastrophalen Ergebnisse der letzten PISA-Studie sprechen für ein klares Zurück zum Kerngeschäft: guter Unterricht, gute Erziehung. Es braucht dringend eine Entlastung der Lehrkräfte von unterrichtsfernen Tätigkeiten, die Zeit und Energie von Lehrkräften kosten. Diese Zeit und Energie fehlen für die Schüler:innen.

Die Lösung: Eine neue Back-Office-Struktur für jede Schule

- 30.000 neue Lehrkräfte-Assistent:innen, die Lehrkräfte strukturell entlasten.
- ca. 2.000 IT-ler für alle a. 5.500 Schulen in NRW
- mehr Schulsozialarbeiter:innen und Schulpsycholog:innen in Schulen, insbesondere in sogenannten Brennpunktschulen.

Das entlastet die Lehrkräfte und unterstützt Schülerinnen und Schüler, gerade jene, die mehr Unterstützung brauchen, mehr Chancengleichheit ist hier das Stichwort.

Massive Investition in Bildung

Personalpolitik im Bildungssektor bedeuten massive Investitionen in die Infrastruktur von Bildung, in Schulen und in Personal, die auf Jahrzehnte geplant werden müssen - und zwar entkoppelt von Legislaturperioden.

Diese Investitionen zahlen sich mehr als aus, wie Berechnungen von Bildungsökonom:innen zeigen. Sie führen zu

- mehr qualifizierten Fachkräften für den Arbeitsmarkt
- mehr Steuereinnahmen
- weniger Folgekosten für den Sozialbereich, weniger Arbeit und Belastung für Polizei und Justiz

...



Gute Bildung für alle Kinder und Jugendliche braucht Investition in das Schulpersonal.

Die Finanzprobleme unseres Landes werden verschärft aufgrund steigender Zinsen für Kreditaufnahmen und geringere Steuereinnahmen.

Die Lösung:

- Ein allgemeiner Soli für Bildung
- eine Anhebung der Erbschaftssteuer von 30 % ab einem vererbten Vermögen von 26 Mio. Euro
- Vor allem: eine Bildungssteuer durch die Abschöpfung von Vermögen, die den Vermögenden noch nicht einmal weh tun.

Unter Kanzler Konrad Adenauer wurde nach dem II. Weltkrieg ein Vermögensabschöpfungsgesetz verabschiedet. Es gibt also ein gutes Vorbild, wie das gehen kann.

Es ist genug Geld da, dieses Geld muss in Bildung fließen.

Nur so wird das Land NRW zukunftsfähig. Gute Bildung ist ein erklärtes Nachhaltigkeitsziel des Landes NRW. Und gute Bildung braucht Geld in Strukturen und Personal.

Wer aus der Bildungskatastrophe heraus will, muss mindestens 25 Mrd. zusätzlich in den nächsten Jahren investieren, unabhängig davon, wer gerade die Regierung bildet. 80 % der Deutschen wollen mehr Investitionen in die Bildung. Wie lange wollen Sie es noch zulassen, dass NRW bei Ausgaben für Bildung auf dem vorletzten Platz aller 16 Bundesländer liegt? SchaLL NRW fordert einen Nachtragshaushalt für Bildung in Milliardenhöhe.

John F. Kennedy hatte schon vor 60 Jahren Recht: „Nur eines ist teurer als Bildung – keine Bildung“

Stefan Nierfeld
Vorstandsvorsitzender SchaLL.NRW

Anlagen



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!



**Die Gleichstellung der Einkommen qua Gesetz
muss für alle Lehrkräfte gelten!**

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben in der Regel die gleiche Ausbildung, leisten die gleiche Arbeit und unterliegen den gleichen Belastungsfaktoren wie ihre verbeamteten Kolleg:innen. Aber die angestellte Kolleg:innen verdienen eklatant weniger! Mindestens 275.000 Euro netto beträgt der Unterschied ihres Einkommens gerechnet auf die Lebenszeit zu den verbeamteten Lehrkräften. Klar ist: Es bleibt nicht bei weniger Lohn, auch die Rente ist deutlich geringer. Eine tarifbeschäftigte Lehrkraft erhält im Ruhestand bis zu 1.000 Euro netto monatlich weniger als die pensionierten verbeamteten Kolleg:innen. Das ist das Ergebnis eines **wissenschaftlichen Gutachtens zur Einkommenssituation** von angestellten Lehrerinnen und Lehrern, erstellt im Auftrag von SchaLL.NRW 2018.

Addiert man die Einkommensunterschiede allein der ca. 40.000 in NRW tarifbeschäftigten Lehrkräfte aller Schulformen zu ihren verbeamteten Kolleg:innen über die letzten 30 Jahre, summiert sich der Nettolohnunterschied auf rund 7,2 Milliarden Euro – das ist ein echtes Sonderopfer der angestellten Lehrer:innen. Die großen Gewerkschaften und Verbände reden bei Tarifverhandlungen gern über vermeintliche „Sonderopfer“ der Beamtenschaft. Über dieses Sonderopfer der Angestellten wird geschwiegen.

Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung

Das im Sommer 2023 verabschiedete Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung stellt Lehrer:innen der unterschiedlichen Schulformen gleich. Auch Tarifbeschäftigte der unterschiedlichen Schulformen verdienen nun gleich viel – Stichwort EG 13/A 13. Das ist gut!

Was aber fehlt: Eine ebensolche Anpassung der Einkommen der tarifbeschäftigten Kolleg:innen an die der verbeamteten. Der große Unterschied in den Einkommen wird weiter mitgeschleppt, es bleibt der riesengroße

Graben zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften. Erst ein Brutto-Einkommen von EG 15 entspricht der netto Besoldung A 13! Deshalb muss es lauten: EG 15/A 13.

SchaLL.NRW fordert die Gleichstellung der Einkommen für alle Lehrkräfte, und zwar qua Gesetz! Seit Jahrzehnten wird die Einkommensungleichheit zwischen den Statusgruppen fortgeführt. Kein Wunder, wenn jedes Tarifiergebnis wirkungsgleich auf die Beamt:innen übertragen wird. Ganz offenkundig führen hier Tarifverhandlungen nicht weiter.



