

Herausgeber: Stadtverband Gelsenkirchen der GEW



Zeitung für Lehrerinnen und Lehrer in Gelsenkirchen und Gladbeck

April 2013

**1. Mai unser Tag! Gute Arbeit. Sichere Rente.**  
10:30 Uhr Demo ab MIR / 11:15 Uhr Kundgebung am Neumarkt



**Inklusion** Es besteht die Gefahr, dass die Politik das „Projekt Inklusion“ vor die Wand fährt. Nur wenn die materiellen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden, kann Inklusion gelingen. Dafür setzen wir uns ein! [www.inklusion.gew-nrw.de](http://www.inklusion.gew-nrw.de)



„Risiken ernst nehmen: Umsteuern!“

**Einladung**

**Personalversammlung für LehrerInnen  
an Grundschulen in Gelsenkirchen**

**am Dienstag, den 23. April 2013 , Beginn: 12:30 Uhr**

in der Gerhart-Hauptmann-Realschule an der Mühlbachstraße in Ge- Erle  
Für teilnehmende Lehrkräfte schließt der Unterricht am Versammlungstag nach der 4. Unterrichtsstunde.

## Auf ein Wort!



Karl-Heinz Mrosek

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

### Wahltag ist Zahhtag.

Nach dem der Bürger nun eine Wahlperiode lang gezahlt hat, stellen sich die Fragen: Habe ich zu viel gezahlt und/oder haben die Politiker meine Steuern optimal eingesetzt?

Je nach dem, wie der Bürger für sich diese Fragen beantwortet, wird er bei den Wahlen reagieren und die Parteien zahlen (büßen) lassen. In GE-W 154 hatte ich bemängelt, dass unser kollektives Wissen um die Probleme der Finanzpolitik nicht ausreicht und gefördert werden müsse, damit wir als Bürger kompetent in den Wahlkampf eingreifen und Politikern die richtigen Fragen stellen können. Inzwischen hat der GEW-Stadtverband die

Finanzproblematik sowie auch die Rentenproblematik in die Tagesordnung des nächsten Gewerkschaftstages eingebracht.

In den nächsten Tagen wird man also in Wuppertal darüber diskutieren, wie wir hier im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung unserer aller Kompetenz in diesen Fragen steigern können.

In dieser Zeitschrift wollen wir diese Themen aufbereiten und dokumentieren entsprechende Texte, die sich sowohl zum Eigenstudium als auch zum Einsatz im Unterricht eignen.

Wir hoffen, dass Sie diese Lektüre anregt, im Netz zu surfen, um weitere Informationen zu finden. Denken Sie daran,

Wahltag ist Zahhtag

*Karl-Heinz Mrosek*

## Tarifrunde

### Tariftelegramm Potsdam 9.3.2013

Am 9.3.2013, gab es in der Länder-Tarifrunde einen Abschluss mit einer Entgelterhöhung. Die GEW hatte zuvor ein von den Arbeitgebern vorgelegtes Papier zum Einstieg in die tarifliche Regelung der Lehrkräfte-Eingruppierung entschieden zurückgewiesen. Obwohl der GEW-Vorschlag für eine Eingruppierungsstruktur im Mittelpunkt der Verhandlungen stand, haben die Arbeitgeber nach zwei Tagen einen Text vorgelegt, der fast wörtlich dem Papier entsprach, das die GEW bereits in der Tarifrunde 2011 als nicht verhandelbar zurückgewiesen hatte. Die Arbeitgeber waren im Rahmen dieses Vorschlags nur zu einer vagen Verhandlungszusage bereit, die aber die Lehrkräfte in Sachsen ausgeschlossen hätte, die fast alle Tarifbeschäftigte sind. Die Gewerkschaften waren gemeinsam bereit, sich den Einstieg in die tarifliche Lehrkräfte-Eingruppierung auf das Tarifergebnis anrechnen zu lassen. Trotzdem haben die Arbeitgeber einen ernsthaften ersten Schritt verweigert.

Im Rahmen der Verhandlungen für eine mögliche Angleichung der Lehrkräfte Ost an West verlangten die Arbeitgeber, dass diese von den Lehrkräften in Form einer Gegenfinanzierung selbst bezahlt werden sollte. Mit dieser Verhandlungszusage wollten sie die GEW gleichzeitig bis Ende 2014 in die Friedenspflicht zwingen. So wäre der GEW die Möglichkeit genommen, auf eine Verhandlungsblockade der Arbeitgeber mit Streikmaßnahmen zu reagieren.

Das war für die GEW insgesamt völlig inakzeptabel. Das Thema L-ego bleibt nun weiter offen und kann jederzeit zum Gegenstand von Arbeitskampfmaßnahmen gemacht werden.

Die Erhöhung der Gehälter um 2,65 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2013 und um 2,95 Prozent zum 1. Januar 2014 bei einer Laufzeit von 24 Monaten bezeichnete Schaad als „ordentliches Ergebnis“. Zudem erhalten alle Landesbeschäftigten 30 Tage Urlaub im Jahr.

Die GEW-Bundestarifkommission Länder und der Koordinierungsvorstand haben dem Tarifergebnis noch am 9.3.2013 zugestimmt und den betroffenen Mitgliedern die Annahme empfohlen. Diese müssen nun in einer Mitgliederbefragung entscheiden, ob die GEW das Tarifergebnis annimmt.

*Ilse Schaad GEW-Hauptvorstand*

## Inhalt

Auf ein Wort / Inhalt / Tarifrunde	2
Politikwechsel für Arbeitnehmer/innen	3
Im Fokus: Beamtenversorgung	4
Rente im Sinkflug / Altersarmut	5
Forsa-Studie:	
Die Aussichten auf Enkel schwinden / Für wen macht die neue ATZ überhaupt noch einen Sinn?	8
Entwurf: Dienstrechtsreform und Dienstrechtsanpassungsgesetz NRW	9
Was ist eigentlich Arbeitsassistentin und wer bekommt sie? / Stress im Job macht krank	10
Mitglieder im örtlichen Personalrat Grundschule	11
Anträge Personalversammlung	12
Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung	14
Niederschrift über die Jahreshauptversammlung des GEW- Stadtverbandes GE / Verkürzung der Elternzeit bei neuer Schwangerschaft	15
Die Wirtschaft- und Finanzmarktkrise	16
9.SchRAeG: GEW-Kritik / Inklusion droht zu scheitern	18
Belastung der Lehrkräfte durch Klassenfrequenzen / Burn-out-Prävention	19
Mal ernsthaft	21
Im Paradies der Frotteure	22
Buchbesprechung	23
Gewerkschaftstag Wuppertal	24

## Gute Arbeit – Sichere Rente – Soziales Europa:

### Politikwechsel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

#### Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 2. Oktober 2012 (Auszüge) ...

##### 3. Europa sozial gestalten

Ziel des DGB ist die soziale Gestaltung Europas. Dafür fordern wir eine soziale Fortschrittsklausel und einen neuen Sozialkontrakt für Europa.

Beide gehören neben der Förderung von Wachstum und Beschäftigung ganz oben auf die Agenda europäischer Politik. Ohne gestärkte soziale Grundrechte droht Europa zu scheitern.

Die Bundesregierung ist besonders gefordert, wenn es um die Umsetzung der beiden Ziele und die Überwindung der Sparpolitik geht, die die soziale Spaltung in Europa vertieft und die Wirtschaft in vielen europäischen Ländern schwächt. Nur eine Politik, die auch die Einnahmeseite in den Blick nimmt, kann zu einer Überwindung der Eurokrise beitragen. Wirtschaftliche Prosperität und soziale Teilhabe sind keine Gegensätze. Sie bedingen sich gegenseitig. Wachstum und Wohlstand für alle sind auch die Voraussetzung für eine nachhaltige Finanzierung der öffentlichen Dienstleistung.

Ohne Prosperität, gute und zukunftsfähige Arbeitsplätze, starke soziale Sicherungssysteme sowie eine gerechte Besteuerung von Vermögen und Einkommen kann die Krise in der Eurozone nicht überwunden werden.

Wir erwarten von den Parteien, dass sie alles unternehmen um die **Beschäftigten vor den Folgen der Eurokrise zu schützen**, und die Krise mit **Zukunftsinvestitionen** bekämpfen indem sie

- Einen Marshallplan auflegen, der mit Zukunftsinvestitionen für eine Modernisierung in Europa für dauerhaften Wohlstand und Beschäftigung für alle sowie für eine höhere Lebensqualität durch ein qualitatives Wachstum sorgt. Denn Europa kann nur gemeinsam aus der Krise heraus wachsen. Ein solches Programm zielt darauf ab, langfristige Produktivitätszuwächse mit kurzfristiger Konjunkturbelebung zu verbinden und dabei mittel- und langfristig die öffentlichen Finanzen zu entlasten. Es kann neue Impulse für qualitatives Wachstum durch eine nachhaltige und ressourcenschonende Industrie- und Dienstleistungspolitik setzen. Dabei kommt der Energiepolitik in Europa eine Schlüsselrolle zu;
- Die Krisenverursacher an der Sanierung der über-

schuldeten Haushalte beteiligen – mit einer Gerechtigkeitssteuer in Form einer einmaligen Vermögensabgabe in Höhe von drei Prozent des Vermögens ab 500.000 Euro bei Ledigen und 1 Mio. bei Verheirateten, mit der Besteuerung von Finanztransaktionen (einschließlich Derivate) mit 0,1 Prozent oder – solange diese nicht durchgesetzt werden kann – mit einer umgehend eingeführten Börsenumsatzsteuer auf nationaler Ebene;

- Die Handlungsfähigkeit der Mitgliedsstaaten zurückgewinnen helfen, indem Einnahmen strukturell erhöht und Reichtum gerechter verteilt wird – in Deutschland u. a. durch eine Vermögenssteuer, um insbesondere den Bildungssektor ausreichend zu finanzieren;
- Die steuerpolitische Harmonisierung vorantreiben, d. h. die Steuersysteme
- (geschlechter-) gerecht gestalten Steuerdumping vorantreiben, d. h. das Steuerdumping verhindern, Verschuldungskriterien an Konjunkturzyklen anpassen, den Steuervollzug stärken und Steuerhinterziehung bekämpfen;
- Die Staatsfinanzen der Euroländer von den Finanzmärkten entkoppeln, d. h. eine Banklizenz für den ESM erteilen und kostenlose Kreditausfallversicherungen für private Anleger gewähren, wenn diese Staatsanleihen zu Bedingungen des ESM erwerben, sowie Eurobonds einführen, denn die Euroländer brauchen einen monetären Schutzschirm und eine Zinsobergrenze gegen Wucherzinsen der Spekulanten, wenn sie ihre öffentlichen Aufgaben erfüllen sollen; (...)
- die Macht der Ratingagenturen brechen, z. B. indem alle Finanzmarktprodukte erst von einem öffentlichen Finanz-TÜV geprüft und zugelassen werden, bevor sie auf den Markt gelangen.

