

Diskussionspapier der Bundesfachgruppe Gesamtschulen zur Auseinandersetzung mit den „Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel – Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz“

Der GEW-Hauptvorstand hat die erste Fassung des Diskussionspapiers der Bundesfachgruppe Gesamtschulen am 17./18. März 2023 zur Kenntnis genommen – bei wenigen Gegenstimmen und Enthaltungen.

Die Bundesfachgruppe Gesamtschulen hat auf ihrer Tagung am 24./25. März erneut beraten und beschlossen, Anregungen der Debatte im Hauptvorstand aufzunehmen und das Papier zu überarbeiten.

Ausführlicher wird nunmehr begründet, warum jede Form der Verlängerung der Arbeitszeit, die nicht auf einer empirischen Bestandsaufnahme der realen Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte beruht, gegen grundsätzliche Normen des Grundgesetzes verstößt und damit als verfassungswidrig bezeichnet werden kann. In dieser Frage besteht in der GEW noch Klärungsbedarf.

Hiermit wird die zweite Fassung des Diskussionspapiers (Stand 06. 04. 2023) vorgelegt.

Die Bundesfachgruppe Gesamtschulen hat dem GEW-Hauptvorstand am 17./18. März 2023 ein weiteres Diskussionspapier vorgelegt. In diesem wird das 15 Punkte-Programm der GEW gegen den Lehrkräftemangel in Stichworten näher behandelt. Insbesondere werden niedrighschwellige und relativ schnell wirksame Möglichkeiten, gegen den Lehrkräftemangel vorzugehen, ausgeführt. Zur Frage der kurzfristigen Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Lehrer:innen-Bildung – im Studium und in der Zweiten Phase - legt die Bundesfachgruppe Gesamtschulen in ihren Anmerkungen zum 15-Punkte-Programm ausführlichere Vorschläge vor. Diese positiven Vorschläge sind nicht Gegenstand der Auseinandersetzung mit den Empfehlungen der SWK.

Das Diskussionspapier zur Auseinandersetzung mit dem SWK-Empfehlungen geht expressis verbis nicht auf den Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.03.2023 ein. Die weiteren „*Maßnahmen als Reaktion auf den Lehrkräftebedarf*“ der KMK stützen sich auf die Empfehlungen der SWK. Darum ist die Auseinandersetzung mit der Argumentation der SWK-Empfehlungen grundlegend für die Auseinandersetzung mit dem KMK-Beschluss.

Man darf sich von der Darstellung der „*Maßnahmen als Reaktion auf den Lehrkräftebedarf*“ der KMK nicht täuschen lassen. Die Verlängerung der Arbeitszeit und die Verweigerung der Teilzeit, die bei der SWK am Anfang der Empfehlung und im Zentrum der öffentlichen Präsentation stehen, rutschen bei der KMK-Erklärung vom 17.03.2023 etwas verschämt auf die Punkte 10 und 11:

10. Die Länder werden insbesondere die Empfehlungen der SWK prüfen, die sich darauf konzentrieren, das Potenzial qualifizierter Lehrkräfte auszuschöpfen.

11. Die Länder setzen die Bemühungen zur Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben fort.

Die Kultusminister:innen leugnen ihre Verantwortung für den akuten Lehrkräftemangel, leugnen ihr Versagen bei der Prognose des Lehrkräfte-Bedarfs und des Lehrkräfte-Angebots. Sie folgen damit der Behandlung der SKW zu diesem Thema, das die wissenschaftliche Debatte über die Prognosen der Kultusministerien ignoriert. Lauer als im KMK-Beschluss gehts nicht:

5. Die Länder streben eine weitere Vereinheitlichung der gemeinsamen Parameter für die Prognostik und Modellrechnung zur Ermittlung des Lehrkräftebedarfs und -angebots an.

Äußerst vage bleiben die Aussagen der KMK zur Erhöhung der Kapazitäten in der Lehrkräftebildung und deren Reform. Dieses Thema blendet die SWK aus.

Viel Raum (Punkte 6 bis 9) nimmt der Einsatz von Quereinsteiger:innen, Einfach-Lehrkräften und Lehrkräften mit ausländischen Zeugnissen ein. Hier liegen die Probleme in der Ausgestaltung von rechtlichem Status, Qualifizierungsmaßnahmen und Bezahlung, die nicht angesprochen werden.

Diskussionspapier der Bundesfachgruppe Gesamtschulen 06.04.2023

Auseinandersetzung mit den „Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel - Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz“

Am 27. Januar 2023 hat die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel überreicht, die es in sich haben.

Hier folgt zunächst eine Zusammenfassung der Kritik der SWK-Empfehlungen. Auf den folgenden Seiten wird die Kritik näher ausgeführt und z.T. an Quellentexten verdeutlicht. Ausführlich wird dabei die arbeitswissenschaftliche Dimension und die Würdigung des Rechtsrahmens der Lehrkräftearbeitszeit behandelt, weil diese grundlegend für die gewerkschaftliche Strategieentwicklung sind.

Im Zentrum der SWK-Empfehlungen steht die Verlängerung der Arbeitszeit der Lehrer:innen einschließlich der Verweigerung von Teilzeit.

Die Empfehlungen zur stärkeren Belastung der Lehrkräfte (Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung durch Vorgriffsstunden, die finanziell ausgeglichen werden) sind verfassungswidrig. Auch die Empfehlungen zur Abschaffung der Teilzeit arbeiten mit billigem Populismus, führen politisch in die Irre und sind kontraproduktiv. Sie werden sich als nicht umsetzbar erweisen.