Stefan Nierfeld
Vorstandsvorsitzender
SchaLL.NRW
nierfeld@schall.nrw
Telefon 0201 757621

Deshalb fordert SchaLL den Weg über die Gesetzgebung. Ein analoges Gesetz muss her für die Gleichstellung der Einkommen zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrer:innen, orientiert an dem Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung. Das Land NRW hat hier gesetzgeberische Eigenständigkeit und ist nicht abhängig vom Tarifvertrag der Länder, wie manche behaupten.

Die Landesregierung lobt ihr neues Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung als „deutliches Zeichen der Wertschätzung für den Beruf der Lehrer:innen und eine Steigerung der Attraktivität dieser Lehrämter“ (Drucksache 18/2277, S. 75). Echte Wertschätzung muss auch für die 40.000 tarifbeschäftigten Kolleg:innen gelten – das geht nur mit einer echten Einkommensgleichstellung zu den verbeamteten:

EG 15 für alle angestellten Lehrkräfte!

Wie soll das alles bezahlt werden? Mit den gleichen guten Steuergeldern, mit denen bisher schon die beamteten Lehrkräfte und die wirkungsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse bezahlt werden, ist unsere Antwort.

Die angestellten Kolleg:innen sind in den letzten Jahrzehnten in Vorleistung gegangen. Ist das eine Neid-Debatte? Nein! Es geht um Gerechtigkeit für die tarifbeschäftigten Kolleg:innen und um ein Ende der Zwei-Klassen-Gesellschaften in den Lehrerzimmern. Der Artikel 24, Absatz 2 der Landesverfassung Nordrhein-Westfalens sagt: „Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht ein Anspruch auf gleichen Lohn (...)“.

Auszug aus dem 2018 erstellten Gutachten von Dr. Michael Popp zeigt die Einkommensschere:

Lebensphase	Beamt:in	Angestellte:r	Lohndifferenz
Erwerbsleben	1.060.500 €	856.500 €	204.000 €
Ruhestand	452.000 €	380.500 €	71.500 €
Gesamtsumme	1.512.500 €	1.237.000 €	275.500 €

Quelle:

Wissenschaftliches Gutachten im Auftrag der SchaLL.NRW e.V.

Einkommensunterschiede zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen

Dr. Michael Popp, Düsseldorf und Bayreuth, 2017/2018

in Anlehnung an Tabelle 34, Seite 50:

Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Beträge gerundet)

„Wertschätzung und Attraktivität des Lehrerberufes zeigen sich auch in der Bezahlung – unsere angestellten Kolleg:innen haben sie verdient!“

Stefan Nierfeld
Vorsitzender
SchaLL.NRW

SchaLL.NRW vertritt als Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer seit 2001 die Interessen der Lehrkräfte in den Haupt- sowie Bezirkspersonalräten in NRW.

Mit stetig wachsenden Herausforderungen des Schulalltags positioniert sich SchaLL seit Jahren als unabhängiger Berufsverband aller Lehrkräfte für eine gerechte Schul- und Bildungspolitik im Bund und in den Ländern.

Ziele einer gerechten Schul- und Bildungspolitik:

- Verdoppelung der NRW-Bildungsausgaben durch Bund und Land
- Entkopplung der Schulpolitik von Legislaturperioden
- Finanzierung der Schulen unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger
- Einrichtung eines unabhängigen Landesbildungsrates unter Einbezug von Wissenschaft, Lehrerschaft, Elternschaft und Schülerschaft
- Einkommensgleichstellung aller Lehrkräfte



Jetzt Mitglied werden.
www.schall-nrw.de

Familienzuschlag

GEHALTSDISKRIMINIERUNG:

**BIS ZU 550.000 EURO NETTO WENIGER
FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE LEHRKRÄFTE**



Der Familienzuschlag ist von zentraler Bedeutung für die Entlohnung von Lehrkräften und hat erhebliche Auswirkungen auf ihr berufliches und privates Leben. Dieser Text beleuchtet die Entwicklungen im Bereich des Familienzuschlags für tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte und zeigt auf, wie diese Veränderungen das Einkommen und die Lebenssituation der Lehrkräfte beeinflussen.

1. Die Entwicklung des Familienzuschlags

Mit der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahr 2006 wurde der Ortszuschlag (Familienzuschlag) für tarifbeschäftigte Lehrkräfte abgeschafft. Dieser Zuschlag war zuvor ein fester Bestandteil des Entgelts gemäß dem Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) und berücksichtigte die Familienverhältnisse der Beschäftigten einschließlich ihrer Ehe und der Anzahl der Kinder.

Im Gegensatz dazu behielten verbeamtete Lehrkräfte nach der Einführung des TV-L ihren Familienzuschlag.

Dieser Zuschlag wurde im Jahr 2021 im Rahmen einer Neustrukturierung erheblich angehoben. Insbesondere wurde der Familienzuschlag (ab A9) für das dritte Kind auf 807,15 €, für das vierte Kind auf 762,41 € und für das fünfte und jedes weitere Kind auf jeweils 769,22 € erhöht. Dies entspricht nahezu einer Verdopplung der früheren Zuschläge. Zudem wurde der Familienzuschlag im Jahr 2022 für das erste und zweite Kind an die örtlichen Mietpreise angepasst. Dies bedeutet, dass je nach Mietstufe einer Region der Familienzuschlag für zwei Kinder um bis zu 1096,63 € erhöht wird.

2. Berechnung des Familienzuschlags

Der Familienzuschlag für das erste und zweite Kind wird durch sogenannte Mietstufen unterteilt. Sie beziehen sich auf das jeweilige örtliche Mietniveau. Die Städte Bochum und Dortmund gehören zur Mietstufe III. Köln und Düsseldorf sind der Mietstufe VI zugeordnet. Die Bruttobeträge aus Tabelle 1 können pro Kind addiert werden.

Mietstufe	I	II	III	IV	V	VI	VII
verheiratet	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
1. Kind	132,94 €	132,94 €	176,33 €	303,91 €	420,80 €	546,50 €	687,92 €
2. Kind	360,49 €	486,54 €	573,04 €	596,39 €	622,59 €	644,01 €	674,59 €
3. Kind	829,75 €	829,75 €	829,75 €	829,75 €	829,75 €	829,75 €	829,75 €
4. Kind	783,76 €	783,76 €	783,76 €	783,76 €	783,76 €	783,76 €	783,76 €
5. Kind	790,76 €	790,76 €	790,76 €	790,76 €	790,76 €	790,76 €	790,76 €

Table 1:
Unterteilung des Familienzuschlags nach Mietstufen
(Quelle: www.bmwsb.bund.de)

Beispiel: Eine verheiratete Familie mit drei Kindern in Bochum würde die Zuschläge 152,68 € (verheiratet), 176,33 € (1. Kind), 573,04 € (2. Kind), 829,75 € (3. Kind) bekommen. Wenn man die Beträge addiert, kommt man auf einen Gesamtzuschlag von 1731,80 € pro Monat brutto.