Wir wollen **Europa sozialer und demokratischer** machen. Deswegen erwarten wir von den Parteien, dass sie

- die soziale Dimension Europas durch einen gesonderten „EU-Sozialvertrag“ erweitern und dabei die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen sowie der Gewerkschaften stärken (bessere Rechtssetzungsakte und Stärkung des sozialen Dialogs, sowie der Mitbestimmungsrechte der Sozi-

alpartner und der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer);

- die EU-Verträge um eine umfassende und wirksame soziale Fortschrittsklausel ergänzen, um den Vorrang der sozialen Grundrechte vor den Binnenmarktfreiheiten abzusichern;
- einen Konvent einberufen, um Europa demokratischer zu machen und das Europaparlament u. a. durch ein umfassendes Initiativrecht zu stärken.

In vielen europäischen Ländern leiden junge Menschen besonders unter den Auswirkungen der Schulden- und Wirtschaftskrise. Sie brauchen Perspektiven, denn wir dürfen es nicht zulassen, dass eine ganze Generation ohne Zukunftschancen heranwächst. Das kann zu einer ernststen Gefahr für die europäische Idee und Integration werden. Deswegen erwarten wir von den Parteien, dass sie ein **EU-Programm zur Jugendbeschäftigung** auflegen, das Jugendarbeitslosigkeit bekämpft sowie gute Arbeit und Ausbildung für Jugendliche gewährleistet.

Wir erwarten von den Parteien, dass sie den **europäischen Arbeitsmarkt neu ordnen**, die **Tarifautonomie respektieren und stärken**, die **Prekarisierung der Arbeit stoppen**, Untergrenzen garantieren, Lohn- und Sozialdumping verhindern, **gute Arbeit in Europa sichern** und ausbauen, indem sie

- die Rechte mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer stärken und ihre Informations-, Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke ausbauen (u. a. durch Programme wie EURES, ESF) sowie ihre Diskriminierungen durch Antidiskriminierungsrichtlinien verhindern;

- Effiziente Kontrollen zur Einhaltung bestehender Arbeits- und Sozialstandards einführen, insbesondere Maßnahmen gegen Lohn- Diskriminierung (gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit am gleichen Ort, bessere Überprüfbarkeit der Sozialversicherungspflicht entsandter Arbeitnehmer und des Arbeitnehmerstatus, An- und Abmeldepflichten für Arbeitgeber von und über entsandte Arbeitnehmer nach Deutschland und Angabe ob sie verliehen werden) und eine bessere Finanzausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit gewährleisten;
- die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie novellieren und klarstellen, dass die dort festgelegten zwingenden Mindestarbeitsbedingungen nur Mindest- und nicht Maximalregelungen sind (dann können auch in anderen Regelungsbereichen erforderliche (tarifvertragliche) Besserstellungen geregelt werden, die beim Einsatz entsandter Arbeitnehmer im Einsatzland zur Anwendung kommen müssen);
- die EU-Binnenmigration fördern und Zuwanderung europäisch gestalten.



Kommentar von Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende

## Im Fokus: Beamtenversorgung versus Rente

Die Meldungen, in denen über hohe Pensionen und niedrige Renten berichtet wird, häufen sich aktuell wieder. Für gewöhnlich lautet das Fazit ungefähr so: Beamte schwämmen im Ruhestand im Geld und das müsse dringend geändert werden. Als Vergleichsmaßstab werden durchschnittliche Rentenansprüche herangezogen. Dabei bleibt eine Differenzierung der beiden gänzlich unterschiedlichen Systeme Beamtenversorgung und Rente sowie eine Gegenüberstellung Personen mit vergleichbaren Bildungs- und Berufsbiografien bis auf wenige Ausnahmen aus. Vergessen wird meistens auch, dass die Beamtenversorgung die Funktion einer Vollversorgung übernimmt, also einer Rente plus betrieblicher Zusatzrente entspricht.

Kürzlich stellte eine Zeitung sogar fest, die Beschäftigung als Beamter schütze vor Altersarmut. Dies ist mit Blick auf den verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz einer amtsangemessenen Alimentation eine interessante Erkenntnis.

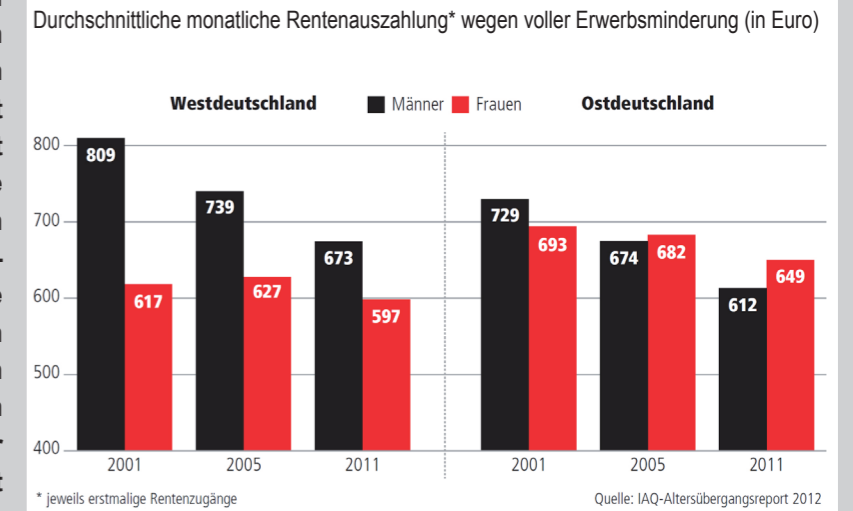
Doch während sich Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst zum Beispiel als Polizisten oder Feuerwehr-

mann besonderer Sympathien in der Bevölkerung erfreuen, werden sie im Ruhestand häufig nur noch als Kostenfaktor, als Belastung für die öffentlichen Haushalte wahrgenommen. Die Beamtenversorgung müsse gekürzt werden, da sie im Vergleich zur Rente viel zu hoch sei. Auffallend ist, dass diese Forderung überwiegend von denjenigen vertreten wird, die auch den Ausbau der privaten, kapitalgedeckten Altersvorsorge propagieren.

Die Vergleiche mit der Beamtenversorgung lenken davon ab, dass wir dringend Reformen brauchen, damit die gesetzliche Rente auch in Zukunft zum Leben reicht. Doch warum wird nicht gefordert, das System der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken? Niedriglöhne, ungesicherte Beschäftigung und Minijobs bewirken Minirenten. Die sich durch mehrere Rentenreformen abzeichnende Absenkung des Niveaus auf 43 Prozent führt für viele sicher in die Altersarmut und dies trotz jahrelanger Beitragszahlung. Der DGB macht sich deshalb stark für eine gerechte Rente und zeigt auf, wie Altersarmut vermieden werden kann.

## ERWERBSMINDERUNG: Rente im Sinkflug

Durch die Rente mit 67 wird die Zahl der Erwerbsminderungsrenten in den nächsten Jahren steigen. Zu diesem Schluss kommt das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Der Grund für die Zunahme: Viele Beschäftigte schaffen es nicht, bis 67 in ihrem Job durchzuhalten. Bereits 2011 war jeder fünfte Renteneintritt vorzeitig wegen fehlender Erwerbsfähigkeit durch Krankheit oder Behinderung. Zudem sind die Renten wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung seit 2001 deutlich gesunken.  
aus: „einblick“ 18/12



## Sozialstaatsentwicklung und Alterssicherung in der Krise Altersarmut – ein Armutszeugnis für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft

*Das hierzulande schon heute bestehende, also keineswegs – wie häufig behauptet – erst in ferner Zukunft drohende Problem der Verarmung vieler alter Menschen ist für die Betroffenen deshalb besonders gravierend, weil ihnen jede Hoffnung auf einen auskömmlichen Ruhestand geraubt, nach einem häufig langen, entbehrungsreichen Arbeitsleben die Würde genommen und ein gerechter Lohn für ihre Lebensleistung vorenthalten wird.*

Zudem wirkt Altersarmut als gesellschaftliche Drohkulisse und politisches Disziplinierungsinstrument für die Arbeitnehmer/innen, das Millionen jüngere Menschen nötigt, härter zu schuften und einen wachsenden Teil ihres mühselig verdienten Geldes auf den Finanzmärkten in der trügerischen Hoffnung anzulegen, durch private Vorsorge einen materiell gesicherten Lebensabend verbringen zu können.

Das dem Problem der Altersarmut erst große öffentliche Aufmerksamkeit zuteilwurde, als Ursula von der Leyen aus parteitaktischen Gründen, nämlich um ihr Konzept der „Zuschussrente“ innerhalb der Union und der Koalition durchsetzungsfähig zu machen, dramatisierende Zah-

len zur Rentenhöhe im Jahr 2030 veröffentlichte, hat wahrscheinlich nicht zuletzt damit zu tun, dass jene Menschen, die Angst vor Armut im Alter haben, das für sie leidige Thema am liebsten verdrängen.

### Ausbau des Sozialstaates und der Altersvorsorge nach 1945

Das im Kaiserreich begründete mehrgliedrige Wohlfahrtsstaatssystem mit der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung sowie der während der Weimarer Republik ergänzend geschaffenen Arbeitslosenversicherung als Kerninstitutionen wurde

in der 1949 gegründeten Bundesrepublik beibehalten und relativ zügig ausgebaut.

Im angehenden „Wirtschaftswunder“ galt die Rente als „verdienter Lohn für Lebensleistung“, auf die man einen verfassungsrechtlich garantierten Anspruch hatte, um im Ruhestand keine großen Abstriche vom gewohnten Lebensstandard hinnehmen zu müssen. Seinerzeit wäre niemand auf die Idee gekommen, das Rentenniveau zu senken, obwohl die durchschnittliche Lebenserwartung der Menschen auch damals kontinuierlich stieg. Das relativ stete Wachstum der Wirtschaft, die allgemeine Wohlstandsentwicklung sowie der Systemgegensatz schufen in den 1950er, 1960er- und frühen 1970er-Jahren ein für die Rentenpolitik ausgesprochen günstiges Klima, wie sie überhaupt verhältnismäßig generöse Leistungen für sozial Benachteiligte und Bedürftige ermöglichen. Damals gab es eine „Allparteienkoalition“ der Sozialpolitiker/innen im Bundestag, was aber nicht mit gren-

zenloser Großzügigkeit ihrer Fraktionen zu erklären ist, sondern in der günstigen Konjunkturlage, erfolgreichen Kämpfen der Gewerkschaftsbewegung unter Einschluss spontaner Arbeitsniederlegungen (Septemberstreiks 1969) sowie einer mittlerweile gefestigten Wohlfahrtskultur der Bundesrepublik begründet lag. Armut wurde zwar keineswegs beseitigt, aber für mehrere Jahrzehnte eher zu einer gesellschaftlichen Rand(gruppen)erscheinung (vgl. hierzu: Butterwegge 2012a, S. 96 ff.).