Wissenschaftliche Expertise ist in zentralen Bereichen nicht erkennbar. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die SWK die wissenschaftliche Diskussion zu zentralen Themen ignoriert:

- Bedarfs- und Angebotsprognosen der Länder
- Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften
- Rechtsprechung zur Arbeitszeit der Lehrkräfte, die auf der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Notwendigkeit einer prozeduralen Absicherung von Grundrechten bzw. grundrechtsgleichen Rechten beruht und mit der tradierten Rechtsprechung der Obergerichte bricht
- Aussagen zur Teilzeit
- Aussagen u.a. zur Bedarfssenkung, zu größeren Lerngruppen, zu hybridem Unterricht und Korrekturen durch Drittkräfte

Die SWK legt darüber hinaus ein paar Vorschläge vor, wie zusätzliches Lehrpersonal gewonnen werden kann, die sinnvoll sein können, wenn sie entsprechend ausgestaltet werden (u.a. Quereinstieg, Ein-Fach-Lehrkräfte, Lehrkräfte mit ausländischem Lehramtsexamen).

1. Analysen der Bedarfs- und Angebotsrechnung der KMK werden ignoriert

Die SWK behandelt die Prognosen des Einstellungsbedarfs und des Lehrkräfteangebots völlig unangemessen.

Die SWK analysiert die bisherige Arbeitsweise der KMK im Umgang mit dem Lehrkräftemangel überhaupt nicht: nicht an der Bedarfs- und Angebotsrechnung, nicht an den einzelnen von der Ländern bisher umgesetzten bzw. nicht umgesetzten Maßnahmen.

Die SWK ignoriert die wissenschaftliche Debatte zu den Prognosen und ist somit nicht in der Lage, der KMK Vorschläge zur Verbesserung der bisher skandalös schlechten Prognosen vorzulegen:

Die SWK stellt lediglich neben die Daten der letzten Prognose der KMK aus 2022 die von Klemm und Geis-Thöne. Sie geht aber mit keinem Wort auf die Kritik ein, die Klemm, Geis-Thöne oder Rackles an der Erstellung der KMK-Prognosen üben.

Und die ist fundamental:

Die KMK legt nicht offen, auf welche Weise sie bzw. die Bundesländer den Bedarf ermitteln. Nicht ausgewiesen wird, ob bzw. wie die von der KMK, bzw. den Kultusministerien beschlossenen grundsätzlichen bildungspolitischen Vorhaben in die Bedarfsplanung eingehen: der Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung in Grundschulen sowie der Ausbau der Ganztagschulen in der Sekundarstufe I, Inklusion, Förderkonzepte für sozial benachteiligte Schüler:innen. Außerdem ist nicht erkennbar, ob die KMK langfristige bildungspolitische Trends beachtet, wie die steigende Bildungsbeteiligung, also den längeren Schulbesuch und das Erreichen höherwertiger Schulabschlüsse.

Der KMK werden viel zu optimistische und damit unzutreffende Annahmen über die Studienabsolvent:innen vorgeworfen, die nicht vollvollziehbar sind und die nicht begründet werden. Die Realität der fehlenden Zahl von Studienplätzen und insbesondere die hohe Anzahl der Studienabbrüche / Studienwechsel im Lehramtsstudium ignorieren die KMK und eben auch die SWK. Schon seit den 2000er Jahren ist bekannt, dass höchstens 50 Prozent der Studienanfänger:innen bis in die Schulen gelangen (so Klemm 2009). Rackles nennt noch höhere Abbruchquoten, bzw. Quoten der Umorientierung auf andere Studiengänge und Berufsziele.

Die absolute Dringlichkeit, die Studienbedingungen zu verbessern (mehr Lehr-Personal für das Lehramtsstudium auf Dauerstellen), das Lehramtsstudium in Sinne besserer Studierbarkeit zu entwickeln sowie eine grundlegende Reform der Lehrkräftebildung einzuleiten, wird von der SWK nicht auf die Tagesordnung gesetzt.

Die SWK hätte diese Dringlichkeit betonen können, indem sie auf ihre angekündigten Vorschläge zur Reform der Lehrkräftebildung verweist.

Eine wissenschaftliche Expertise der SWK hätte der KMK Hinweise geben müssen, welche Anforderungen in Zukunft an ein abgesichertes Verfahren zur Entwicklung von Bedarfs- und Angebotsprognosen gestellt werden müssen.

Es folgt die Wiedergabe der einschlägigen SWK-Aussagen zum Lehrkräftemangel, die zeigen, dass die SWK durchaus um die zentralen Probleme weiß, die sie nicht bearbeitet:

Die Kultusministerkonferenz prognostiziert, dass bis 2025 rund 25.000 Lehrkräfte fehlen. Bis zum Jahr 2030 betrachtet beträgt der Negativsaldo zwischen Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -neuangebot rund 31.000 Lehrkräfte (KMK, 2022c). Andere Prognosen gehen von 40.000 bis zum Jahr 2025 bzw. 85.000 bis zum Jahr 2035 (Klemm, 2022) oder sogar von 70.000 bis zum Jahr 2025 bzw. 156.000 bis zum Jahr 2035 (Geis-Thöne, 2022) fehlenden Lehrkräften aus.

Aktuelle Entwicklungen können den Bedarf kurzfristig erhöhen. So wurden nach Ausbruch des Kriegs in der Ukraine bislang (Stand: 48. KW) über 200.000 Schüler:innen zusätzlich an Schulen in Deutschland aufgenommen (KMK, 2022b). (Empfehlungen, S. 6)

Der Lehrkräftemangel deutete sich seit Jahren in Prognosen an, steigende Zahlen von Schüler:innen bei stagnierenden bis sinkenden Zahlen von Studierenden und steigenden Zahlen von Lehrkräftepensionierungen haben dazu beigetragen. Mit den bisherigen Maßnahmen der Länder zur Lehrkräftegewinnung konnte der wachsende Bedarf, der auch im Zusammenhang mit pädagogischen Programmen wie ganztägiger Bildung und Inklusion sowie spezifischen Fördermaßnahmen entstanden ist, noch nicht kompensiert werden. (Empfehlungen, S. 6)

2. Warum Vorgriffsstunden verfassungswidrig und undurchführbar sind

Das entscheidende Mittel, um dem Mangel an Lehrkräften entgegenzuwirken, ist nach dem Vorschlag der SWK, aus dem in den Schulen vorhandenen Personal mehr Arbeitsleistung, mehr

Unterrichtsstunden zu pressen.