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft die **Jahresnettoeträge** der Familienzuschläge am Beispiel einer Lehrkraft in A13, Stufe 5, verheiratet, Steuerklasse 3 (Mietstufe III bzw. VI):

Jahresnetto der Familienzuschläge bei A13 Stufe 5 verheiratet							
Mietstufen	I	II	III	IV	V	VI	VII
verheiratet	1.318 €	1.318 €	1.318 €	1.318 €	1.318 €	1.318 €	1.318 €
verheiratet 1 Kind	1.981 €	1.981 €	2.353 €	3.444 €	4.440 €	5.506 €	6.701 €
verheiratet 2 Kinder	4.577 €	5.643 €	6.738 €	8.004 €	9.199 €	10.421 €	11.842 €
verheiratet 3 Kinder	11.038 €	12.076 €	13.141 €	14.372 €	15.534 €	16.722 €	18.104 €
verheiratet 4 Kinder	16.939 €	17.950 €	18.986 €	20.185 €	21.315 €	22.472 €	23.816 €
verheiratet 5 Kinder	22.725 €	23.708 €	24.716 €	25.881 €	26.980 €	28.105 €	29.411 €

Tabelle 2:
Jahresbeträge der Familienzuschläge (netto)

3. Einkommensunterschiede trotz gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit

In der Tabelle 3 werden Beispiele eines Nettoentgeltvergleichs für die Wohnorte Bochum/Dortmund und Köln/Düsseldorf durchgeführt. Die Dienstzeit für die Stufenzuordnung beträgt acht Jahre und der Familienstand „verheiratet“ wird mit Steuerklasse 3 im Jahr 2023 berechnet. Weitere folgende Annahmen, die für alle Berechnungen und Tabellen fortan gelten sollen, liegen diesem Vergleich zugrunde:

- **Verbeamtet A 13 Stufe 7**
(nach acht Jahren Tätigkeit als Lehrer:in)
Der Beitragssatz zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung wird mit durchschnittlich 300 € und 40 € pro Kind angenommen. Weiterhin wird die Steuerklasse nach Familienstatus angenommen.
- **Tarifbeschäftigt EG 13 Stufe 4**
(nach acht Jahren Tätigkeit als Lehrer:in)
Die Sozialversicherungsbeiträge und die Pflegeversicherung werden nach den derzeitigen gesetzlichen Vorgaben berechnet. Die gesetzliche Krankenversicherung wird mit einem Beitragssatz von 15,8 % angenommen, wovon der Arbeitgeber die Hälfte trägt. Weiterhin wird die Steuerklasse nach Familienstatus angenommen.

Verheiratete Lehrkräfte (StKl. 3)	Anzahl der Kinder:				
	0	1	2	3	4
Im Jahr 2023	Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in EG 13 Stufe 4				
Brutto mtl.	5.216 €	5.216 €	5.216 €	5.216 €	5.216 €
Netto mtl. inkl. Abzug KV / PV	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €
Jahresnetto inkl. Weihnachtsgeld und inkl. Abzug KV / PV	43.464 €	43.464 €	43.464 €	43.464 €	43.464 €
Im Jahr 2023	Verbeamtete Lehrkräfte A13 Stufe 7 in Bochum / Dortmund (Mietstufe III)				
Brutto mtl.	5.243 €	5.419 €	5.993 €	6.822 €	7.606 €
Netto mtl. inkl. Abzug KV / PV	4.192 €	4.277 €	4.637 €	5.163 €	5.643 €
Jahresnetto inkl. Weihnachtsgeld und inkl. Abzug KV / PV	50.304 €	51.320 €	55.640 €	61.951 €	67.710 €
Im Jahr 2023	Verbeamtete Lehrkräfte A13 Stufe 7 in Köln / Düsseldorf (Mietstufe VI)				
Brutto mtl.	5.243 €	5.790 €	6.434 €	7.263 €	8.047 €
Netto mtl. inkl. Abzug KV / PV	4.192 €	4.536 €	4.940 €	5.457 €	5.929 €
Jahresnetto inkl. Weihnachtsgeld und inkl. Abzug KV / PV	50.304 €	54.432 €	59.276 €	65.485 €	71.148 €
Jahresnetto - Differenzbetrag 2023 in Bochum und Dortmund	6.840 €	7.856 €	12.177 €	18.488 €	24.247 €
Jahresnetto - Differenzbetrag 2023 in Köln und Düsseldorf	6.840 €	10.968 €	15.812 €	22.021 €	27.684 €

Tabelle 3:
Einkommensunterschiede (netto) durch Familienzuschlag

4. Auswirkungen

Diese Unterschiede zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften führen zu erheblichen Einkommensunterschieden und haben tiefgreifende Auswirkungen auf ihr Leben. Schon bei einer verheirateten tarifbeschäftigten Lehrkraft mit Steuerklasse 3 und ohne Kinder besteht ein jährlicher Netto-Gehaltsunterschied von etwa 6.840 €. Mit zunehmender Anzahl der Kinder steigt dieser Unterschied erheblich an. (vgl. Tabelle 3)

Als Beispiel sei eine verheiratete Person mit drei Kindern genannt, die in Bochum oder Dortmund lebt. Hier ergibt sich ein jährlicher Netto-Einkommensunterschied von etwa 18.488 €. In Köln oder Düsseldorf liegt dieser Unterschied bei etwa 22.021 €.