*Der Autor dieses Beitrags, Prof. Dr. Christoph Butterwegge, ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Köln. Er hat soeben (mit Gerd Bosbach und Matthias Birkwald) ein neues Buch veröffentlicht: „Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung“, Frankfurt am Main/New York 2012. Nachdruck des Beitrags mit freundlicher Genehmigung der „Gegenblende“. Bei der Gegenblende handelt es sich um ein gewerkschaftliches Online-Magazin.*

### Vom Modellfall zum Auslaufmodell?

Zu einer historischen Zäsur in der Wohlfahrtsstaatsentwicklung führte die Weltwirtschaftskrise 1974/75, denn seither fand mit Ausnahme einzelner Leistungsverbesserungen im Bereich der Familienpolitik und der Einführung der Pflegeversicherung kein weiterer Ausbau des sozialen Sicherungssystems mehr statt (vgl. hierzu: Butterwegge 2012b, S. 113

ff.). Stattdessen wurden zahlreiche Transferleistungen gekürzt, Anspruchsvoraussetzungen verschärft und Kontrollmaßnahmen intensiviert. Das gilt auch für die gesetzliche Altersvorsorge, deren Leistungsniveau schrittweise herabgedrückt wurde. Beispielsweise ging man von der brutto- zur nettolohnbezogenen Anpassung der Renten über, verkürzte die Höchstdauer der Anrechnung von Ausbildungszeiten, ließ die Rente nach Mindestentgeltpunkten auslaufen, hob die Altersgrenzen für den Renteneintritt von Frauen schrittweise von 0,3 Prozent pro Monat bei vorzeitigem Rentenbezug ein, die bis zum Tod wirksam sind.

Der neoliberale Zeitgeist, die Wirtschaftseliten und die etablierten Parteien meinten es nicht gut mit Arbeitnehmer(inne)n und Senior(inne)n. Einerseits wurde der Arbeitsmarkt dereguliert und vornehmlich mittels der sog. Hartz-Gesetze ein breiter Niedriglohnsektor konstituiert. Das arbeitsrechtlich und tarifvertraglich geschützte Normalarbeitsverhältnis mit einer gut entlohnten Vollzeittätigkeit wurde durch atypische Beschäftigungsverhältnisse geschwächt: Mini- bzw. Midijobs, Leiharbeit sowie Werk- und Honorarverträge prägen seither die Arbeitswelt, was erhebliche Konsequenzen für die Altersversorgung der dort Tätigen hat (vgl. dazu: Schmitz 2012). Andererseits wurden die sozialen Sicherungssysteme zunehmend Markt-, also Leistungs- und Konkurrenzgesetzen unterworfen.

### Die rot-grünen Rentenreformen: Altersarmut per Gesetz

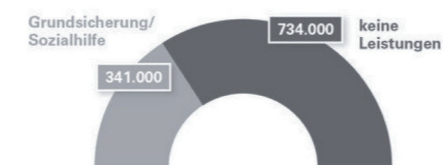
Mit der nach Walter Riester benannten Rentenreform war ein doppelter Paradigmenwechsel verbunden: zum einen stand nicht mehr das für den Sozialstaat jahrzehntelang konstitutive Ziel der Lebensstandardsicherung, sondern die angeblich über die Leistungsfähigkeit des „Wirtschaftsstandortes“ entscheidende Beitragsatzstabilität im Mittelpunkt der

Alterssicherungspolitik (vgl. dazu: Schmähl 2012, S. 50 ff.). Versicherungskonzernen, Großbanken und Fondsgesellschaften wurde mit der staatlich geförderten Privatvorsorge ein neues Geschäftsfeld erschlossen, während für prekär Beschäftigte, Geringverdiener/innen und Langzeitarbeitslose bzw. Mehrfacharbeitslose, die sich keine private Altersvorsorge leisten (können), mit dem bis zum Jahr 2030 schrittweise sinkenden Rentenniveau das Risiko der Armut im Ruhestand verbunden ist. Zum anderen brach nach der Pflegeversicherung nun auch ein „klassischer“ Versicherungszweig mit dem Prinzip der paritätischen Finanzierung.

Gerechtfertigt wurden die Reformen, durch die das Rentenniveau bis zum Jahr 2030 um mehr als ein Viertel gesenkt wird, in Politik und (Medien-)Öffentlichkeit mit dem demografischen Wandel und mangelnder „Generationengerechtigkeit“, obwohl besonders künftige Rentnergenerationen darunter zu leiden haben (vgl. dazu Bosbach/Korff 2012; Kistler/Trischler 2012; Kreutz 2012). Versicherungskonzerne, Großbanken und Kapitalanlagegesellschaften übten durch professionelle Medienkampagnen gegen das umlagefinanzierte Rentensystem und durch Lobbyarbeit politischen Druck aus (vgl. Wehlau 2012).

#### Verdeckte Armut oft bei Älteren

Von den 1.075.000 über-64-Jährigen mit Anspruch auf Grundsicherung im Jahr 2007 bezogen...



Von allen Personen, die Anspruch auf Sozialhilfe oder Grundsicherung hätten, bekamen keine Leistungen:



Quelle: Becker 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

### Renten Kürzung durch Lebensarbeitszeitverlängerung

Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre führt zu weiteren Rentenkürzungen, zwingt sie doch mehr Arbeitnehmer/innen, vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters – und das heißt: mit entsprechenden Abschlägen – in den Ruhestand zu gehen.

Mit besonderer Härte trifft die Heraufsetzung der Altersgrenze unterdurchschnittlich Verdienende, Mehrfach- und Langzeitarbeitslose. Nach dem Auslaufen der sog. 58er Regelung, die dafür sorgte, dass ältere Langzeitarbeitslose dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen mussten, um Transferleistungen beziehen zu können, werden die Betroffenen mit 63 Jahren zwangsverrentet, was ihre dürftigen Rentenanprüche weiter verringert.

### Abbau des Sozialstaates und Anstieg der (Alters-)Armut

Ursula von der Leyens umstrittenes „Rentenpaket“ enthält für das

Problem der Armut im Alter keine Lösung. Aufgrund hoher Zugangshürden (lange Versicherungs- und Pflichtbeitragszeiten sowie jahrzehntelanges „Riestern“) würde die Zuschussrente nur eine kleine Gruppe von Menschen erreichen. Mehrfach- und Langzeitarbeitslose müssen z. B. auf den Rentenzuschuss verzichten, weil sie die genannten Voraussetzungen nicht erfüllen. Und selbst bei den Anspruchsberechtigten könnte die Zuschussrente wenig gegen die Altersarmut ausrichten, müssten sie doch von ihren damit auf 850 EUR im Monat aufgestockten Bezügen noch Beiträge zur kranken- und Pflegeversicherung entrichten.

Bisher war die staatlich subventionierte Privatvorsorge freiwillig. Da eine der o. g. Voraussetzungen für den Bezug der Zuschussrente das jahre-, später sogar das jahrzehntelange „Riestern“ ist, lässt sich diese als weiteres Förderprogramm für die Versicherungswirtschaft bezeichnen. Denn zumindest für Geringverdiener/innen würde die private Vorsorge nahezu obligatorisch, also ausgerechnet für eine Bevölkerungsgruppe, deren Angehörige vorher höchst selten

Riester-Verträge abschlossen, weil sie mit ihrem kargen Lohn oder Gehalt ohnehin kaum über die runden kamen.

Ähnliches gilt auch für das unter der Leitung von Sigmar Gabriel erarbeitete Rentenkonzept der SPD. Denn es beinhaltet eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge, die ebenfalls dem Finanzsektor zugutekäme und implizit eine weitere Schwächung der gesetzlichen Rentenversicherung bedeutet.

Die – im Gegensatz zur Zuschussrente – ausschließlich steuerfinanzierte „Solidarrente“ der SPD in gleicher Höhe (850 EUR monatlich; allerdings handelt es sich hierbei um einen Nettobetrag) würde die Arbeitgeber noch stärker aus ihrer Verantwortung für eine solide Alterssicherung der Arbeitnehmer entlassen. Dass die SPD und ihr Kanzlerkandidat Peer Steinbrück an der Riester-Reform der Absenkung des Rentenniveaus und der „Rentemit 67“ im Kern festhalten, macht sie im Kampf gegen die Altersarmut nicht eben glaubwürdiger.

aus: Aktiver Ruhestand – Nr. 4/2012

## Altersarmut nimmt zu

**Zuerst die gute Nachricht: In Deutschland nahm die Zahl der Haushalte, die Privatinsolvenz anmelden mussten, im Jahre 2011 gegenüber dem Vorjahr um 2,2 % ab.**

Alarmierend aber ist, dass bei zwei Altersgruppen die Zahl der Privatinsolvenzen zunahm. Das sind die jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren und die Älteren über 60. Bei den Jungen beträgt die Zunahme 0,9 %, bei der Generation 60 plus aber 6,7 %!

Betrachtet man die Zahlen für die Älteren genauer, so stellt man vor allem bei den Frauen eine gravierende Zunahme fest. Meldeten sich 2010 „nur“ 3674 Frauen insolvent, so waren es im Jahre 2011 schon 4125 (+ 12,3 %). Bei den Männern nahmen die Insolvenzen von 5857 auf 6048 zu (+ 3,3 %).

Die Bürgel Wirtschaftsinformationen erklären diese Entwicklung in ihrem „Schuldenbarometer“ so:

*„Bei den Senioren-Pleitiern sind ... vor allem Arbeitnehmer mit einem geringen Einkommen gefährdet. Gerade die betroffenen Frauen sind oft geringfügig oder befristet beschäftigt, oder sie arbeiten in Teilzeit. Neben dem weiter sinkenden Rentenniveau tragen Arbeitslosigkeit und Niedriglöhne dazu bei, dass immer mehr Menschen im Alter von Armut bedroht sind.“* (Ausführlich: [www.buergel.de](http://www.buergel.de))

Man kann sicher annehmen, dass die angemeldeten Privatinsolvenzen älterer Menschen nur die Spitze eines Eisberges sind. Eine weit größere Anzahl von Senior/innen versucht, mit dem geringen Einkommen auszukommen, auch wenn es hinten und vorne nicht reichen will. Für ein so reiches Land wie Deutschland ist dieser Zustand eine Schande. Wo bleibt da das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes?