Es ist schon bemerkenswert, wie leichtfertig die SWK bei der Begründung dieser Absicht vorgeht, wie sie die KMK dabei auf den Holzweg führt und welcher Stimmungsmache gegen die Lehrkräfte sie sich dabei bedient.

Die SWK unterbreitet Vorschläge, die in den Schulen beschäftigten Lehrer:innen zu zwingen, eine höhere Wochenstundenzahl zu unterrichten und zwar durch Arbeitszeitkonten/Vorgriffsstunden.

Außerdem will die SWK die Teilzeit, wo es rechtlich machbar ist, verbieten, Pensionär:innen sollen länger arbeiten, und die Altersermäßigung soll abgeschafft werden. Schließlich will die SWK die Unterrichtsverpflichtung / die Anzahl der unterrichteten Stunden erhöhen - bei Einführung von schulischem Verwaltungspersonal, das die Lehrer:innen vermeintlich entlasten soll.

Im Wortlaut der SWK:

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz spricht folgende Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel aus:

1. *Erschließung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften mittels*
 - *Anpassung des Ruhestandseintritts, der Reduktion der Unterrichtsverpflichtung aus Altersgründen und der Teilzeitbeschäftigung an die aktuelle Situation;*
 - *Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in Anlehnung an das Konzept der Vorgriffsstunden;*
 - *erleichterter Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen;*
 - *Abordnung von Lehrkräften an Dienststellen mit besonderem Bedarf;*
 - *Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben.* (Empfehlungen, S. 4)

SWK ignoriert Forschung zur Arbeitszeit und Belastung von Lehrkräften

Die SWK ignoriert bei diesen Vorschlägen die wissenschaftliche Forschung zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrkräfte (Uni Göttingen – Forschungsgruppe um Frank Mußmann), die eindeutig belegt, dass die Lehrkräfte durch die geltenden Deputate die Normwochenarbeitszeit 40-Stunden, bzw. 42 Stunden in Hessen, nicht einhalten können, so dass die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf der Tagesordnung steht und nicht ihre Verlängerung. Sie besagen außerdem, dass viele Lehrkräfte in die Teilzeit ausweichen, um ihren Ansprüchen an die Qualität ihrer Arbeit gerecht zu werden, um ihre Gesundheit und damit ihre Arbeitsfähigkeit nicht zu gefährden, was ihnen bei vollem Deputat nicht gelingt.

Man kann es als putzig oder auch als frech bezeichnen, dass sich die SWK an einer vergleichsweise marginalen Stelle (Vor- und Nachbereitung von Klassenfahrten) und sehr oberflächlich auf die Göttinger Studien zur Arbeitszeit bezieht, dass sie also zu erkennen gibt, dass sie diese Studie zur Kenntnis genommen hat und dass sie zugleich deren zentralen Aussagen zur Arbeitszeit der Lehrkräfte und zur Rechtslage unterschlägt. Offenbar, weil sie ihr nicht passen. Jedenfalls ist dieses Vorgehen unwissenschaftlich.

Vor allem die juristische Beurteilung der SEK-Vorschläge zur Arbeitszeitverlängerung wird im Folgenden ausführlicher dargestellt. Der Paradigmenwechsel in der Verwaltungsgerichts-Rechtsprechung zur Lehrkräfte-Arbeitszeit, die auf der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus den Jahren 2010, 2012 und 2015 gründet, wird anhand von Auszügen aus dem Urteil des Niedersächsischen OVG vom 09. 06. 2015 nachvollziehbar gemacht.

SWK ignoriert Rechtslage: Verlängerung der Arbeitszeit ist verfassungswidrig

Die SWK propagiert die befristete Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung nach dem Modell der Vorgriffsstunden / Arbeitszeitkonten.

Die SWK weist darauf hin, dass es in den nächsten 20 Jahren nicht möglich ist, Vorgriffsstunden als Arbeitszeit auszugleichen. Der Ausgleich würde wohl nur pekuniär erfolgen können. Tatsächlich geht es also um verordnete Verlängerung der Arbeitszeit.

Die SWK empfiehlt die Prüfung der Möglichkeit einer befristeten Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in Anlehnung an das Konzept der Vorgriffsstunden (in Kombination mit flexiblen Wegen der Rückerstattung der

Vorgriffsstunden). Einschränkend sieht die SWK aber, dass der anhaltende Lehrkräftemangel es in den kommenden 20 Jahren schwer machen wird, Vorgriffsstunden durch Deputatsreduktion auszugleichen, weshalb die finanzielle Abgeltung realistischer zu sein scheint. (Empfehlungen, S. 12)

Die Verlängerung der Arbeitszeit wird von der SWK rechtlich nicht gewürdigt. Sie suggeriert, die Kultusministerien bewegten sich bei der Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung quasi im rechtsfreien Raum.

Vorgriffsstunden / Arbeitszeitkonten bedeuten, dass Lehrer:innen über den Zeitraum von mehreren Jahren Mehrarbeit leisten und somit die Norm von 40-Stunden noch mehr überschreiten als derzeit schon. Das ist rechtswidrig, ja das steht im Widerspruch zu grundlegenden Normen des Grundgesetzes.

Diese Feststellung ist nicht nur eine gewerkschaftliche Meinung, sondern sie ist gerichtsnotorisch.