Familienstatus / Steuerklasse		Netto-Differenz-Beträge in den jeweiligen Mietstufen						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
StKl I	unverheiratet	8.266 €	8.266 €	8.266 €	8.266 €	8.266 €	8.266 €	8.266 €
StKl III	verheiratet kein Kind	11.086 €	11.086 €	11.086 €	11.086 €	11.086 €	11.086 €	11.086 €
StKl III	verheiratet 1 Kind	11.749 €	11.749 €	12.121 €	13.212 €	14.208 €	15.274 €	16.469 €
StKl III	verheiratet 2 Kinder	14.345 €	15.411 €	16.506 €	17.772 €	18.967 €	20.189 €	21.610 €
StKl III	verheiratet 3 Kinder	20.806 €	21.844 €	22.909 €	24.140 €	25.302 €	26.490 €	27.872 €
StKl III	verheiratet 4 Kinder	26.707 €	27.718 €	28.754 €	29.953 €	31.083 €	32.240 €	33.584 €

Tabelle 4:
Nettodifferenzbeträge der jeweiligen Mietstufen

Wie aus der Tabelle 4 hervorgeht, ergibt sich bei einer verheirateten Person mit drei Kindern ein jährlicher Netto-Einkommensunterschied von 22.909 € in Bochum oder Dortmund und sogar ein noch größerer Unterschied von 26.490 € in Köln oder Düsseldorf. Weitere markante Beispiele für den jeweiligen Familienstatus können der Tabelle entnommen werden.

Um neue tarifbeschäftigte Lehrkräfte zu gewinnen, ist das sicherlich kein Anreiz, sondern eher abschreckend!

6. Teilzeitbeschäftigung

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ergeben sich signifikante Unterschiede. Eine verbeamtete Lehrkraft muss deutlich weniger Stunden arbeiten, um das gleiche Netto-Einkommen wie eine tarifbeschäftigte Lehrkraft in Vollzeit zu erzielen. In der nebenstehenden Tabelle 5 sind die Details ersichtlich.

Am Beispiel einer Lehrkraft mit drei Kindern im ersten Jahr nach Berufseinstieg, müsste in Bochum oder Dortmund von einer verbeamteten Lehrkraft lediglich ein Teilzeitanteil von 59 % gearbeitet werden, um das Netto-Einkommen einer in Vollzeit tarifbeschäftigten Lehrkraft zu erreichen. In Köln oder Düsseldorf sind es sogar nur 55 %.

5. Berufseinstieg

Besonders drastisch werden die Unterschiede, wenn man die Situation beim Berufseinstieg betrachtet. In der nachfolgenden Tabelle 4 wird die Anzahl der Kinder in Abhängigkeit von der Mietstufe beim Berufseinstieg als Lehrkraft dargestellt. Dies verdeutlicht, wie stark sich die Einkommensunterschiede von Anfang an auswirken können. Abweichend von der ersten Tabelle wird dieser Vergleich mit der jeweiligen Einstiegsgruppierung durchgeführt. Bei den Tarifbeschäftigten wird EG 13 Stufe 1 verglichen mit A 13 Stufe 5 bei den verbeamteten Lehrkräften.

A 13 Teilzeit in Prozent		Mietstufe	
		III	VI
StKl I	unverheiratet	78%	78%
StKl III	verheiratet kein Kind	75%	75%
StKl III	verheiratet 1 Kind	73%	68%
StKl III	verheiratet 2 Kinder	67%	62%
StKl III	verheiratet 3 Kinder	59%	55%
StKl III	verheiratet 4 Kinder	53%	50%
StKl III	verheiratet 5 Kinder	49%	46%

Tabelle 5:
A 13 Teilzeit in Prozent je nach Mietstufe

7. Betrachtung über die gesamte Laufzeit des Familienzuschlages

Es sei eine Familie mit drei Kindern angenommen, die im Dreijahresabstand geboren worden sind. Diese Familie würde versetzt pro Kind 25 Jahre lang den Familienzuschlag erhalten. Geht man von einer Start-Eingruppierung in A 13 Stufe 5 bzw. EG 13 Stufe 1 aus, würde bei einer Berechnung nach aktuellem Stand über die Zeit von 31 Jahren in z. B. Bochum oder Dortmund ein Nettodifferenzbetrag von 443.000 € entstehen. In Köln oder Düsseldorf beläuft sich dieser Netto-Differenzbetrag auf fast 550.000 €.

In dieser Berechnung sind die Stufenerhöhungen enthalten, jedoch keine Beförderung berücksichtigt. Mit Einbezug einer Beförderung wird die Differenz weitaus größer.

Anmerkung:

*Die Berechnungen haben den Stand von 12/2023. Sie wurden mit größtmöglicher Sorgfalt durchgeführt und überprüft. Kleinere Abweichungen bei der Berechnung können vorkommen. Sie verringern aber in keiner Weise die Aussagekraft der Thematik. **Alle Angaben ohne Gewähr.***
Hrsg.: SchaLL.NRW e.V.,
Vorstand Stefan Nierfeld, Redaktion: Thomas Altland

8. Fazit

In Anbetracht dieser erheblichen Unterschiede und deren Auswirkungen auf das Leben der betroffenen Lehrkräfte muss darüber nachgedacht werden, wie diese Gehaltsdiskriminierung behoben werden kann. Ziel muss es sein, über einen definierten Zeitraum diese Unterschiede zu beseitigen und an den jeweils aktuellen Status der Beamten heranzuführen. Es ist von großer Bedeutung, Lösungen zu finden, die eine gerechtere Entlohnung für alle Lehrkräfte gewährleisten und sicherstellen, dass ihre Lebenssituationen nicht weiter benachteiligt werden. Vor allem dürfen die Kinder der tarifbeschäftigten Lehrkräfte nicht schlechter gestellt werden.

Da die Gewerkschaften dieses Thema gezielt ausblenden und diesbezüglich keine Forderungen aufstellen, muss Hilfe durch die Öffentlichkeit und von der Politik kommen. Gar nicht auszumalen, was alles bewegt würde, wenn die Benachteiligung die Beamt:innen beträfe.

► Landesverfassung NRW Artikel 24, 2. Absatz

„Der Lohn muß der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken.

Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn.
Das gilt auch für Frauen und Jugendliche.“



Jetzt Mitglied werden.
www.schall-nrw.de

Arbeitsplatz Schule attraktiv machen!



Der Lehrberuf muss attraktiv sein! Das bedeutet einen wertschätzenden Umgang mit allen Lehrkräften. Dazu zählt auch die Reduktion der Deputatstunden und die radikale Entlastung von unterrichtsfernen Tätigkeiten, z. B. durch ein Backoffice für Verwaltungsaufgaben und weitere Arbeiten. Außerdem müssen alle Schulen und Gebäude in NRW gleich gut, modern und zukunftssicher - unabhängig von der Finanzkraft der Kommunen - ausgestattet sein. **Schulen brauchen mehr Freiheit und Autonomie bei ihren Entscheidungen. Schulen brauchen mehr Demokratie, konkret bei der Wahl der Schulleitung.**

Lehrkräfte leisten 9 Überstunden pro Unterrichtswoche – unbezahlt!