HS

## Forsa-Studie untersucht Gründe Die Aussichten auf Enkel schwinden

Familiengründung als Lebenserfüllung? In Deutschland verliert diese scheinbar genetische Selbstverständlichkeit an Bedeutung. Im Auftrag der Zeitschrift „Eltern“ ist das Meinungsforschungsinstitut FORSA allen verbreiteten Vermutungen und Halbwahrheiten auf den Grund gegangen.

Über 1000 kinderlose Frauen und Männer zwischen 25 und 45 wurden zu ihren Wünschen und Motiven bei der Familienplanung befragt. Fast ein Viertel (22 %) hat gar keinen Kinderwunsch. Hier ist die Kinderlosigkeit nicht Pech oder Zufall, sondern es gibt für diese Gruppe ganz bewusst manche Alternativen möglicher Lebensformen: Beruf, Reisen, Hobbys – da sind Kinder nun mal störend.

Aber auch bei den zwei Dritteln der Befragten (unter den 25- bis 29-Jährigen sind es sogar 86 %) mit klarem Kinderwunsch gibt es erhebliche

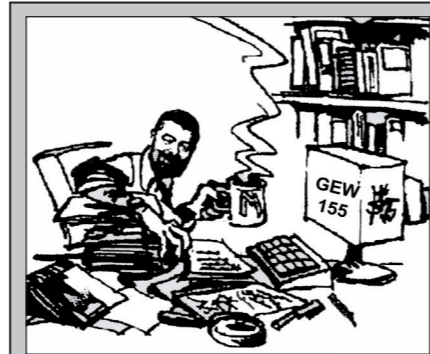
Widerstände bzw. Besorgnisse gegenüber einem Nachwuchs: Finanzielle Unsicherheit und Sorgen um den Arbeitsplatz (86 %) stehen ganz oben auf der „Mängelliste“, aber auch diffusere Ängste vor der eigenen Unzulänglichkeit, Beruf und Familie womöglich nicht unter einen Hut bringen zu können (77 %) oder den Alltag nicht mehr meistern zu können (79 %). Es werden die wenig optimalen Betreuungsmöglichkeiten (61 %) und ein insgesamt wenig kinderfreundliches Klima in Deutschland (49 %) angeführt.

Etwas mehr junge Menschen (51 %) nennen als Grund doch tatsächlich: „Weil Eltern immer seltener auf die Hilfe von Großeltern zurückgreifen können.“ Für diese Behauptung (oder Realität?) gibt es natürlich die unterschiedlichsten Gründe – der seltenste dürfte eine Unwilligkeit von Oma und/oder Opa sein.

Dass diese Befürchtung noch klar über den 45 % des gesellschaftlichen Offenbarungseides liegt („Weil Familie an sich in der deutschen Gesellschaft keinen hohen Stellenwert

hat.“), sollte nicht nur Familienpolitiker/innen zu denken geben. Es wäre gewiss eine solide Expertise wert, warum das alles so ganz, ganz anders bei unserem christlich-abendländischen Nachbarn Frankreich ist.

Frank Osterlow



### Impressum

**Herausgeber:**  
GEW-Stadtverband Gelsenkirchen  
Essener Straße 88, 45899 Gelsenkirchen

**Redakteur (verantw.):** Karl-Heinz Mrosek  
**Layout:** Christine Steinchen  
**verantwortl.i.S.d.P.:** Karl-Heinz Mrosek  
GEW-Stadtverband  
Gelsenkirchen  
Essener Straße 88  
45899 Gelsenkirchen

## Für wen macht die neue ATZ überhaupt noch einen Sinn?

Die neue ATZ (für die Geburtstage 02.08.1952 – 01.08.1955) wird noch schlechtere Bedingungen haben als die halbneue ATZ (Geburtstage 02.08.1949 – 01.08.1952).

Dies bedeutet, dass sie in der Regel zu einer Pensionierung mit der Antragsaltersgrenze 63 keine Alternative ist, auch wenn durch ATZ ein Abschlag vermieden werden kann. Der finanzielle Verlust über die Länge der ATZ ist so hoch, dass er durch den nicht erfolgenden Abschlag nicht wieder ausgeglichen werden kann oder zumindest erst in einem sehr hohen Alter.

Übrigens: Das gern gewählte Sabbatjahrmmodell ist zum einen von der Lage des Geburtstages abhängig, zum anderen ist es völlig selbst finanziert und keine Alternative zur ATZ.

In folgenden Fällen ist diese neue ATZ immer noch hilfreich:

Wer aus unterschiedlichsten Gründen nicht mehr (fast) Vollzeit machen will/kann, sich eine völlig selbst finanzierte Teilzeit aber nicht erlauben kann.

Wer ohne große Rücksicht auf finanzielle Einbußen ganz besonders

schnell rauskommen will, wegen guter Gesundheit aber keine Chance hat, eine damit begründete vorzeitige Pensionierung zu erreichen.

Wer sein Ruhegehalt aus finanziellen Gründen soweit es geht noch aufstocken will/muss, aber auch eher rauskommen will.

Wer ein niedriges Ruhegehalt bekommen wird, aber in den fünf Jahren vor Beginn der ATZ mit hoher Stundenzahl tätig war.

Wer einen hohen Versorgungsausgleich zu leisten hat, der ja ab Pensionierung vom Ruhegehalt abgezogen

wird.

Wer durch das geringere Gehalt in der ATZ seine Kinder BAFÖG-fähig machen will.

Wer Witwe/Witwer ist und die Kürzung aus der Summe aus Ruhegehalt und Witwengeld, die ab seiner Pensionierung eintritt (Höchstgrenze ist dann nicht mehr das Vollzeitgehalt des Verstorbenen sondern das höchstmögliche Ruhegehalt des Verstorbenen), möglichst weit hinausschieben, aber dennoch eher ausscheiden will.

November 2012

Jürgen Gottmann

# Entwurf Entwurf Entwurf Entwurf

## Dienstrechtsreform und Dienstrechtsanpassungsgesetz NRW

Die Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Kommunen und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Dienstherrn sowie der Richterinnen und Richter des Landes obliegt seit dem 1. September 2006 den Ländern (Föderalismusreform). Nordrhein-Westfalen ist jetzt mit der Reform des Dienstrechts gestartet. Während andere Bundesländer und der Bund ihre Vorschriften in den vergangenen Jahren bereits überarbeitet haben, wurde in NRW bisher nur das Nötigste verändert, im Wesentlichen gilt noch immer das alte Bundesrecht. Es ist beabsichtigt, die Dienstrechtsreform in zwei Schritten zu realisieren.

Noch in diesem Jahr soll ein sogenanntes „Reparaturgesetz“ auf den Weg gebracht werden, welches die eiligsten Neuregelungen beinhalten soll, so z.B. die Altersdiskriminierungsfreiheit der Besoldungsordnung.

Ende 2013 wird dann eine umfangreiche Reform des Dienstrechts parlamentarisch auf den Weg gebracht, welche spätestens 2015 in Kraft treten soll.

### Versorgungsrecht

#### 1. Verminderung des Ruhegehaltes bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand

Der erfolgten Heraufsetzung der Regelaltersgrenze gemäß § 31 Absatz 2 LBG NRW Rechnung getragen).

##### a) wegen Schwerbehinderung,

Beamtinnen und Beamte mit einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50) können weiterhin ab dem vollendeten 63. Lebensjahr ohne Abschläge auf das Ruhegehalt in den Ruhestand versetzt werden. Dementsprechend bleibt auch der maximale Versorgungsabschlag von 10,8 vom Hundert unangetastet.

##### b) auf Antrag

Eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand auf Antrag bleibt weiterhin ab dem vollendeten 63. Lebensjahr möglich (§ 33 Absatz 3 Nummer 1 LBG NRW).

Infolge der steigenden Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr erhöht sich der Versorgungsabschlag schrittweise auf maximal 14,4 vom Hundert.

Für Beamtinnen und Beamte, für die besondere Altersgrenzen gelten, wird der Versorgungsabschlag entsprechend der jeweils betreffenden Altersgrenze erhoben.

##### c) wegen Dienstunfähigkeit

Die Altersgrenze für den Anspruch auf ein abschlagsfreies Ruhegehalt für Beamtinnen und Beamte, die wegen einer nicht auf einem Dienstunfall beruhenden Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, wird von 63 auf 65 Jahre angehoben. Der Versorgungsabschlag beträgt weiterhin höchstens 10,8 vom Hundert.

Die Altersgrenze wird unter Berücksichtigung der schrittweisen Anhebung angepasst.

#### 2. Versorgungsabschlag bei langen Dienstzeiten

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt bei langen Dienstzeiten als Ausgleich für die Anhebung der Altersgrenze der Versorgungsabschlag:

a) bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab dem vollendeten 65. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 45 Jahren.

b) bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bei vollendetem 63. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 40 Jahren.

Als Zeiten werden insbesondere berücksichtigt Beamten-, Wehr-, Zivill- und Vordienstzeiten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, ferner Kindererziehungs- und Pflegezeiten. Dabei werden im Rahmen der Ausnahmeregelung zum abschlagsfreien Ruhestand die genannten Zeiten der Kindererziehung unabhängig vom Geburtszeitpunkt des Kindes, das heißt auch für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder, berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigungen und Zeiten mit einer eingeschränkten Verwendung werden unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang als ganze Zeiträume berücksichtigt.

#### 3. Ausbildungszeiten

Die Anerkennung der Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit wird gekürzt von bis zu drei Jahren auf einen Zeitraum von bis zu 855 Tagen (Nachzeichnung der Rechtsänderung in der gesetzlichen Rentenversicherung).

#### Altersteilzeit § 65 LBG

Verlängerung der zum 31. Dezember 2012 auslaufenden Regelung zur Altersteilzeit bis zum **31. Dezember 2015**

Anhebung des zulässigen Arbeitsmaßes von bisher bis zu 60 vom Hundert auf bis zu 65 vom Hundert

Absenkung der Ruhegehaltfähigkeit von neun Zehntel auf acht Zehntel

Nettobesoldung während der Altersteilzeit im Ergebnis **80 vom Hundert statt bisher 83 vom Hundert**

Die Übergangsregelung für bereits bestandskräftig bewilligte und angetretene Altersteilzeit vor dem 31. Dezember 2012 sichert den Besitzstand für sog. Altfälle, zu den bis dahin geltenden Konditionen.

Hans-Jürgen Evers

Vorsitzender des PR-Hauptschulens, Bezirksregierung Münster

## Was ist eigentlich Arbeitsassistenz und wer bekommt sie?

*Den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz gibt es seit Oktober 2000. Arbeitsassistenz hat sich seitdem zu einem wichtigen Bestandteil des Behindertenrechts entwickelt, der die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung verbessert sowie Selbstbestimmung und Teilhabe in Arbeit, Aus- und Weiterbildung fördert.*

Unter Arbeitsassistenz wird eine dauerhafte, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am Arbeitsplatz verstanden. Sie setzt voraus, dass die Assistenz-NutzerInnen für ihren Arbeitsbereich qualifiziert sind. Arbeitsassistenz ist nicht Job Coaching oder psychosoziale Betreuung/berufsbegleitende Unterstützung.