Das Obergerverwaltungsgericht Lüneburg (OVG Lüneburg) hat am 09.06.2015 entschieden, dass die Regelstundenanhebung für die Gymnasiallehrkräfte gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) verstoße, weil der Verordnungsgeber den aus der genannten Vorschrift resultierenden prozeduralen Anforderungen nicht hinreichend Rechnung getragen habe. Als Grundlage zur angemessenen Ausübung der Fürsorgepflicht nannte das Gericht Art. 60 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG), wonach „die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten (darf).“

Die Landesregierung habe – so das Urteil – die die Erhöhung tragenden Erwägungen weder vollständig in der Verordnungsbegründung selbst offengelegt, noch habe sie die tatsächlichen Grundlagen für die Ausübung ihrer Einschätzungsprärogative – nämlich die tatsächliche Arbeitsbelastung der niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte – sorgfältig und nachvollziehbar ermittelt. Repräsentative Erhebungen auf der Basis von Selbstauskünften und Befragungen sieht das Gericht als geeignete Methode an.

Quelle: Expertengremium Arbeitszeitanalyse. Sachstandsbericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse beim Niedersächsischen Kultusministerium zur Neuregelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte Hannover, den 13.11.2017

Das oben zitierte Urteil des OVG Lüneburg kann nachgelesen werden: Normenkontrollverfahren; Arbeitszeit niedersächsischer Gymnasiallehrkräfte; Unvereinbarkeit der Anhebung der Regelstundenzahl von 23,5 auf 24,5 Stunden mit Art. 33 Abs. 5 und Art. 3 Abs. 1 GG, Urteile des OVG Lüneburg 5. Senat vom 09.06.2015– 5 KN 148/14, 5 KN 164/14, 5 KN 162/14, KN 161/14, 5 KN 163/14, 5 KN 160/14, 5 KN 165/14, 5 KN 208/14 und 5 KN 203/14
Permalink: <https://openjur.de/u/775847.html> (<https://oj.is/775847>)

Dieser Verstoß gegen die Fürsorgepflicht aus Art. 33 Abs. 5 GG durch die Niedersächsische Landesregierung wird in rechtskundlichen Stellungnahmen als „verfassungswidrig“ bezeichnet, so von LTO Legal Tribune Online.

Quelle: OVG Niedersachsen zur Unterrichtszeit: Zusätzliche Unterrichtsstunde ist verfassungswidrig, 09.06.2015 <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/ovg-niedersachsen-urteil-5kn14814-zusaetzliche-unterrichtsstunde-verfassungswidrig/>

Ist der Vorwurf der Verfassungswidrigkeit nicht doch zu hart?

Das Urteil des OVG spricht eine deutliche Sprache und bezieht sich auf Urteile des Bundesverfassungsgerichts zu den Anforderungen einer prozeduralen Absicherung von Grundrechten und grundrechtsgleichen Rechten aus den Jahren 2010, 2012 und 2015. Die willkürliche Erhöhung der Arbeitszeit tangiert einen mit der Verfassungsbeschwerde verfolgbar subjektiven Anspruch des Beamten.

OVG Lüneburg zur neueren Rechtsprechung der Bundesverfassungsgerichts

Die Begründung der niedersächsischen Landesregierung (BFGA Gesamtschule) *entspricht nicht den Anforderungen der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Notwendigkeit einer prozeduralen Absicherung von Grundrechten bzw. grundrechtsgleichen Rechten, also einer Absicherung dieser Rechte durch die Etablierung und Anwendung transparenter Verfahren zur Entscheidungsgewinnung*

sowie zur Offenlegung der die Entscheidung tragenden Gründe im Vorfeld des Normerlasses. Nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bedarf es immer dann, wenn sich aus einem Grundrecht oder grundrechtsgleichen Recht Leistungsansprüche ableiten, das Grundgesetz aber keine exakte Bezifferung der Leistungen erlaubt und dem Gesetzgeber dementsprechend ein weiter - gerichtlicherseits nur eingeschränkt überprüfbarer - Gestaltungsspielraum zukommt, in besonderem Maße einer Kontrolle der tatsächlichen Grundlagen und der Methode der Leistungsbemessung, um den Betroffenen effektiven Rechtsschutz zu gewähren.

...

In seiner Entscheidung zur Festlegung der Regelleistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch - SGB II - („Hartz-IV“) hat das Bundesverfassungsgericht herausgestellt, dass der Gesetzgeber zur Konkretisierung des Anspruchs auf Gewährung eines menschenwürdigen Existenzminimums (Art. 1 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsgebot aus Art. 20 Abs. 1 GG) alle existenznotwendigen Aufwendungen in einem transparenten und sachgerechten Verfahren nach dem tatsächlichen Bedarf, also realitätsgerecht, zu bemessen und das gefundene Ergebnis fortwährend zu überprüfen und weiterzuentwickeln habe (BVerfG, Urteil vom 9.2.2010 - 1 BvL 1/09 u. a. -, juris Rn. 139f.)

...

Dass die in der „Hartz-IV-Entscheidung“ aufgestellten Grundsätze auch für den Streitfall fruchtbar gemacht werden können, wird durch zwei ebenfalls neuere, das öffentliche Dienstrecht betreffende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts - seinem Urteil vom 14. Februar 2012 zur Professorenbesoldung (- 2 BvL 47/10 -, juris) sowie seinem Urteil vom 5. Mai 2015 zur Richterbesoldung (- 2 BvL 17/09 u. a. -, juris) -, bestätigt. Ausgangspunkt der dortigen Prüfung, ob die Besoldung der Universitätsprofessoren der Besoldungsgruppe W 2 in Hessen in den Jahren 2005 bis 2010, die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppe R 1 in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2003 und in Sachsen-Anhalt in den Jahren 2008 bis 2010 sowie der Besoldungsgruppe R 3 in Rheinland-Pfalz seit dem 1. Januar 2012 gegen höherrangiges Recht verstößt, ist das grundrechtsgleiche Recht der Beamten, Richter und Staatsanwälte auf Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation, welches - ebenso wie der Fürsorgegrundsatz - zu den von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt, die der Gesetzgeber angesichts ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur berücksichtigen muss, sondern zu beachten hat (st. Rsp., BVerfG, Beschluss vom 11.6.1958 - 1 BvR 1/52 u. a. -, juris Rn. 47; Beschluss vom 19.9.2007 - 2 BvF 3/02 -, juris Rn. 52; Urteil vom 14.2.2012, a. a. O., Rn. 143). Ebenso wie das Bundesverfassungsgericht der Vorschrift des Art. 33 Abs. 5 GG den grundrechtsgleichen (mit der Verfassungsbeschwerde verfolgbaren) subjektiven Anspruch des Beamten, Richters und Staatsanwalts auf ein amtsangemessenes Gehalt entnimmt (vgl. etwa Beschluss vom 11.6.1958, a. a. O., Rn. 48), leitet es aus Art. 33 Abs. 5 GG - wie ausgeführt - einen (grundrechtsgleichen) Anspruch des Beamten, Richters und Staatsanwalts gegen seinen Dienstherrn auf Fürsorge ab (vgl. BVerfG, Beschluss vom 15.12.1976, a. a. O., Rn. 34f.).

