

Die GEW kritisiert im Einzelnen an den verschiedenen Schulformen:

1. Grundschulen

Nur ein Drittel der Bewerberinnen und Bewerber für den Grundschulbereich bekommt eine feste Stelle, alle anderen Bewerber müssen sich mit schlecht bezahlten und unsozialen befristeten Verträgen zufrieden geben. Die Bezahlung dieser Lehrkräfte ist zum Teil so schlecht, dass sie kaum von dem Gehalt leben können, obwohl sie bei voller Stelle die gleiche Arbeit machen wie die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Besonders prekär ist diese Situation für Lehrkräfte, die nicht mit voller Stundenzahl, sondern unfreiwillig auf Teilzeit eingestellt werden.

2. Erweiterte Realschule:

Auch hier werden von 60 Neueinstellungen nur rund die Hälfte auf Beamtenplanstellen unbefristet eingestellt, der Rest muss sich ebenfalls mit befristeten Verträgen bei schlechter Bezahlung zufrieden geben. Hinzu kommt, dass alle Einstellungen im Bereich der Erweiterten Realschulen – auch die in Mangelfächern – als mobile Lehrerreserve, das heißt als Lehrerfeuerwehr vorgenommen werden, was zur Konsequenz hat, dass diese Lehrer 2 Jahre lang vertraglich verpflichtet sind, als Springer und Vertretungslehrer zur Verfügung zu stehen und auch in Kauf nehmen müssen, an anderen Schulen „ausgeliehen“ zu werden. Diese Lehrerinnen und Lehrer sind gegenüber diejenigen an anderen Schulformen deutlich benachteiligt. Außerdem fehlen Lehrer/innen mit gymnasialer Lehrbefähigung zum Einsatz in den Abiturskursen der Klassen 9 und 10.

3. Gesamtschule:

Ähnlich wie an den Erweiterten Realschulen herrscht hier ein erheblicher Fachlehrermangel im Bereich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer, der dazu führt, dass der Anteil des fachfremd zu erteilenden Unterrichtes an den Schulen zunehmend wächst und die Belastung der Kolleginnen und Kollegen dadurch zunimmt. Um kurzfristige Lücken zu schließen, ist es unbedingt erforderlich, die Planstellen im Bereich des Seiteneinsteigerprogramms für qualifizierte Diplomabsolventen auszuweiten und über diesen Weg mehr Fachlehrer im Bereich der Mangelfächer auszubilden. Aber auch hier gilt, dass qualifizierte Diplomabsolventen nur für das Seiteneinsteigerprogramm zu gewinnen sind, wenn eine angemessene Bezahlung gewährt wird. Hier fordert die GEW,

dass die im Tarifvertrag der Länder vorgesehenen Spielräume für eine bessere Bezahlung zur „Deckung des Personalbedarfs“ voll ausgeschöpft wird.

4. Gymnasium:

Nach vollständigem Ausbau des G8-Gymnasiums kommt es zum ersten Mal zu einem Rückgang der Einstellungszahlen an dieser Schulform. Das heißt, ab dem Schuljahr 2009/2010 wirkt das G8 als Personalsparmaßnahme. Während in den Vorjahren noch rund 80 bis 90 Bewerber/innen eine unbefristete Stelle am Gymnasium bekamen, wird es zu kommenden Schuljahr nur noch etwa 40 Neueinstellungen geben. Das bedeutet, dass von den 125 Bewerberinnen und Bewerber am Gymnasium nur knapp ein Drittel eine unbefristete Stelle im Saarland bekommen, die anderen müssen sich wiederum mit befristeten Stellen begnügen, oder sie wandern in andere Bundesländer ab.