Die Assistenz muss aufgrund der Behinderung des/der ArbeitnehmerIn dauerhaft notwendig sein.

**Beispiele für Arbeitsassistenz sind:**

- einfache Handreichungen (kopieren, Ordner aus dem Regal holen, Bücher umblättern, Mobilitätsassistenz o.ä.) für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung;
- Kommunikationsassistenz (u.a. Gebärdensprachdolmetschen, Unterstützung bei Telefonaten) für hörbehinderte und gehörlose Menschen;
- Vorlesen, Sichten und Ordnen von Schriften und Materialien in Schwarzschrift, Begleitung für blinde und sehbehinderte Menschen. Arbeitsassistenz ist eine allgemein zugängliche, behinderungsübergreifende Leistung. Sie ist also grundsätzlich für alle Menschen für Assistenzbedarf während der Arbeitszeit gedacht und nicht an eine bestimmte Behinderungsart geknüpft.

*(Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung – BAG UB e.V. (Hrsg.) Handbuch Arbeitsassistenz)*

Arbeitsassistenz wird durch den Begriff der Notwendigkeit begrenzt. Kosten und Umfang stehen daher nicht im Ermessen des Integrationsamtes, sondern werden durch die Notwendigkeit eingegrenzt. Als Stundenlohn hält das OVG Berlin- Brandenburg in seinem Urteil vom 18.05.11 einen Stundenlohn von 8,60 Euro für die Arbeitsassistenz für angemessen. (ZB info 3\_2012)

**Übrigens:** Im Rahmen der sachlichen Notwendigkeit und der vorhandenen Möglichkeiten soll die Schulsekretärin Schreibarbeiten für schwerbehinderte Lehrkräfte übernehmen!



(Bass 21 – 06 Nr. 1 Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen RdErl. d. Kultusministeriums v. 31. 5. 1989)

**Marion Appold**

Vertrauensfrau der Schwerbehinderten

WENIGE SIND  
IMSTANDE, VON DEN  
VORURTEILEN DER  
UMGEBUNG  
ABWEICHENDE  
MEINUNGEN GELASSEN  
AUSZUSPRECHEN;  
DIE MEISTEN SIND  
SOGAR UNFÄHIG,  
ÜBERHAUPT ZU  
SOLCHEN MEINUNGEN ZU  
GELANGEN.  
(ALBERT EINSTEIN)

### Betriebsärzte

## Stress im Job macht krank

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt, verbunden mit steigender Flexibilität und Mobilität, der wachsende Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung sind für die Betriebs- und Werksärzte Treiber von psychischen Erkrankungen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen verursachen heute im Gesundheitssystem wie in den Betrieben hohe Kosten „bei einer deutlich steigenden Tendenz“.

Auf der Jahrestagung 2012 des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) gehörte das Thema Prävention und Früherkennung psychischer Erkrankungen zu den Schwerpunkten.

Die Zunahme fordere Unternehmen und Betriebsärzte heraus, erklärte VDBW-Präsident Wolfgang Panter. Im Idealfall, so Panter, herrscht im Betrieb eine, respektvolle und wertschätzende Führungskultur sowie eine offene Kommunikationskultur statt Mobbing, Kritik und schwelende Konflikte“. Eine gute Führung stelle den Mensch bei der Arbeit wieder in den Mittelpunkt

Auszug aus der Zeitschrift Einblick (DGB – gewerkschaftlicher Info-Service vom 19.11.2012, 20/12)

## Mitglieder im örtlichen Personalrat Grundschule



**Lothar Jacksteit**

Glückaufschule-Ückendorf  
Vorsitzender und Mitglied  
im Bezirks-Personalrat  
Tel. priv.: 0209 492651  
Tel. Pers.-büro: 0209 42241  
E-Mail: ljacksteit@arcor.de



**Herbert Mellage**

GGs Marschallstr.  
Tel. dienstl.: 0209 86290  
Tel. priv.: 0209 495975



**Helga Wilde**

GGs Bickernstraße  
Stellvertretende Vorsitzende  
Tel. dienstl.: 0209 85672  
Tel. priv.: 0209 3666481



**Jürgen Bleichert**

Sternschule  
Tel. dienstl.: 0209 394334  
Tel. priv.: 0209 29009



**Markus Dudel**

Josef-Rings-Schule  
Stellvertretender Vorsitzender und  
Ersatzmitglied im  
Bezirks-Personalrat  
Tel. dienstl.: 0209 64610  
Tel. priv.: 0209 3595576



**Susanne Warschun**

GGs Wiehagen  
Tel. dienstl.: 0209 203072  
Tel. priv.: 0209 516184  
Rückt ab August 2013 für  
Frau Marita Koch in den  
Personalrat nach.



**Marita Koch**

Mährfeldschule  
Tel. dienstl.: 0209 65060  
Tel. priv.: 0209 778764  
Geht mit Ablauf des  
Schuljahres 2013 in den Ruhestand



**Necibe Köse**

Glückaufschule-Ückendorf  
Tel. dienstl.: 0209 202525  
E-Mail: necibekoese 75@hotmail.de  
Ersatzmitglied



**Ingo Langenhagen**

Zentrum für schulpraktische  
Lehrerbildung Gelsenkirchen  
GGs am Schloss Horst  
Tel. priv.: 02362 795799



Vertrauensfrau der Schwerbehinderten

**Marion Appold**  
GGs Bickernstraße  
Tel. dienstl.: 0209 85672  
E-Mail: Marion.Appold@gmx.de



**Maria Gider**

Josef-Rings-Schule  
Tel. dienstl.: 0209 64610  
Tel. priv.: 0209 3861648

„Wir sind die Guten“

## Inklusion

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die politisch Verantwortlichen im Land NRW auf im 9. Schulrechtsänderungsgesetz und allen damit in Zusammenhang stehenden Gesetzen, Erlassen, Ausführungsbestimmungen etc. die Voraussetzungen für das Gelingen von Inklusion konkret zu verankern. Insbesondere muss der Einsatz von mehr Förderschullehrkräften und anderen multiprofessionellen Teams wie zum Beispiel Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Psychologen, Logopäden, Assistenz- und Pflegekräften etc. im sogenannten Regelschulsystem gewährleistet sein. Außerdem müssen dauerhaft Fortbildungen für alle Kräfte, die im Bereich „Erziehung und Unterricht“ tätig sind, angeboten werden.

**Begründung:** Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der UN-Charta zum Schutz und zur Förderung der Rechte von behinderten Menschen verpflichtet, ein inklusives Gesellschaftssystem zu schaffen. Das zieht massive Änderungen für unsere Schulen nach sich, die ohne zusätzliche Ressourcen nicht machbar sind. Dies betrifft die bauliche, sächliche und personelle Ausstattung.

## Einrichtung von Stellen für Sozialpädagogische Fachkräfte an allen Grundschulstandorten

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass jede Grundschule eine Stelle für Sozialpädagogische Fachkräfte erhält.

**Begründung:** Der Förderbedarf hat in den letzten Jahren zugenommen. Gleichzeitig haben sich die Bildungschancen bestimmter Gesellschaftsschichten nicht verbessert. Für eine Frühförderkette sind von daher Sozialpädagogische Fachkräfte ein unverzichtbarer Bestandteil. Um eine Nachhaltigkeit gewährleisten zu können, benötigt jede Schule eine Sozialpädagogische Fachkraft.

## Erweiterung des Prüfungsausschusses

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert das Ministerium auf, Ausbildungsbeauftragte bei der Durchführung der 2. Staatsprüfungen zu berücksichtigen und somit den Prüfungsausschuss zu erweitern.

**Begründung:** Mit der OVP vom 10.04.2011 wurden die Schulvertreter –bis dahin in der Regel Ausbildungsleiterinnen und -koordinatoren – ersatzlos gestrichen. Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Beratungen des Prüfungsausschusses konnten aber in der Vergangenheit als wichtige Bestandteile für die Beratung der Lehramtsanwärterinnen und –anwärter an der eigenen Schule genutzt werden und sich somit auf deren Ausbildung positiv auswirken. Die Ausbildungsbeauftragten, die in der Regel auch Ausbildungslehrerinnen und –lehrer sein sollen, tragen durch ihre Ausbildungsarbeit im Rahmen des Ausbildungsunterrichts wesentlich zur Vorbereitung auf die Prüfung bei. Ihnen sollte daher auch weiterhin ermöglicht werden, als Mitglied des Prüfungsausschusses an diesen Prüfungen teilzunehmen.

## AOSF-Verfahren beschleunigen

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass AOSF-Verfahren so früh und so schnell wie möglich eingeleitet werden.

**Begründung:** Der Gesetzgeber sieht für Kinder mit sonderpädagogischen Förderbedarf in BASS 11-02 Nr.19 für die Durchführung außerunterrichtlicher Angebote offener Ganztagschulen im Primarbereich Landeszuwendungen pro Kind in Höhe von 1890 € (als Vergleichsgröße: ohne Förderbedarf 935 €) vor. Ein frühzeitiges und schnelles Verfahren ist erforderlich, um die Kinder angemessen fördern zu können. Das derzeitige zögerliche Verhalten minimiert die möglichen Bildungschancen der jetzt Betroffenen.

## Gesundheitsmanager an die Schulen

Die Personalversammlung der Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert vom Arbeitgeber Wege zur Gesunderhaltung und zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz Schule einzuschlagen und Gesundheitsmanager an den Schulen zu etablieren.

**Begründung:** Aktuelle Umfragen und Krankmeldungen zu Folge steht die Gesundheit der Lehr- und pädagogischen Fachkräfte auf dem Spiel. Die psychischen Belastungen an unserem Arbeitsplatz Schule nehmen gefährlich zu. Die Beschäftigten verfügen in der Regel über keine medizinische bzw. arbeitssicherheitstechnische Zusatzausbildung. Betriebsärzte / Betriebsärztinnen und Arbeitssicherheitsdienst stehen nur begrenzt zur Verfügung. Um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu erhalten, sind regelmäßige und wirksame Präventionsmaßnahmen erforderlich. Schulen haben nicht die Kompetenz diese Aufgabe zu lösen, deshalb ist der Einsatz professioneller Kräfte unabdingbar.

## Zurücknahme der Kostendämpfungspauschale

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass die Kostendämpfungspauschale für Beihilfeberechtigte zurückgenommen wird.

**Begründung:** Die Praxisgebühr für gesetzlich Versicherte ist zurückgenommen worden. Somit liefert sie keine Argumentation mehr für die Kostendämpfungspauschale. Eine Rücknahme ist deshalb geboten.