Quelle: [Niedersächsisches OVG](https://openjur.de/u/775847.html), Urteil vom 09.06.2015 - 5 KN 148/14, Fundstelle openJur 2015, 10982 <https://openjur.de/u/775847.html> (<https://oj.is/775847>)

Bedeutung der Verfassungswidrigkeit

In Niedersachsen würde ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto sofort vom OVG kassiert.

Das Expertengremium Arbeitszeitanalyse beim Niedersächsischen Kultusministerium hat in seinem Sachstandsbericht die repräsentative Arbeitszeituntersuchung der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen und weitere Studien ausgewertet und dem Kultusministerium Empfehlungen vorgelegt, die den Anforderungen des OVG entsprechen: Durch die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, die Einführung von Entlastungsstunden und die Erhöhung von Anrechnungsstunden soll den Lehrkräften ermöglicht werden, die Norm von 40 Wochenstunden einzuhalten.

In anderen Bundesländern wurden die Niedersächsischen Befunde zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung inzwischen bestätigt, in weiteren werden neue Studien vorbereitet. Es ist zu erwarten, dass auch in weiteren Bundesländern Urteile wie in Niedersachsen gefällt werden, die sich am Standard der neueren Urteile des Bundesverfassungsgerichts und der europäischen Rechtsprechung orientieren.

Spätestens vor dem Bundesverfassungsgericht würde die Verlängerung der Arbeitszeit der Lehrkräfte scheitern.

Der Vorschlag der SWK, analog zu Vorgriffsstunden für die nächsten Jahre Lehrer:innen zur Mehrarbeit zu verpflichten, wird – möglicherweise nach einer Phase politischer und juristischer Auseinandersetzung - keine zusätzlichen Unterrichtsstunden generieren.

Ein weiterer Rechtsbruch droht:

SWK Vorschlag zur Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung zu erhöhen, nach dem Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben „entlastet“ werden

Die SWK will „*Ressourcen für die unterrichtlichen Kernaufgaben freisetzen*“, stellt fest, dass „*Lehrkräfte auch zahlreiche Organisations- und Verwaltungsaufgaben*“ leisten, stellt in diesem Zusammenhang fest: „*Für diese Aufgaben erhalten Schulen Anrechnungsstunden*“ und schlägt vor, „*eine systematische Aufgabenkritik der Tätigkeit von Lehrkräften vorzunehmen*“ und „*auf dieser Grundlage dauerhaft Stellen für Verwaltungspersonal und weiteres pädagogisches Personal zu schaffen*“.

1.7. Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben

Neben der Kernaufgabe des Unterrichts übernehmen Lehrkräfte auch zahlreiche Organisations- und Verwaltungsaufgaben. Diese reichen von der Beschaffung von Unterrichtsmaterialien über die Betreuung von Bibliotheken, Fachräumen und IT-Ausstattung bis hin zur Organisation von Klassenfahrten (Mußmann & Hardwig, 2022). Für diese Aufgaben erhalten Schulen Anrechnungsstunden. Eine angemessene Ausstattung mit Verwaltungspersonal und weiterem nicht pädagogischem Personal kann Lehrkräfte deutlich entlasten und Ressourcen für die unterrichtlichen Kernaufgaben freisetzen.

Die SWK empfiehlt, eine systematische Aufgabenkritik der Tätigkeit von Lehrkräften vorzunehmen und auf dieser Grundlage dauerhaft Stellen für Verwaltungspersonal und weiteres pädagogisches Personal zu schaffen. (Empfehlungen, S. 13f.)

Diese Aussagen müssen dechiffriert werden:

Auf den ersten Blick klingt das Konzept plausibel. Lehrkräfte erledigen in der Tat eine Reihe von Aufgaben außerhalb des Unterrichts. Der Unterricht macht nach den Arbeitszeituntersuchungen ca. ein Drittel der Gesamtarbeitszeit aus. Die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, die pädagogischen Gespräche – die Beziehungsarbeit und die kollegiale Zusammenarbeit, die Mitarbeit in der Schule machen einen wachsenden Anteil der Gesamtarbeitszeit aus. Organisations- und Verwaltungsaufgaben werden von allen Lehrkräften im Zusammenhang der Arbeit mit ihren Lerngruppen erledigt. Viele dieser Aufgaben kommen nicht jede Woche vor, sondern am Anfang und Ende des Schulhalbjahres oder einmal im Jahr bei Klassenfahrten. Sie werden von Lehrkräften als belastend wahrgenommen. In der Jahresarbeitszeit und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sind sie aber nicht signifikant. Die Organisation von Klassenfahrten ist in der Jahresarbeitszeit nicht abbildbar, die Durchführungen von Unterrichtsgängen und Klassenfahrten aber durchaus.

Anrechnungsstunden erhalten Funktionsträger:innen. Ihre Aufgaben beziehen sich überwiegend auf die Arbeit mit Kolleg:innen und Schüler:innen. Sie haben auch Arbeiten übernommen, die früher von Verwaltungspersonal und Schulassistent:innen wahrgenommen wurde. Dieses Personal ist stark reduziert worden, ohne dass die Anrechnungsstunden erhöht worden sind. Im Gegenteil, sie sind vielfach gekürzt worden. Die SWK schlägt nun indirekt vor, den Funktionsträgern die Anrechnungsstunden zu kürzen. Das gefährdet die Funktionsfähigkeit der Schulen.