Lehrkräfte arbeiten im Schnitt 50 Zeitstunden pro Unterrichtswoche! Ein Drittel davon ist Unterricht, ein weiteres Drittel sind unterrichtsnahe Tätigkeiten und ein ganzes letztes Drittel sonstige Tätigkeiten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Expertise von Mark Rackles, ehemaliger Staatssekretär für Bildung im Senat von Berlin, im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung im April 2023. Die Kolleg:innen arbeiten also 9 Stunden pro Unterrichtswoche mehr, umgerechnet auf das Jahr inklusive Schulferien bleiben immer noch 4 Stunden mehr als die 41 Wochenarbeitsstunden, die der Tarifvertrag der Länder vorsieht. Doch diese Überstunden werden gar nicht erst erfasst, erst recht nicht bezahlt. Laut Urteil des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber aber die Pflicht, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen (vgl. EuGH – Urteil C-55/19 bzw. BAG-Urteil 1 ABR 22/21), die dann auch bezahlt werden müsste.

43 % der Lehrkräfte in NRW arbeiten derzeit in Teilzeit. Wer mehr von ihnen freiwillig in die Vollzeit bringen möchte, braucht ein überzeugendes Angebot. Wer dieses mit Zwang und Drohung der Erhöhung der Arbeitszeit tut, riskiert den Schulfrieden, erzeugt noch mehr Frust und Krankenstände, treibt Kolleg:innen in den vorzeitigen Ruhestand.

Überstunden befördern die chronische Überlastung der Kolleg:innen

Die strukturelle Mehrarbeit von 9 Stunden pro Unterrichtswoche verstößt auch gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Überstunden Woche für Woche sind ein Mitgrund für die chronische Überlastung vieler Lehrkräfte. Und diese Überlastung führt zu mehr Teilzeit. Denn viele Kolleg:innen sagen: „Um meinen Job wirklich gut machen zu können, um ihn überhaupt zu schaffen, kann ich nicht Vollzeit arbeiten, denn ich arbeite auch in Teilzeit schon Vollzeit“. Die Überlastung ist ein Mitgrund für den hohen Stresslevel bei Lehrkräften, im schlimmsten Fall für Burnouts von Kolleg:innen.



Stefan Nierfeld
Vorstandsvorsitzender
SchaLL.NRW
nierfeld@schall.nrw
Telefon 0201 757621

Eine aktuelle Studie des medizinischen Zentrums der Universität Rostock belegt: Lehrkräften, die mehr als 45 Stunden in der Woche arbeiten, fehlt die Zeit zur Erholung, sie fühlen sich chronisch erschöpft. Die COPSQQ-Studie belegt die psycho-soziale Belastung der Lehrer:innen; zu den Hauptbelastungen gehört die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Das ist kein Wunder angesichts der überbordenden Arbeitsbelastung. Denn auch die eigene Familienarbeit inklusive Care-Aufgaben für Kinder und ältere Angehörige muss während der Unterrichtswochen bewältigt werden. Nicht besetzte Stellen, hohe Krankenstände und der damit verbundene Unterrichtsausfall – all das ist eine Folge, unter der dann zuvorderst die Kinder und Jugendlichen leiden müssen. Es ist ihr Unterricht, der nicht in vollem Umfang und nicht mit voller Kraft geleistet werden kann. Für die Kolleg:innen, die für erkrankte Lehrkräfte einspringen, bedeutet dies zusätzliche Belastung. Ein Konzept zur Verbesserung der Arbeitsstrukturen fehlt bis heute!

Deputatstunden reduzieren, statt sie zu erhöhen!

Die Zahl der Deputatstunden für Lehrkräfte ist in Deutschland im europäischen Vergleich besonders hoch. Seit 150 Jahren wird Schule hierzulande allein über Deputatsstunden definiert, ein mehr als veraltetes Modell. Entsprechend wenig Zeit bleibt für die individuelle Förderung und Beratung von Schüler:innen, den fachlichen Austausch mit Kolleg:innen und die eigene Weiterbildung. Dies sind aber zentrale Bestandteile unseres Berufs, die die Qualität von Schule und Unterricht und den Lernerfolg der Schüler:innen entscheidend mitbestimmen.

Der Lehrkräftemangel erhöht den Druck auf die Schulen, es wird eine Erhöhung der Deputatsstunden ins Spiel gebracht – das aber widerspricht dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Forderung nach neuen pädagogischen Konzepten. Statt mehr Druck braucht es weniger Druck, statt mehr braucht es weniger Deputatsstunden. Nur so wird Schule zu einem guten Arbeitsumfeld für Lehrkräfte und Schüler:innen.

SchaLL fordert deshalb, die Deputatsstunden zu reduzieren, statt sie zu erhöhen! Wie kann das gehen? Durch die Einstellung von mehr Lehrkräften, auch von qualifizierten Quer- und Seiteneinsteigern, das ist auch der Vorschlag des Bildungsexperten Mark Rackles.

Auch die Überarbeitung, Entschlackung und Umgestaltung der Lehrpläne ist eine Option. Der Bildungsexperte Andreas Schleicher verweist darauf, dass Schüler:innen in Deutschland zwar gut im Reproduzieren sind, aber nicht gut im kreativen, eigenständigen Denken. Schule und auch Lehrpläne neu zu denken ist also ohnehin angesagt!

Es braucht die Entlastung der Lehrkräfte von unterrichtsfernen und unterrichtsfremden Tätigkeiten!

Es braucht die Entlastung von „sonstigen Tätigkeiten“ – bürokratischen, organisatorischen und auch pädagogischen Aufgaben, für die eigentlich Schulpsycholog:innen und Schulsozialarbeiter:innen besser ausgebildet sind, die aber fehlen. Ohne die nachweisbare Entlastung aller Lehrkräfte von unterrichtsfernen Zusatzaufgaben wird es nicht gelingen, dass die Kolleg:innen freiwillig aus der Teilzeit kommen. Das Gegenteil ist jetzt schon der Fall. Viele Lehrkräfte verabschieden sich in den vorzeitigen Ruhestand. Immer mehr jüngere Lehrkräfte steigen aus. Immer weniger Lehramtsstudierende kommen in den Schulen an. Was macht die Landesregierung? Sie erschwert den Kolleg:innen schlicht das Anrecht auf , Teilzeit. Das einzige Mittel, mit der Überlastung klar zu kommen, sich Freiräume zu schaffen, wird erst einmal administrativ geprüft, die betroffenen Kolleg:innen auch noch unnötig gegängelt.