## Abschaffung von VERA

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass VERA in der jetzigen Form abgeschafft wird.

**Begründung:** Die Vergleichsarbeiten waren gedacht, um objektive Leistungsvergleiche zwischen Schulen, Städten und Regionen zu ermöglichen und sicher zu stellen, dass einheitliche Lernniveaus gewährleistet sind. In GU-Klassen sind diese einheitlichen Lernniveaus aber aufgehoben und die Kinder werden nicht mehr alle zielgleich unterrichtet. Standardisierte Vergleiche sind dadurch nicht mehr möglich. Die Kinder mit besonderem Förderbedarf nur einfach von den Vergleichsarbeiten auszuschließen käme einer Stigmatisierung gleich. Inklusion und Vergleichsarbeiten sind ein Widerspruch in sich.

## Vereinfachung des Delfin 4-Verfahrens

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, das Delfin 4-Verfahren zur frühzeitigen Feststellung der kindlichen Sprachentwicklung zu vereinfachen bzw. zu verkürzen.

**Begründung:** Das zweistufige Sprachstandsfeststellungsverfahren Delfin 4 sollte nach der ersten Stufe für die meisten Kinder abgeschlossen sein. Durch weitere Einbeziehung der Kompetenzen der Erzieher/-innen der Kindertageseinrichtungen kann bereits nach der ersten Stufe eine Entscheidungsfindung herbeigeführt werden.

Für die Kinder, die keine Tageseinrichtung besuchen, soll weiterhin der Einzeltest aus der zweiten Stufe gelten. Damit würde der Arbeitsaufwand für die Durchführungsdauer des Verfahrens erheblich reduziert.

## A 13 / E15 für alle Grundschullehrkräfte

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass die Bezüge für alle Lehrkräfte, die in der Grundschule arbeiten, einheitlich auf A13 / E15 angehoben werden.

**Begründung:** Das Hochschulstudium und die praktische Lehrerausbildung sind inzwischen bei allen Lehrämtern gleich lang. Die doppelte Benachteiligung der Grundschullehrkräfte (niedrige Bezüge [A12] und höchste Unterrichtspflichtstundenzahl 28) entbehrt jeglicher Grundlage. Der Einsatz von Sonderpädagogen an Grundschulen mit gemeinsamen Unterricht (GU) verdeutlicht, dass es an der Zeit ist, die wertvolle Arbeit der Grundschulpädagogen durch eine entsprechende Besoldung A13 bzw. Bezahlung E15 (mindestens jedoch E13 mit 6 Entgeltstufen) zu würdigen.

## Investieren in Grundschulen „Modernisierung“

Die Lehrerinnen und Lehrer an Gelsenkirchener Grundschulen beantragen die dringend notwendige Renovierung, Sanierung und Umgestaltung von Schulgebäuden. Grundlage dieses Antrages ist das Schulgesetz NRW §20 (7) und die bildungspolitisch geplante inklusive Grundschullandschaft.

**Begründung:** Oft stehen die gegebenen Räumlichkeiten der Durchführung neuer Unterrichtskonzepte entgegen. Teilweise sind Schall- und Wärmeisolierung praktisch nicht vorhanden. Dieser Zustand ist nicht tragbar für die Gesunderhaltung der Menschen, die diese Räume täglich nutzen. Es werden kaum Renovierungs- und Modernisierungsarbeiten durchgeführt. Eltern und GrundschullehrerInnen haben die Räume oftmals in Eigenregie renoviert.

Die Klassenräume wurden von den Lehrerinnen und Lehrern häufig mit eigenem Mobiliar ausgestattet. Die Räume der Grundschulen sind teilweise so herunter gekommen, dass Kinder sich dort gar nicht wohlfühlen können.

Es ist auffällig, dass trotz angeschlagener Finanzlage in Gelsenkirchen „Prachtbauten“ entstehen, in den Grundschulen aber teilweise der Putz von den Wänden fällt. Schulen, denen eine Renovierung zugesagt wurde, müssen darauf zum Teil jahrelang warten.

## Erhöhung der Anrechnungsstunden für Ausbildungszwecke

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert das Ministerium auf, die Anzahl der Anrechnungsstunden für die insgesamt zu erteilenden 18 Wochenstunden Selbstständigen Unterricht deutlich zu erhöhen – mindestens jedoch zu verdoppeln.

**Begründung:** Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate hat zur Folge, dass die bisher in 24 Monaten geleisteten Ausbildungsaufgaben in nun wesentlich kürzerer Zeit bewältigt werden müssen. Der qualitativen und quantitativen Zunahme dieser Ausbildungsaufgaben können alle an der Ausbildung beteiligten Kolleginnen und Kollegen nur durch eine Erhöhung der zeitlichen Ressourcen gerecht werden.

## Wiedereinführung von ganztägigen Elternsprechtagen

Die Personalversammlung der Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die Schulministerin Frau Löhrmann auf, wieder ganztägige Elternsprechtage einzuführen.

**Begründung:** Vor einigen Jahren wurde die Elternberatung an den zweimal jährlich stattfindenden Elternsprechtagen auf den Nachmittagsbereich begrenzt. Durch diese Begrenzung auf den Nachmittagsbereich ergibt sich für die Lehrerinnen und Lehrer eine zusätzliche Mehrarbeit. So muss für den Tag, an dem der Elternsprechnachmittag stattfindet, neben bis zu sechs Stunden Unterricht noch die Elternberatung vorbereitet werden. Die Elternberatung im Anschluss an den regulären Unterricht nimmt soviel Zeit in Anspruch, dass die Elterngespräche auf mehrere Nachmittage verteilt werden müssen. Die übrigen Verpflichtungen können in diesem Zeitraum nicht mehr erledigt werden. Da im Grundschulbereich mit 28 Unterrichtspflichtstunden die Arbeitsverdichtung ohnehin schon ausgereizt ist, geht die Verlagerung von Verpflichtungen immer zu Lasten der Gesundheit.

## Gegen Rente mit 67

Die Personalversammlung für Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die politisch Verantwortlichen zum Umdenken in der Rentenpolitik auf, die Weichen für eine sichere und Altersarmut verhindernde Rente zu stellen und eine realistische Altersgrenze festzulegen. Dazu ist erforderlich:

- Beibehaltung des Rentenniveaus von über 50 %
- Reduzierung des Maximalabschlags
- Eintritt in den Ruhestand von Beschäftigten im Schuldienst ohne Abzüge zum Schulhalbjahr nach Vollendung des 64. Lebensjahres

**Begründung:** Bereits jetzt schon ist bekannt, dass viele Beschäftigte im Schuldienst die bisherige Altersgrenze von 65 Jahren aufgrund der starken Beanspruchung nicht erreichen konnten. Die Anhebung des Rentenalters hat deshalb gravierende Folgen für die Beschäftigten und deren Angehörigen. Der zukünftige Maximalabschlag in Höhe von 14,4% bringt auch unsere Beschäftigten bzw. deren Angehörigen an den Rand der Armutsgrenze.

## „Arbeitssetze Arbeitsintensivierung Entgrenzung“

### Repräsentationsumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Der DGB hat im Jahr 2007 mit einer neuen Form der Arbeitsberichterstattung begonnen. Sie gibt die Sicht der Beschäftigten wieder und liefert deshalb grundlegende Fakten.

In diesen repräsentativen Erhebungen werden die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten wiedergegeben. Sie bilden inzwischen eine unverzichtbare Grundlage für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und geeignete Präventionsmaßnahmen.

Für die Umsetzung ist im Schulbereich ein neues Selbstverständnis erforderlich: ein offenes, demokratisches Miteinander. Dies mag verwundern, weil es im Grunde selbstverständlich sein sollte. Doch wer genauer hinschaut, muss feststellen, dass im Schulalltag an ganz vielen Stellen der Arbeits- und Gesundheitsschutz allenfalls nachrangig eine Rolle spielt.

Sicherheitsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte und Lehrerräte werden oft nur gewählt, um dem Buchstaben des Gesetzes formal zu folgen.

Gerade aber diesen kommt eine besonders wichtige inhaltliche Funktion zu. Sie haben über die Angelegenheiten der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu wachen. Sollte etwas in Schiefelage geraten z. B. dadurch, dass eine Teilzeitbeschäftigte nicht angemessen berücksichtigt wird (aufgrund einer neuen Belastung hat es bereits mehrere Nervenzusammenbrüche gegeben) müssen die genannten Vertreter ohne Angst an die Schulleitung herantreten dürfen. Das Gesetz verbietet im Übrigen eine Schlechterbehandlung bei Wahrnehmung des Amtes (dem Verfasser sind gerade hierfür Beispiele bekannt).

Wird die Schulleitung nicht im Sinne des § 59 (8) SchulG NRW tätig oder ist sie nicht entscheidungsbefugt, sollte sich die nächste Ebene (Personalrat, Schulleitung, ggf. Betriebsärztin) mit der Angelegenheit befassen.

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigt die Repräsentationsumfrage des DGB von 2011 zu den Themenfeldern Arbeitssetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung.

Sie enthält 8 Zentralbefunde, die aus 14 Wirtschaftszweigen gewonnen werden konnten. Die Allgemeinbefunde werden nachfolgend als Zitat wiedergegeben. In Relation dazu sei der Zweig „Erziehung und Unterricht“ gesetzt.

#### 1. Befund: Arbeitssetze

„Bundesweit jeder zweite Beschäftigte fühlt sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt...“

53 % der Kolleginnen und Kollegen im Zweig „Erziehung und Unterricht“ geben an, gehetzt zu sein (20 % sehr häufig, 33 % oft).“

#### 2. Befund: Arbeitsintensivierung, Leistungsverdichtung

„63 Prozent der Beschäftigten machen die Erfahrung, dass sie seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten müssen.“

In unserem Bereich liegt die Quote ein Prozent über dem Durchschnitt. 64 % bestätigen diesen Befund (39 % trifft voll und ganz zu, 25 % trifft eher zu).“

#### 3. Befund: Ständige Erreichbarkeit

„27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein.“

43 % der Kolleginnen und Kollegen geben an, dass von ihnen erwartet wird, dass sie auch per e-mail oder per Telefon für ihre Arbeit erreichbar sind (23 % sehr häufig, 20 % oft).“

#### 4. Befund: Freizeit-Arbeit für den Betrieb

„15 Prozent der Beschäftigten erledigen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit Aufgaben für den Betrieb.“

In unserem Bereich geben 56 % der Beschäftigten an außerhalb der Arbeitszeit für ihre Einrichtung tätig zu sein (21 % sehr häufig, 35 % oft).

Nur 12 % geben an, dass der Dienst tatsächlich regulär endet.