Angenommen, es gäbe ein ernsthaftes Konzept:

Die Bundesländer müssten die für das Verwaltungspersonal zuständigen Kommunen tatsächlich mit zusätzlichen Finanzmitteln ausstatten und die Kommunen müssten das Verwaltungspersonal tatsächlich einstellen, wenn sie es denn am Arbeitsmarkt bekommen. Die Bundesländer müssten tatsächlich Schulassistent:innen und weiteres Personal einstellen – wenn sie es am Arbeitsmarkt denn bekommen. Aber diese Bedingungen sind nach aller Erfahrung mit dem Handeln von Ländern und Kommunen wohl kaum zu erfüllen.

Aber selbst wenn sie erfüllt wären, müssten die Länder durch geeignete Verfahren nachweisen, ob denn die Lehrkräfte unter Einrechnung von Entlastungen bei einer Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung die

40-Stundenwoche einhalten können. Dazu müssten die Entlastungen bezogen auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte quantifiziert werden.

Nach allen vorliegenden Arbeitszeitstudien benötigen die Lehrkräfte, um die 40-Stundenwoche einhalten zu können, eine erhebliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, die einen wesentlich höheren Zeitanteil an der Wochenarbeitszeit hat, als die in den Arbeitszeitstudien festgestellten bürokratischen Arbeiten.

Auch dieser Vorschlag der SWK muss im geltenden Rechtsrahmen bewertet werden.

Der erfolgreiche Gang zur Normenkontrollklage vor den Oberverwaltungsgerichten ist vorhersehbar, wenn die Länder den aus der Fürsorgepflicht resultierenden prozeduralen Anforderungen bezüglich der tatsächlichen Arbeitszeit der Lehrkräfte nicht hinreichend Rechnung tragen.

Daher kann mit diesem Vorschlag der SWK bei realistischer Betrachtung kein zusätzlicher Unterricht generiert werden.

Die GEW sollte die Position, dass die Verlängerung der Unterrichtsverpflichtung auch in dieser Form verfassungswidrig ist, offensiv gegenüber den politisch Verantwortlichen und der Öffentlichkeit vertreten und die Ergebnisse der Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudien nutzen.

3. Angriff auf Teilzeit ist kontraproduktiv, wird mit billigem Populismus legitimiert, der auf einer unzutreffenden Darstellung der tatsächlichen Teilzeitsituation in den Schulen beruht

Für die SWK liegt in der Reduzierung der Teilzeit „die größte Beschäftigungsreserve“.

Umso erstaunlicher ist, wie irreführend, ja manipulativ sie die Beschäftigungsstatistik ausgewertet hat. Ebenso erstaunlich ist, wie die SWK die Konkurrenzsituation der Länder in der Werbung um Studierende gegenüber anderen Arbeitgebern ignoriert.

Die SWK suggeriert der KMK und der Öffentlichkeit, dass es mit der Reduzierung der Teilzeit eine angemessene, gegenüber den Beschäftigten vertretbare, einfach umsetzbare Möglichkeit gebe, das Beschäftigungsvolumen in erheblichem Umfang aus dem vorhandenen Personalbestand zu erhöhen: „Rein rechnerisch könnten durch eine Aufstockung aller Lehrkräfte, die 2020 in Teilzeit arbeiteten, auf Vollzeit-Stellen rund 205.000 VZE geschaffen werden.“

Diese Aussage ist grob irreführend. Sie stimmt auch „rein rechnerisch“ nicht.

Aus der Gegenüberstellung von VZE und eingestellten Lehrkräften kann überschlagsweise abgeleitet werden, wie viele Personen im System vorhanden sind, die auf eine Vollzeitbeschäftigung aufstocken könnten. Nach den Daten im Bildungsbericht arbeiteten im Jahr 2020 rund 447.000 Lehrkräfte in Teilzeit.¹ Von diesen sind rund 317.000 mit einem Stundenumfang zwischen 100 und 50 Prozent und rd. 130.000² mit einem Stundenumfang von weniger als 50 Prozent einer vollen Stelle beschäftigt (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, Tabelle H1-4web). Einige Länder gewähren neben Teilzeit auch Sabbaticals bzw. Sabbatjahre. Insgesamt ergibt sich bei einem Vergleich der Anzahl der beschäftigten Lehrkräfte und der von ihnen erbrachten Arbeitsleistung in VZE eine Differenz von 205.000 VZE. Rein rechnerisch könnten durch eine Aufstockung aller Lehrkräfte, die 2020 in Teilzeit arbeiteten, auf Vollzeit-Stellen rund 205.000 VZE geschaffen werden.

Die SWK empfiehlt,

- die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu begrenzen. Hier liegt die größte Beschäftigungsreserve. Bereits eine maßvolle Aufstockung der Arbeitszeit aller teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte hätte erhebliche Effekte. Die Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitszeit auf unter 50 Prozent sollte deshalb nur bei Vorliegen eng gefasster Gründe (z. B. Betreuung kleiner Kinder) gewährt werden; [...]

¹ Von den rd. 447.000 Lehrkräften in Teilzeit sind rd. 356.000 an allgemeinbildenden Schulen und 91.000 an beruflichen Schulen beschäftigt.

² Inklusive Lehramtsanwärter:innen/Referendar:innen. Die Statistik weist keine absolute Zahl der Personen im Vorbereitungsdienst aus. Im Jahr 2020 wurden rd. 30.000 Personen in den Vorbereitungsdienst eingestellt und 29.000 Personen schlossen diesen ab (KMK, 2022d). (Empfehlungen, S. 11f.)