Insgesamt hat die Belastung am Gymnasium nicht nur durch das G 8 zugenommen, sondern auch durch die Reform der gymnasialen Oberstufe. Durch die neue GOS (Gymnasiale Oberstufe Saar) gibt es weniger Kurswahlmöglichkeiten für die Schüler/innen, was dazu führt, dass die durchschnittliche Kursgröße in der Oberstufe erhöht wird – im Grunde auch eine Sparmaßnahme der Landesregierung

5. Berufliche Schulen:

Obwohl bis zu 50 Personen unbefristet neu eingestellt werden, herrscht weiterhin Lehrermangel, insbesondere in den Fächern Metalltechnik, Gesundheit und Ernährung, sowie mittlerweile auch in Deutsch und Englisch. Das heißt, es fallen nach wie vor viele Stunden aus und der Unterricht kann nicht nach Stundentafel abgedeckt werden.

Damit besonders in den Prüfungsfächern möglichst kein zusätzlicher Unterricht ausfällt (auch nicht bei Erkrankung) werden eine inzwischen große Zahl von Kollegen/innen mit Mehrarbeit beauftragt, die an die Grenzen der Belastbarkeit geht bzw. diese übersteigt.

Fazit:

Die GEW rechnet insgesamt mit etwa 300 unbefristeten Neueinstellungen. Bezogen auf rund 400 Ruhestandsversetzungen ist das viel zu wenig. Probleme bereitet auch die sogenannte „Lehrerfeuerwehr“, die als mobile Lehrerreserve Unterrichtsausfall verhindern soll. Diese ist entweder unterdimensioniert oder funktioniert überhaupt nicht. Die GEW befürchtet, dass es deshalb spätestens im Herbst (Krankheitswelle) an vielen Schulen zu

Unterrichtsausfall bzw. zu Zusammenlegung von Klassen und Kursen kommen wird.

Durch schlechte Stellenangebote, unzureichende Bezahlung und unprofessionelles Personalmanagement wird die Unterrichtsversorgung mit qualifiziertem Lehrpersonal im Saarland perspektivisch schlechter. Dadurch steigt die Belastung in den bestehenden Kollegien, und die Qualität der Lehr- und Lernbedingungen wird gemindert.

Zur Verbesserung der Situation fordert die GEW:

- 1. die Erstellung eines Lehrpersonalkonzeptes, das eine ausgewogene, gerechte und qualitätsvolle Versorgung aller Schulen mit Fachlehrern in den nächsten 10 Jahren sicherstellt,**
- 2. eine Einstellungsgarantie für alle Lehramtsstudierenden mit zweiter Lehramtsprüfung im Saarland, die mindestens die Note „befriedigend“ erreicht haben,**
- 3. Neueinstellungen in der Regel als unbefristete Einstellungen, auf vollen Beamtenplanstellen in den Besoldungsgruppen A12 und A13 oder – wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt werden – als angestellte Lehrkräfte gemäß der Eingruppierung in den TV-L in die Entgeltgruppen E11 und E13. Dabei soll eine Mindeststufenzuordnung bei der Ersteinstufung in die Stufe 3 erfolgen,**
- 4. ein grundsätzlicher Verzicht auf eine Absenkung der Eingangsbesoldung für neu einzustellende Realschullehrkräfte,**
- 5. eine großzügige Handhabung der Stufenzuordnung zur Deckung des Personalbedarfs in Mangelfächern, insbesondere für Seiteneinsteiger,**
- 6. ein funktionierendes System der „Lehrerfeuerwehr“ als mobile Lehrerreserve für alle Schulformen,**
- 7. die Erhöhung der Kapazitäten der Ausbildungsplätze für die Lehramtsanwärter/innen in den Studienseminaren, um eine größere Anzahl an Lehrernachwuchs perspektivisch im Saarland zur Verfügung zu haben,**
- 8. eine Erhöhung der Anwärterbezüge, um den Lehrerberuf auch in der Ausbildungsphase attraktiver zu machen,**
- 9. die Einrichtung einer zentralen Beratungs- und Dienstleistungsstelle im Kul-**

tusministerium für Lehrkräfte aller Schulformen, die sich für eine Einstellung in den Schuldienst des Saarlandes interessieren.

- 10. einen früheren Beginn der Personalisierung im Jahresverlauf durch die Kultusbehörde: anstatt erst kurz vor Schuljahresschluss die Einstellungsentscheidung zu treffen, sollte dies bereits zwei Monate früher erfolgen.**