#### 5. Befund: Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit

„34 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten – Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten, Arbeitnehmerinnen und Ältere sind in besonderem Maße betroffen.“

Auch hier weicht für unsere Beschäftigten der Wert stark nach oben ab. Kolleginnen und Kollegen geben zu 51 % an: „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten“ (22 % trifft voll und ganz zu, 29 % trifft eher zu). 22 % kennen dieses Problem noch nicht.

#### 6. Befund: Dauerpräsenz beruflicher Probleme

„Auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken müssen insgesamt 37 Prozent der Beschäftigten – unter den Gehetzten sind es sogar 53 Prozent.“

In unserem Berufsfeld ist das Abschalten besonders schwierig. Hier geben 63 % an, Problembereiche der Arbeit auch zu Hause gedanklich nicht abschalten zu können (26 % trifft voll und ganz zu, 37 % trifft eher zu). Lehrkräfte sind besonders betroffen. Für diese Personengruppe steigt der Prozentsatz sogar auf 75 % an (35 % trifft voll und ganz zu, 40 % trifft eher zu). Nur 3 % der Lehrerinnen und Lehrer können abschalten.

#### 7. Befund: Überstunden und Arbeitssetze

„20 Prozent der Beschäftigten leisten 10 und mehr Überstunden pro Woche – generell gilt: Je mehr Überstunden absolviert werden, desto größer ist die Arbeitssetze.“

Im Zweig „Erziehung und Unterricht“ geben dies 31 % der Befragten an.

#### 8. Befund: Krank zur Arbeit

„49 Prozent der Beschäftigten sind innerhalb eines Jahres wiederholt auch dann zur Arbeit gegangen, wenn sie sich >richtig krank fühlten< – besonders hoch ist die Quote unter den von Arbeitssetze und Leistungsverdichtung Betroffenen.“

Im Berufsfeld „Erziehung und Unterricht“ geben 55 % an, mindestens zweimal pro Jahr krank zum Dienst zu erscheinen.

#### Fazit:

Die Werte des DGB-Index Gute Arbeit sind neben anderen Zahlen ein Appell an alle Beteiligten im Schulsystem endlich eine Kehrtwende herbeizuführen. Die Belastungen der vergangenen Jahre haben im System deutliche „Verbrauchsspuren“ hinterlassen.

Die Jahrhundertaufgabe „Inklusion“ lässt sich nur über vielfältige Reformschritte realisieren. Hierbei dürfen keine

Bereiche tabuisiert werden.

Mit an erster Stelle muss zukünftig der „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ stehen. Die Aufgabe „Kinder und Jugendliche bestmöglich auszubilden“ sollte als Argument für die Ausbeutung der Arbeitskraft der Lehrkräfte der Vergangenheit angehören. Ein verantwortungsbewusster Gesundheitsschutz darf dies nicht mehr tolerieren. Lehrkräfte benötigen darüber hinaus mehr Zeit für die anfallenden Aufgaben (d. h. Absenkung der Unterrichtsverpflichtung). Die Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen insbesondere im Primarbereich und der Sekundarstufe I bedarf einer Anhebung (auch deshalb sind Funktionsstellen seit längerem wenig attraktiv). Der Arbeitgeber ist herausgefordert die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen.

Bei Interesse kann die komplette Umfrage als Download unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) bezogen werden.

Lothar Jacksteit

### EU- Finanzsteuer

## Gebot der Fairness

Nach langer Diskussion kommt Bewegung in das Thema Finanztransaktionssteuer. Elf Staaten ziehen derzeit mit. Neben Deutschland sind dies die Länder Belgien, Estland, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien und Spanien. Diese Steuer wird von den Gewerkschaften schon lange gefordert. Jetzt sieht auch die Kommission die Notwendigkeit. Kommissionspräsident José Manuel Barroso begründet sie mit der gebotenen „Fairness“, damit die Kosten der Krise nicht nur dem „einfachen Bürger“ auferlegt würden. Da eine solche Abgabe eigentlich nur mit der Zustimmung aller 27 EU-Länder möglich ist, wählte die Elfer-Gruppe einen Ausweg. Die Staaten verpflichteten sich zu einer „verstärkten Zusammenarbeit“. Dem können die Steuer-Gegner nicht widersprechen.

Red.

## Niederschrift über die Jahreshauptversammlung des GEW-Stadtverbandes Gelsenkirchen

Die diesjährige Jahreshauptversammlung fand am 15. Februar 2013 auf Hof Holz in Beckhausen statt.

26 Kolleginnen und Kollegen waren der Einladung des Vorstandes gefolgt. Lothar Jacksteit und Karl-Heinz Mrosek vom Leitungsteam des Stadtverbandes führten durch das Programm.

Unter Leitung von Lothar Jacksteit wurden die Regularien abgehandelt. Dazu gehörte der Kassenbericht. Dieser wurde vom Kassierer, Detlef Seela, schriftlich vorgelegt. Einnahmen und Ausgaben hielten sich im Berichtszeitraum die Waage. Rücklagen mussten nicht angegriffen werden. Die beiden Kassenprüfer, Dr. Manfred Beck und Maria Gider, bestätigten die satzungsgemäße Ausgabe des Geldes und die korrekte Führung der Kasse. Aus diesem Grunde beantragten sie die Entlastung des Kassierers. Die erfolgte einstimmig.

Nach den Regularien erfolgte eine Zäsur.

Der Kassierer lud auf Kosten des Stadtverbandes zu einem gemeinsamen Abendessen ein. Es gab Schnitzel, Frikadellen, Rollmöpse, Bratmöpse, Krautsalat und zum Abschluss grüne Götterspeise, rote Grütze und Holländer Käse.

Nach dem Essen folgte dann der inhaltliche Teil.

Karl-Heinz Mrosek machte mündliche Ergänzungen zum Rechenschaftsbericht. Dieser lag schriftlich vor (vgl. GE-W 154, Seite 21). Es folgten Ausführungen zum Dienstrechtsreformgesetz, zur aktuellen Tarifrunde, zu den Anträgen des Stadtverbandes für den Gewerkschaftstag in Wuppertal (April 2013). Hier hat der Stadtverband eine intensive Behandlung der Themen Rentenpolitik und Finanzpolitik gefordert und zum Schluss erhielt der Kollege Thorsten Menkhaus Gelegenheit sich vorzustellen. Der Stadtverbandsvorstand hatte ihn als Kandidaten zum stellvertretenden Landesvorsitzenden vorgeschlagen. Thorsten wird auf dem Gewerkschaftstag in Wuppertal kandidieren. Er machte Aussagen zu seinem beruflichen und gewerkschaftlichen Werdegang. Wir können davon ausgehen, dass die Gelsenkirchener Delegierten ihn auf dem Gewerkschaftstag unterstützen werden.

Zum Schluss bedankt sich Lothar Jacksteit bei allen Kolleginnen und Kollegen für ihr Kommen und bittet um Unterstützung in der anstehenden Tarifauseinandersetzung.

Karl-Heinz Mrosek

## Verkürzung der Elternzeit bei neuer Schwangerschaft

Nach einem Urteil des VG Frankfurt darf eine Beschäftigte bei einer während der Elternzeit eintretenden erneuten Schwangerschaft vorzeitig aus der Elternzeit zurückkehren, so dass die besseren Bedingungen des Mutterschutzes in Anspruch genommen werden können.

Das Urteil (9 K 5006/11.F), für das keine Revision zugelassen ist, ist auf die rechtliche Situation in NRW übertragbar.





# Denn wir wissen nicht, was sie tun oder: Die Wirtschaft – und Finanzmarktkrise

Die gewerkschaftseigene Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet regelmäßig Materialien für den Unterricht. Wenn Sie im Netz googlen, finden Sie unter dem Stichwort

## „Themenhefte für den Unterricht – Hans-Böckler-Stiftung“

das Themenheft zur Finanzkrise. Es bietet eine Sammlung von 30 Materialien, die ökonomische, politische und soziale Aspekte der Finanzkrise beleuchten. Dabei handelt es sich um hervorragendes Material, bei dem man sich sofort festliest. **Hier wollen wir aus diesem Themenheft einige Leseproben vorstellen.**

Sie können das Themenheft auch als pdf-Datei herunterladen, außerdem kann kostenlos ein Lehrerheft und ein Schülerheft bestellt werden.

*Und nun viel Freude bei der Lektüre. (Mr.)*

## Die Launen der Börse

Die erste Börse entstand im 15. Jahrhundert. Aber erst 400 Jahre später wurden Börsen im heutigen Sinne als dauerhaft eingerichtete Handelsplätze gegründet. Seither sind viele Anleger mit Börseninvestments reich geworden. Mit einem geschätzten Privatvermögen von rund 50 Mrd. US-Dollar ist Warren Buffett regelmäßig auf den vorderen drei Plätzen der weltweiten Reichenliste zu finden. Auch viele Kleinanleger sind durch den Handel mit Aktien zu Wohlstand gekommen. Nichtsdestotrotz sind Börsen krisenanfällig, da die Marktkräfte dort besonders wirkungs- und/oder verhängnisvoll greifen können. Panik ist aber auch bei Börseninvestments ein schlechter Ratgeber, da auf bärige (fallende) Märkte stets bullige (steigende) folgen.

Zu dem ersten historisch überlieferten Zusammenbruch einer Börse kam es 1637 im Zuge der „Tulpen-Manie“. In Erwartung steigender Preise hatten viele holländische Anleger zu extrem hohen Preisen Tulpenzwiebeln gekauft. Die daraus gezüchteten Tulpen fanden bei der jährlichen Versteigerung jedoch kaum Abnehmer, so dass die Blumen rund 95 Prozent ihres Werts verloren – und die Tulpenhändler ein finanzielles Desaster erlebten.

Den legendärsten aller Börseneinbrüche stellt bis heute der Aktien-Crash dar, der am „Schwarzen Donnerstag“, dem 24. Oktober 1929, seinen Ausgang nahm. Innerhalb von 33 Monaten verlor der US-amerikanische Aktienmarkt 79 Prozent seines Werts. Die schwerste Krise der Weltwirtschaft nahm ihren Lauf und warf in

den meisten Ländern bis weit in die 1930er Jahre hinein ihre Schatten. Die höchsten Tagesverluste innerhalb der letzten 100 Jahre mussten die Börsen am 19. Oktober 1987 („Schwarzer Montag“) hinnehmen, als einige Aktienmärkte um bis zu 40 Prozent absackten. Leidvoll in Erinnerung ist vielen Anlegern noch der „Technologie-Crash“ zu Beginn des Jahrtausends. In Goldgräberstimmung begannen viele Bundesbürger u. a. als Day-Trader Aktien am „Neuen Markt“ zu handeln – und zu zeichnen. In der (berechtigten) Erwartung, dass das Internet Wirtschaft und Gesellschaft revolutionieren würde, erreichten Start-Up-Unternehmen ohne jeden Bilanzgewinn Aktienkurse, die jene gestandener Industrieunternehmen übertrafen. Das Kurs-Gewinn-Verhältnis der Aktienmärkte kletterte in den meisten Staaten auf schwindelerregende Werte von ca. 50 gegenüber einem langjährigen Durchschnitt von 15. Im Februar 2000 schließlich platzte die Dot-com-Blase. Der Deutsche Aktienindex (DAX) verlor 70 Prozent seines Werts, der „Neue Markt“ für Technologie-Start-Ups sogar 96 Prozent.