Teilzeit unter 50 Prozent? - Ein Erfindung der SWK

In den Medien wurde über die Pressekonferenz der SWK skandalierend berichtet, dass Lehrkräfte nicht nur wesentlich mehr Teilzeit arbeiten als andere Berufsgruppen, sondern in erheblichem Umfang auch weniger als 50 % einer Vollzeitstelle. Das sei angesichts des Personalmangels unverantwortlich. Hier müsse die Politik endlich einschreiten.

Die Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitszeit auf unter 50 Prozent sollte deshalb nur bei Vorliegen eng gefasster Gründe (z. B. Betreuung kleiner Kinder) gewährt werden.“ (Empfehlungen, S. 12)

Es lohnt sich, die Statistik genauer zu betrachten:

Die SWK rechnet die rd. 130.000 Lehrkräfte, die laut der von ihr zitierten Statistik der Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung „Stundenweise Beschäftigte“ sind, den Teilzeitkräften zu. In der Fußnote 2 sagt die SWK übrigens, dass die Lehramtsanwärter:innen / Referendar:innen in dieser Rubrik mit erfasst sind.

Beim Schreiben dieser Fußnote hätte den SWK-Autor:innen auffallen müssen, dass es sich nicht um Teilzeitbeschäftigte handelt.

Welche Gruppen fallen unter „Stundenweise Beschäftigte“?

Es sind Menschen, die einen anderen Hauptberuf / ein anderes Hauptamt haben: Pastor:innen, Diakon:innen, Lehrkräfte, die im Hauptamt in der Behörde arbeiten und im Nebenamt in der Schule, Musiklehrer:innen aus Musikschulen, Lehrkräfte, die aus welchen Gründen auch immer, nur einen Arbeitsvertrag mit geringfügigem Stundenumfang haben (darunter auch Pensionierte), Lehrkräfte im Erziehungsurlaub, die trotz Freistellung stundenweise in der Schule unterrichten, und im Berufsbildenden Bereich z.B. Ärzt:innen in den Schulen des Gesundheitswesens, Meister:innen und Ingenieur:innen in Fachschulen und Berufsfachschulen, die schon zitierten Lehramtsanwärter:innen / Referendar:innen.

Es ist absurd, diese Gruppe der „Stundenweise Beschäftigten“ unter der Kategorie Teilzeitbeschäftigte zu subsumieren und zu suggerieren, Lehrkräfte würden eine in der übrigen Arbeitswelt nicht übliche Sonderrolle wahrnehmen und eine Teilzeit wahrnehmen können, die über 50% der Arbeitszeit hinausgeht.

Es ist absurd, zu suggerieren, aus den 130.000 Stundenweise Beschäftigten ließe sich ein höheres Beschäftigungsvolumen gewinnen. Das stimmt also auch „rein rechnerisch“ nicht.

Und wie peinlich ist dann der oben zitierte Vorschlag, die Reduktion der Teilzeit unter 50 Prozent eng zu begrenzen.

Was politisch bleibt, ist die Beschämung der Lehrer:innen und Lehrer, die sich vor der Arbeit drücken.

Angriff auf die „echte“ Teilzeit

Die SWK erkennt durchaus, dass die hohe Teilzeitquote etwas mit der Altersstruktur und dem hohen Frauenanteil der Lehrer:innenschaft zu tun hat.

Infolge der Verjüngung des Lehrkräftebestands in einigen Ländern befindet sich derzeit ein erheblicher Anteil in der Familiengründungsphase. Im Bildungsbericht 2022 wird für die Gruppe aller Erwerbstätigen festgestellt, dass von Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren rund zwei Drittel (70 Prozent) in Teilzeit arbeiten (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022). Für die Berufsgruppe der Lehrkräfte liegen keine gesonderten Zahlen vor, doch können sich hieraus die hohen Teilzeitquoten insbesondere bei weiblichen Lehrkräften erklären. (Empfehlungen, S. 12)

Die SWK fordert nun, dass alle Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit aufstocken sollen, auch diejenigen, die die Teilzeit aus familiären Gründen beantragt haben.

Wenn die Länder als Arbeitgeber die Lehrer:innen mit kleinen Kinder oder zu betreuenden Verwandten zu einem höheren Stundensatz zwingen, sie unter Druck setzen, werden sie überlegen, ob sie sich nicht vollständig beurlauben lassen.

Wenn sie dem Druck nachgeben, besteht die Gefahr, dass die Lehrer:innen überlastet werden und der Arbeitsbelastung gesundheitlich nicht gewachsen sind.

Die Verweigerung der Teilzeit für diejenigen, die keinen Rechtsanspruch auf Teilzeit haben, ignoriert die Arbeitsbelastung als sehr ernste Ursache für die Teilzeit und die Gefahr, dass diese Lehrkräfte bei Verweigerung der Teilzeit aus Krankheitsgründen ausfallen und frühpensioniert werden.

Auch der Angriff auf die Teilzeit zeigt, dass die Wissenschaftler:innen den Schuss noch nicht gehört haben:

Die Länder als Arbeitgeber der Lehrkräfte stehen in harter Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern, die Akademiker:innen einstellen. Und die Länder sind dabei, diesen Konkurrenzkampf zu verlieren. Hochschulabsolvent:innen entscheiden sich zunehmend für die Unternehmen mit Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, die also gute Teilzeit bieten. Die Einschränkung der Teilzeit würde dem Ziel der Verbesserung der Bedarfsabdeckung schaden und außerdem mehr Lehrkräfte in die Resignation und in den vorzeitigen Ruhestand treiben.

4. Vorschläge zur Bedarfsreduzierung hoch problematisch und lebensfremd

Die vorgesehenen Mittel zur Bedarfsreduzierung sind hoch problematisch und in ihrer Wirkung auf die Einsparung von Lehrpersonal gering: Erhöhung der Klassenfrequenzen, hybrider Unterricht, Selbstlernphasen.