SchaLL.NRW fordert: 20.000 Stellen für die Assistenz der Lehrkräfte!

In Nordrhein-Westfalen gibt es 174.000 Vollzeitstellen für 5.404 Schulen. Auf jeder Stelle arbeiten Kolleg:innen 9 Zeitstunden pro Unterrichtswoche, 4 Zeitstunden auf das Jahr gerechnet, mehr. Das entspricht umgerechnet rund 17.000 Stellen, die bisher Woche für Woche eingespart werden. Wenn die tatsächliche Arbeit einmal erfasst würde, bräuchte es deutlich mehr Lehrkräfte, wie auch der Bildungsexperte Mark Rackles feststellt. Doch die gibt es nicht!

SchaLL NRW fordert daher 20.000 neue Stellen für die Lehrkräfte-Assistenz – eine komplett neue Personaldecke für das Backoffice! Umgerechnet erhielte damit jede Lehrkraft knapp fünf Zeitstunden Unterstützung pro Woche.

Lehrkraft-Assistenten könnten Kolleg:innen bei der täglichen Arbeit unterstützen, etwa bei

- Vor- und Nachbereitungen des Unterrichts,
- Vorbereitungen von Unterrichtsräumen,
- zahlreichen Verwaltungsaufgaben,
- Koordination von Terminen in und außerhalb der Schule,
- Pausenaufsicht und
- der Organisation von Schulfesten und Klassenfahrten.

Die Lehrkraft könnte sich wieder auf den Unterricht und die Erziehung der Schüler:innen konzentrieren. Diese neue Personaldecke würde Lehrer:innen spürbar entlasten, gäbe ihnen Zeit und Kraft für einen guten Unterricht, die individuelle Förderung und die pädagogische Arbeit mit Schüler:innen, denn das ist die zentrale Aufgabe des Lehrberufes! Eine solche neue Personaldecke der Lehrkräfte-Assistenz wäre nicht zuletzt auch ökonomisch effizienter, als Lehrkräfte einzustellen und diese dann mit unterrichtsfernen Tätigkeiten zu belegen.

Mehr Entscheidung in die Schulen, mehr Autonomie für Schulen

In den Niederlanden werden 89 % aller Entscheidungen in den Schulen vor Ort getroffen, in Deutschland lediglich 13 %, so der OECD-Bildungsexperte Andreas Schleicher. Entscheidungen in und über Schule passieren zudem zu häufig von oben nach unten. Die Hauptursache für die Schulmisere liegt nach Ansicht von Thomas de Maizière, ehemaliger Bundesinnenminister und jetzt Vorsitzender der Telekom Stiftung, in den auf viele Köpfe verteilten Zuständigkeiten: Bei Entscheidungen für Schulen mischen zu viele mit – neben der eigentlichen Schulleitung auch Schulträger und Schulaufsicht. Hinzu kommt: Die Schulen in Deutschland ersticken an Vorschriften. Statt Eigeninitiative zu stärken, geht es bislang primär darum, Vorschriften zu folgen, Vorgaben korrekt umzusetzen.

Das gilt auch für die Suche nach Personal. Bei Lehrkräften ist bislang die Bezirksregierung Herr des Verfahrens, sie entscheidet darüber, wer überhaupt auf der Liste der Bewerber:innen steht und welche Kriterien bei der Auswahl zählen (bislang ist das vor allem die Examensnote). Bei der Suche nach Hausmeister:innen entscheidet der Schulträger.

SchaLL NRW fordert: Schulen brauchen mehr Entscheidungsspielraum. Es gilt, Ideen, Initiativen, Freiräume und Lösungsansätze vor Ort zu fördern, statt sie auszubremsen. Es braucht Vertrauen und Zutrauen, dass Schulen vor Ort ihre eigenen Belange regeln können, ihre Wege und Ziele selbst festlegen können.

Schulleiter:innen müssen frei entscheiden können, welche Mitarbeiter:innen mit welchen Qualifikationen die Schule braucht. In größeren Schulen brauchen Schulleiter:innen zu ihrer Entlastung eine Verwaltungsleitung für die nicht-pädagogische Schulorganisation (z.B. für Personal- und Einsatzpläne, die Infrastruktur usw.). Zur Schulautonomie gehört auch die weitreichende Budgetfreiheit für den zielgerichteten und bedarfsorientierten Einsatz der materiellen Mittel und personeller Ressourcen. Die Schule muss entscheiden können, ob sie einen neuen Musikraum braucht, die IT-Infrastruktur verbessert wird oder das kaputte Dach repariert werden muss. Das geht bislang alles über Dritte.

Wir schlagen vor: Das Ganze entscheidet die Schulleitung nicht allein, sondern gemeinsam mit dem gewählten Lehrerrat. Gelebte Schulautonomie heißt nicht mehr Einzelentscheidungen über Köpfe hinweg, sondern mehr Einbindung der Lehrkräfte und Schüler:innen. Für die Weiterentwicklung der Schulen ist auch das Feedback abgehender Schüler:innen wichtig, so wie das in Kanada schon praktiziert wird.

Das bedeutet auch die Änderung der Rolle der Bezirksregierung – weg vom Regulieren, Delegieren, Kontrollieren und Bevormunden hin zu einem Selbstverständnis als kooperative Unterstützung und Begleitung von eigenverantwortlichen Schulen. Der Wegfall von Bürokratie, administrativer Zuständigkeiten und vieler Vorschriften brächte für sie auch eine Arbeitserleichterung mit sich. Denn auch die Mitarbeiter:innen der Bezirksregierungen leiden an Arbeitsüberlastung.

Mehr Demokratie in unseren Schulen wagen – Schulleiter:innen demokratisch wählen!

Schulautonomie bedeutet einen deutlichen Machtzuwachs für die Schulleitung. Deshalb braucht es hier mehr Demokratie und demokratische Legitimation. Am Beispiel der Fachbereiche an Hochschulen und Universitäten kann man ablesen, wie das gehen kann.