Sie eignen sich auch nach der Darstellung der SWK nur für Schüler:innen mit einem positiven Selbstkonzept, also an Gymnasien und in der Sekundarstufe II. Auf jeden Fall bedeuten sie für die im Dienst befindlichen Lehrer:innen Mehrarbeit und eine erhöhte Belastung.

Der Vorschlag der SWK für den hybriden Unterricht ist äußerst lebensfremd. Die SWK schlägt vor, dass Lehrkräfte im hybriden Unterricht zwei Gruppen unterrichten – eine direkt, die zweite per Videokonferenz. Wer aus der Corona-Zeit die Probleme des hybriden Unterrichts kennt, weiß, welche intensive Arbeit mit den Schüler:innen erforderlich ist. Nun sollen es also zwei Lerngruppen sein. Zur Entlastung schlägt die SWK vor, dass Studierende die Klassenarbeiten und Klausuren vorkorrigieren und so die Lehrkräfte entlasten. Aus diesem Vorschlag spricht ein Unverständnis für die Funktionsweise schriftlicher Leistungskontrollen. Das sind keine Ankreuztests.

Die Schulen mit einem hohen Anteil von sozial diskriminierten Schüler:innen drohen unter dem Lehrkräftemangel zusätzlich benachteiligt zu werden. Immerhin erklärt die SWK, dass für diese Schulen höhere Klassenfrequenzen nicht in Frage kommen.

So wie die Entwicklung in den letzten Jahren verläuft, ist aber zu erwarten, dass die Personalmangelsituation vor allem die Schulen betrifft, deren Schüler:innen sich nicht auf der Sonnenseite des Lebens befinden.

Es ist nicht akzeptabel, dass diese Schüler:innen und ihre Lehrer:innen noch stärker belastet werden.

5. Weitere Vorschläge der SWK

Quer- und Seiteneinsteiger:innen, Ein-Fach-Lehrkräfte, ausländische Lehrkräfte

Weitere Vorschläge zum Einsatz von Ein-Fach-Lehrkräften, ausländischen Lehrkräften, sowie Quer- und Seiteneinsteiger:innen, Weiterqualifizierung in zusätzlichen Fächern usw. erscheinen durchaus sinnvoll und stimmen überwiegend mit den Vorschlägen überein, die die GEW vorgelegt hat. Für die Umsetzung hat die GEW die notwendigen Bedingungen formuliert.

Einsatz nicht voll Qualifizierter speziell von Studierenden unter Anleitung von Lehrkräften

Der Einsatz z.B. von Studierenden in der Masterphase findet in der Praxis schon statt. Die SWK spricht die Probleme bei der Umsetzung ihrer Vorschläge durchaus an.

Die Bedingungen der Betreuung im Rahmen des Lehramtstudiums durch neues Lehrpersonal auf festen Dauerstellen müssen geschaffen werden. Die GEW hat dazu Vorstellungen unterbreitet.

Einige Vorschläge sind absurd. Auch die Korrektur durch Dritte (s.o.) taucht hier wieder auf: So wird vorgeschlagen, im Hybridunterricht in der Sek. II beim Aufkommen von mehr Korrekturaufgaben den betroffenen Lehrkräfte, „*qualifizierte Korrekturassistent:innen an die Seite zu stellen.*“

Unterricht durch Pensionierte

Die SWK plädiert dafür mehr Pensionär:innen für das Unterrichten durch Werbung und die Erleichterung des Antragsverfahrens gewinnen. Aus Sicht der GEW müssen solche Angebote umfassend ausgestaltet werden und auch in finanzieller Hinsicht passend gemacht werden.

Aussagen zum Lehramtsstudium – Fehlanzeige

Aussagen zum Lehramtsstudium, auch kurzfristig umsetzbare, sind nicht enthalten. Es ist lediglich ein Gutachten zur Lehramtsbildung angekündigt.

Das ist ein großes Manko, weil einige Maßnahmen sofort umgesetzt werden könnten und weil in den Ländern „unter der Hand“ die Lehramtsbildung praktisch verändert wird, indem z.B. Studierende in der Masterphase in den Schulen selbständig unterrichten, ohne dass eine Betreuung organisiert ist. Außerdem wird das Referendariat weiterhin unverändert durchgeführt, ohne die Unterrichtserfahrung in der Masterphase zu beachten.

Verwaltungspersonal als Mittel zur Stundenerhöhung

Mehr Unterrichtsstunden sollen Lehrkräfte leisten, wenn zusätzliches Verwaltungspersonal eingestellt wird, das Arbeit in der Schule übernehmen soll, die bisher von Lehrkräften geleistet wird.

Achtung: Missverständnis! Das ist nicht die GEW-Forderung nach Entlastung, nach mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung des bisher zu leistenden Unterrichts. (s.o. S. 6, 7!)

Vorschläge zu vorbeugenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Diese klingen angesichts der vorgesehenen Maßnahmen zur Verlängerung der Arbeitszeit und Erhöhung der Arbeitsbelastung zynisch. Das durchaus ernsthafte Thema droht zu verbrennen.

Überlegungen zum Einsatz von Gymnasial-Lehrkräften in anderen Schulformen

Dieser Einsatz in der Sekundarstufe I und der Grundschule findet in verschiedenen Bundesländern seit Jahren statt. Die Vorstellungen der SWK sind allerdings sehr konservativ, da sie u.a. vom Weiterbestehen der unterschiedlichen schulformbezogenen Lehrämter mit der Besoldung nach A12 und A 13 ausgehen.

Die im politischen Raum behandelte Überwindung der vorhandenen Lehramtsstruktur und die gleiche Bezahlung wird nicht einmal erwähnt.

Es erscheint unverständlich, warum Gymnasiallehrkräfte vor Einsatz in anderen Schulformen der Sekundarstufe I nachqualifiziert werden sollen. An Gesamtschulen ist der Einsatz von Gymnasiallehrkräften in allen Lerngruppen seit Jahrzehnten selbstverständlich – ohne eine Nachqualifizierung.