SchaLL fordert die demokratische Wahl der Schulleiter:innen durch das Gremium der Schulkonferenz. Unser Vorschlag ist, die Amtszeit auf jeweils fünf Jahre zu begrenzen, dann muss neu gewählt werden. Der/die bisherige Schulleiter:in ist eingeladen, sich erneut zur Wahl zu stellen. Wie in der parlamentarischen Demokratie üblich, muss es umgekehrt auch möglich sein, die Schulleitung z.B. mit einer qualifizierten 2/3 Mehrheit der Schulkonferenz ggf. abzuwählen - auch wenn das sicher und hoffentlich eine Ausnahme bleiben sollte.

Mehr Schulautonomie und mehr schulische Demokratie wären ein Gewinn für alle und kostet kein Geld!

Aber etwas kostet doch Geld: Die gute und gleich gute Ausstattung der Schulen. Wie in unserem Positionspapier zur **Bildungskatastrophe 2.0** beschrieben, braucht das Schul- und Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen insgesamt ein Sondervermögen für Investitionen in die Bildung und eine grundlegende Modernisierung von Schulen in Höhe von 25 Mrd. Euro.

„Wir haben
nach wie vor einen
enormen
Investitionsrückstand
bei den Schulen.
Das heißt, viele Schulen sind
nach wie vor eher
Baracken der Bildung
als Kathedralen“

(Gerd Landsberg)
Deutscher
Städte- und Gemeindebund

SchaLL.NRW vertritt als Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer seit 2001 die Interessen der Lehrkräfte in den Haupt- sowie Bezirkspersonalräten in NRW. Mit stetig wachsenden Herausforderungen des Schulalltags positioniert sich SchaLL seit Jahren als unabhängiger Berufsverband aller Lehrkräfte für eine gerechte Schul- und Bildungspolitik im Bund und in den Ländern.

Hinsichtlich vieler Schulgebäude ist bekannt, dass sie

- in einem maroden Zustand sind,
- nicht klimagerechten Baurichtlinien entsprechen,
- durch hereinregnendes Wasser beeinträchtigt sind,
- Schultoiletten in einem desaströsen Zustand vorweisen,
- Arbeitsräume für Schüler:innen und Lehrer:innen vorhalten, die unattraktiv sind,
- nicht mit digitaler Infrastruktur (u.a. W-LAN) ausgestattet sind,
- fehlende Chemie- und Musikräume haben und
- der Sportunterricht mangels Sportplätzen, Turnhallen und Schwimmbädern ausfällt.

Alle diese bei weitem nicht vollständig aufgezählten Mängel sind hinlänglich bekannt und beklagt. Schlicht und einfach fehlt es den Kommunen am Geld für Sanierung und Modernisierung.

Aber der Zustand der Schulgebäude und die Ausstattung der Schulen ist keineswegs überall gleichmies: Schulen in armen Kommunen müssen mit weniger Geld auskommen als Schulen in reichen Kommunen. Die Möglichkeiten und Chancen der Kinder und Jugendlichen und die Qualität des Arbeitsplatzes der Kolleg:innen hängt bisher von der Finanzkraft ihrer Kommune ab. Das ist ein Unding! Die gute Ausstattung der Schulen als Arbeitsplatz darf nicht von der Postleitzahl der Schulträger abhängig sein.

SchaLL fordert: Die Finanzierung der Schulen muss unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger sein! Es braucht ein gutes und gleich gutes Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeld für Schüler:innen und Kolleg:innen. Auch in einer guten und gleich guten Ausstattung zeigt sich die Wertschätzung und Anerkennung des Berufsstands durch den Arbeitgeber!

Ziele einer gerechten Schul- und Bildungspolitik:

- Verdoppelung der NRW-Bildungsausgaben durch Bund und Land
- Entkopplung der Schulpolitik von Legislaturperioden
- Finanzierung der Schulen unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger
- Einrichtung eines unabhängigen Landesbildungsrates unter Einbezug von Wissenschaft, Lehrerschaft, Elternschaft und Schülerschaft
- Einkommensgleichstellung aller Lehrkräfte



Jetzt Mitglied werden.
www.schall-nrw.de

> SchaLL.NRW informiert:

Bildungskatastrophe 2.0 abwenden!



25
MRD €

**NRW ist mitten in einer Bildungskatastrophe!
Es braucht ein Sondervermögen für Investitionen
in die Bildung und eine grundlegende Modernisierung
des Schulsystems.**

Die Bildungslage in NRW ist katastrophal: Eklatanter Lehrkräftemangel – zurzeit sind 8.000 Stellen unbesetzt –, überlastete Kolleg:innen am Ende ihrer Kräfte, hohe Krankenstände und massiver Unterrichtsausfall, marode Schulen, schlechte Schulleistungen vieler Schüler:innen – jedes vierte Grundschulkind kann am Ende der Grundschule nicht richtig lesen und schreiben – und gerade jene, die ohnehin unter (Bildungs-)Benachteiligung leiden, stehen besonders schlecht da, etliche von ihnen verlassen die Schule gar ohne Abschluss. Das jüngste PISA-Ergebnis und der IGB-Bildungstrend bestätigten das bereits bekannte Desaster noch einmal. Das Bildungssystem in NRW gehört im Bundesvergleich zu den Schlusslichtern, so das Ergebnis des Bildungsmonitors 2022 des arbeitgeberverbandsnahen Instituts Neue Soziale Marktwirtschaft. Bei den Bildungsausgaben pro Schüler:in rangiert NRW auf Platz 15 von 16 Bundesländern.

Das alles ist keineswegs neu. Als Reaktion auf die Proteste von Schüler:innen und Student:innen 2008 versprach die damalige Bundeskanzlerin Angela Merkel, die Ausgaben für Bildung auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts zu erhöhen, 2018 haben wir von SchaLL.NRW – der Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer – die Bildungskatastrophe noch einmal beim Namen genannt. Die Wirtschaft klagt seit Jahren über die unzureichende Ausbildung von Schüler:innen und fehlende Fachkräfte. „Weltbeste Bildung“ kündigte die Landesregierung in der Vergangenheit vollmundig an – das ist geradezu ein Hohn angesichts der traurigen Realität. Der Blick zurück zeigt aber auch, dass wir es besser können: Vor 60 Jahren warnte der Pädagoge Georg Picht vor einer „Bildungskatastrophe“, acht Jahre später wurden neue Gesamthochschulen gegründet, heute hat NRW eine der dichtesten Hochschullandschaften. An diese Erfolgsgeschichte können und müssen wir mutig anknüpfen.



Stefan Nierfeld
Vorstandsvorsitzender
SchaLL.NRW
nierfeld@schall.nrw
Telefon 0201 757621

Jetzt Mitglied werden.
www.schall-nrw.de

Es braucht vor allem zwei Dinge: richtig viel Geld für die notwendigen Investitionen in die Hand zu nehmen und den politischen Willen, das System Bildung und Schule grundlegend zu modernisieren.

Der Lehrer:innenverband SchALL.NRW fordert daher ein Sondervermögen von 25 Milliarden Euro für die Bildung in NRW.

Ist das aus der Luft gegriffen? Nein, das ist es nicht. Allein 50 Milliarden beträgt der bundesweite Investitionsstau bei den Schulgebäuden. In ihrer aktuellen Studie aus dem Jahr 2023 sieht der DGB einen gewaltigen Investitionsstau für NRW von insgesamt fast 160 Milliarden, viele davon fehlen im Bereich der Bildung. Die Initiative „Bindungswende jetzt!“ bringt für den Bund ein Sondervermögen für Kitas und Schulen von 100 Milliarden Euro ins Spiel. Ja, das soeben verabschiedete „Startchancenprogramm“ ist richtig, aber ein Tropfen auf den heißen Stein.

Jeder Euro in die Bildung ist eine Investition in die Zukunft – nicht nur für jede:n einzelne:n Schüler:in, sondern für das ganze Land, also für uns alle: 25 PISA-Punkte mehr in der Schülerleistung bringt ein Plus von fast 9 Billionen Euro in den kommenden 60 Jahren! So bereits die bundesweite Berechnung der beiden Bildungsforscher:innen Franziska Kugler und Ludger Wößmann 2019. Allein in NRW würde die Verbesserung in Mathematik zu einem Plus von 148 Milliarden Euro bis 2050 führen. Mehr Investition in Bildung wünschen sich 80 Prozent der Bevölkerung in Deutschland, wie eine Studie aus dem Jahr 2019 der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt.

Die finanzielle Aufteilung der Mittel für Bildung zwischen Bund, Ländern und Kommunen muss dringend neu verhandelt werden, dazu gehört die vollständige Aufhebung des Kooperationsverbotes zwischen Bund und Ländern.

Es braucht dringend massive Investitionen in:

1. Gleich gute Ausstattung aller Schulen in NRW unabhängig von der Finanzkraft der Kommunen sowie deren Umgestaltung zu einem modernen, attraktiven Arbeitsplatz.
2. Schulneubauten, Schulsanierung und Schulmodernisierung (inklusive Barrierefreiheit).
3. Räume und Personal der Offenen Ganztagschule (OGS).
4. Hochwertige und nachhaltige digitale Infrastruktur mit den entsprechenden personellen Ressourcen (es sind tausende IT-Fachkräfte notwendig).
5. Befreiung der Lehrkräfte von unterrichtsfernen Tätigkeiten durch Verwaltungs- und IT-Fachleute, damit Lehrer:innen sich auf das Unterrichten konzentrieren können (hierfür braucht es 40.000 neue Stellen).
6. Massive Qualifizierungsoffensive für den Quer- und Seiteneinstieg.
7. Soforthilfe für die mehr als 1.800 Brennpunktschulen in NRW mit dem Schwerpunkt Ruhrgebiet und deren Ausbau zu Familienzentren.
8. Erhöhung der Gelder für Bildungsforschung.
9. Einkommensgleichstellung zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften.

Und ja, Geld allein reicht nicht, aber ohne Geld geht es auch nicht! Aber ja, es braucht noch mehr als Geld!

SchaLL.NRW fordert eine grundlegende Reform des Systems Schule:

- Einrichtung eines unabhängigen Landesbildungsrates aus Schülerschaft, Lehrerschaft, Eltern und Wissenschaft, losgelöst von den organisierten Interessensgruppen.
- Entkoppelung der Schulpolitik von Legislaturperioden.
- Entfesselung der Schulen von überbordender Bürokratie.
- Finanzierung der Schulen unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger, damit nicht die Schüler:innen die Armut ihrer Kommune tragen müssen.
- Beste Lern- und Arbeitsbedingungen für Schüler:innen und Lehrer:innen (das bedeutet übrigens auch Mobbing- und Gewaltprävention).
- Wertschätzung und Chancengerechtigkeit für alle mit einem besonderen Blick auf die bildungsbenachteiligten Kinder und Jugendlichen.

„Es gibt nur
eines, was auf
Dauer teurer ist
als Bildung:
keine Bildung.“
(John F. Kennedy)

SchaLL.NRW vertritt als Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer seit 2001 die Interessen der Lehrkräfte in den Haupt- sowie Bezirkspersonalräten in NRW.
Mit stetig wachsenden Herausforderungen des Schulalltags positioniert sich SchaLL seit Jahren als unabhängiger Berufsverband aller Lehrkräfte für eine gerechte Schul- und Bildungspolitik im Bund und in den Ländern.

Der neue SchaLL-Vorsitzende Stefan Nierfeld fordert deshalb:

„Wir brauchen jetzt einen „Notstandsgipfel Bildung“ in NRW mit dem Schwerpunkt auf die Metropole Ruhr – hier sind die meisten Brennpunktschulen, hier sind die meisten armuts- und bildungsbenachteiligten Schüler:innen, hier braucht es neue Chancen. Davon profitieren am Ende alle!“

Dieser Notstandsgipfel muss gemeinsam und Schulter an Schulter mit den wichtigsten Vertreter:innen in NRW ausgerichtet werden, z.B.

- Lehrer:innenverbände
- Schüler:innenverbände
- Elternverbände
- Universitäten
- Handwerkskammern
- Industrie- und Handelskammern
- Wirtschaftsverbände
- Kommunale Spitzenverbände
- Städte- und Gemeindebund
- Regionalverband Ruhr

Ziele einer gerechten Schul- und Bildungspolitik:

- Verdoppelung der NRW-Bildungsausgaben durch Bund und Land
- Entkopplung der Schulpolitik von Legislaturperioden
- Finanzierung der Schulen unabhängig von der Finanzkraft der Schulträger
- Einrichtung eines unabhängigen Landesbildungsrates unter Einbezug von Wissenschaft, Lehrerschaft, Elternschaft und Schülerschaft
- Einkommensgleichstellung aller Lehrkräfte



Jetzt Mitglied werden.
www.schall-nrw.de