Dass die Marktkräfte nirgends wirkungs- und mitunter verhängnisvoller greifen als auf dem Börsenparkett, bewahrheitet sich seit 2008 erneut. Die Krise schlug bis auf den deutschen Arbeitsmarkt durch. Ohne milliardenschwere Staatsbeteiligungen an den einstigen Leuchttürmen der Finanzwelt – an Goldman Sachs und JP Morgan in New York, an Barclays und Lloyds TSB in London, an Dexia und Fortis in Brüssel – wäre der vom US-amerikanischen Immobilienmarkt ausgegangene Domino-Effekt noch stärker auf die Realwirtschaft durchgeschlagen.

## Krisen gehören zu diesem System

Es scheint inzwischen Konsens darüber zu bestehen, dass die heutige Zeit durch eine schädliche Dominanz der Finanzmärkte über die sogenannte Realwirtschaft gekennzeichnet ist. Die öffentliche Empörung über diese Entwicklung konzentriert sich dabei meist auf einigewenige, besonders sichtbare Akteure. [...] Solche Personalisierungen sind verständlich, dabei wird aber die strukturelle Dimension dieser Dominanz übersehen, die auch als „Finanzialisierung“ bezeichnet werden kann.

Unter diesem Begriff werden [...] mehrere Verschiebungen zusammengefasst, die das Gesicht des Kapitalismus während der letzten Jahrzehnte verändert haben. Finanzialisierung bedeutet erstens eine Verschiebung in der Weise, wie Profite erwirtschaftet werden. Der Anteil von Profiten aus Finanzgeschäften an den Unternehmen hat sich beispielsweise in den USA während der vergangenen 30 Jahre mehr als verdoppelt. [...]

Mit Finanzgeschäften ließen sich in den letzten Jahrzehnten wesentlich höhere Profitmargen erwirtschaften als mit klassischen Aktivitäten wie Produktion, Handel und Dienstleistungen. Kein Wunder also, dass auch typische Industrieunternehmen wie General Electric oder auch Porsche in Deutschland zuletzt eher den Charakter von Finanzdienstleistern mit angeschlossenem Produktionszweig angenommen haben. [...] Finanzialisierung bezeichnet zweitens den Prozess, in dem Finanzmärkte, -akteure und -interessen einen verstärkten Einfluss auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung genommen haben. [...]

Gleichzeitig wurden immer neue gesellschaftliche und wirtschaftliche Bereiche für die Durchdringung durch die Finanzmärkte geöffnet, wie zum Beispiel die Immobilienfinanzierung oder die Altersvorsorge. Finanzialisierung lebt schließlich davon, dass immer neue Blasen geschaffen werden. Finanzialisierung bezeichnet drittens die aus dieser Entwicklung resultierende erhöhte Krisenanfälligkeit des Kapitalismus. [...] Vor dem Hintergrund eines Finanzsystems, das [...] nur von wenigen großen Playern beherrscht wird, hat dies dazu geführt, dass jeder einzelne dieser Player systemrelevant und „too big to fail“ geworden ist.

### Die vier Komponenten des Bruttoinlandsproduktes (BIP):

C = privater Konsum

I = private Investitionen

G = staatliche Ausgaben für Güter und Dienstleistungen

NX = Nettoexporte

**BIP = C + I + G + NX**

## Kurz erklärt:

### Die gegenseitige Abhängigkeit der drei Wirtschaftssektoren

Es gibt in der Volkswirtschaft verschiedene Sektoren, die sich zueinander wie kommunizierende Röhren verhalten. Wenn ein Sektor einen Finanzierungsüberschuss hat, also weniger Geld ausgibt als er einnimmt, muss immer mindestens ein anderer Sektor in der Volkswirtschaft ein Finanzierungsdefizit haben, also mehr ausgeben als er einnimmt. Die drei großen Sektoren einer Volkswirtschaft sind der private Sektor (Unternehmen und Haushalte), der Staat und das Ausland.

Wenn zum Beispiel in einem Land der private Sektor und der Staat ein Defizit haben, bedeutet das, dass sich das Land gegenüber dem Ausland verschulden muss. Man spricht dann von einem Leistungsbilanzdefizit (anders ausgedrückt: Das Ausland hat gegenüber den inländischen Sektoren einen Finanzierungsüberschuss).

Das bedeutet in der Regel, dass ein Land mehr Güter und Dienstleistungen aus anderen Ländern importiert als es selbst in andere Länder exportiert. Im Euroraum ist es in den Jahren vor der Krise zu starken Unterschieden in der Leistungsbilanzentwicklung einzelner Länder gekommen.

In den heutigen Krisenländern (Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Spanien) haben sich hohe Leistungsbilanzdefizite ergeben, während vor allem Deutschland und die Niederlande hohe Exportüberschüsse aufwiesen. Hingegen gab es nicht in allen heutigen Krisenländern hohe Defizite im Staatshaushalt. Spanien und Irland etwa haben den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt, der besagt, dass ein Staat Schulden von höchstens 3% des Bruttoinlandsproduktes machen darf, zwischen 1999 und 2007 nie verletzt. In vielen Jahren hatte der Staat sogar Überschüsse. Hinter den hohen Leistungsbilanzdefiziten standen also Defizite des privaten Sektors. In Deutschland wiederum gab es hohe Leistungsbilanzüberschüsse trotz dauerhafter staatlicher Haushaltsdefizite. Das heißt, der private Finanzierungsüberschuss war dauerhaft höher als die staatliche Neuverschuldung.

## Glossar

Eine Sammlung erklärungsbedürftiger Wörter wie z. B.

Aktie, Anleihe, Ausfuhren, Boni (Singular: Bonus), Bruttoinlandsprodukt, Derivate, Deutscher Aktienindex (DAX), Effizienz/effizient, Emittenten, Euro-Rettungsschirm, Export, Finanzwirtschaft, Fonds (Hedgefonds), Herdeneffekt, Hypothek, Import, Investor, irrational, Krisenprophet (bezogen auf Wirtschaftskrisen), Leistungsbilanzüberschuss, Liquidität, Occupy-Bewegung, Rationalität/rational, Realwirtschaft, Schulden.



## 9. SchRAeG: GEW-Kritik

Die Landesregierung will im 9. Schulrechtsänderungsgesetz die Bedingungen für den Inklusionsprozess an Schulen festlegen. Die im Entwurf stehenden Regelungen können nicht befriedigen und haben deutliche Kritik der Verbände ausgelöst. Weitere Ressourcen werden nicht zugesagt, Zahlen fehlen weitestgehend. Dafür gibt es Festlegungen, die den Prozess der Umsetzung beschleunigen sollen.

- Die Kompetenzzentren werden geschlossen. Regelort für die sonderpädagogische Förderung ist die allgemeine Schule.
- An die Stelle des Mehrbedarfs tritt eine Budgetierung. Die Möglichkeiten für feststellungsverfahren zum Förderbedarf werden stark eingegrenzt. Budgets werden von den Kommunen nach Schwerpunkten zugewiesen, Klassengrößen können durch den Schulträger begrenzt werden.
- Für Förderschulen werden Mindestgrößen festgelegt; E-S-Schulen können auch bei Überschreitung der Mindestzahlen geschlossen werden (Öffnungsklausel).
- In ihrer Stellungnahme mahnt die GEW klar, dass der Prozess nur gelingen kann, indem man „materielle und personelle Bedingungen schafft, die der neuen Situation gerecht werden und dem Reformprozess die erforderliche Grundlage geben.“ Auch die Kommunen kritisieren fehlende finanzielle Unterstützung.

Druck:  
Firma Blömeke SRS GmbH  
Resser Straße 59, 44653 Herne  
  
Auflage: 4.000 Exemplare

### Betriebsärzte

## Nein zu Katar

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) will mit einer Aktion auf die schlechten Bedingungen der Beschäftigten im Emirat Katar hinweisen. Katar ist Austragungsort der Fußball-Weltmeisterschaft 2022. Laut IGB wird rund 1,2 Millionen ArbeitnehmerInnen untersagt, einer Gewerkschaft beizutreten. 94 Prozent von ihnen sind Wanderarbeitskräfte ohne jegliche Rechte. Zudem

warnet der IGB vor der hohen Todesrate unter den Arbeitsmigranten. So kommen jedes Jahr alleine etwa 200 nepalesische Arbeitskräfte ums Leben. Genaue Zahlen über Arbeitsunfälle gibt es nicht, weil Katar sich weigert, sie zu veröffentlichen. Der IGB fordert weltweit alle Menschen auf, sich an der Aktion im Internet zu beteiligen. Ziel ist es, ein virtuelles Fußballstadion voll UnterstützerInnen zu organisieren. Teilnehmen kann man auf der Internetseite. <http://act.equaltimes.org/de>.

Einblick 21/12

## Inklusion droht zu scheitern

### Belastungen über die Schmerzgrenze hinaus

Die Situation ist dramatischer, als bislang angenommen. In Gelsenkirchen ist die Arbeitsbelastung aufgrund diverser Faktoren wie z. B. der schwierigen Sozialraumsituation, der zunehmenden Bürokratie, der geplanten Inklusion etc. so hoch, dass etwa nur noch jede zweite Lehrkraft die Regelaltersgrenze (65) erreichen kann.

Bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Gelsenkirchen läuten alle Alarmglocken, wenn sie die aktuelle Situation betrachtet.

Hoher Krankenstand in den Schulen erfordert Vertretungskräfte. Im Grundschulbereich ist der Arbeitsmarkt leer, so dass nur noch Kräfte ohne angemessene Qualifikation eingestellt werden können. Dadurch fallen zwar wenige Stunden aus, aber die Qualität des Unterrichts ist nicht mehr die gleiche, wie mit voll ausgebildeten Lehrkräften. Die ohnehin schon höchst belasteten Lehrkräfte müssen nun ohne weitere Ressourcen die Hilfskräfte anleiten. Der Teufelskreis der zunehmenden Belastungen setzt sich fort.

Auch im Förderschulbereich fehlen ausgebildete Lehrkräfte. Schulen, die Gemeinsamen Unterricht anbieten

(GU-Schulen), bekommen also die für eine erfolgreiche Inklusion benötigten Kräfte nicht.

Die von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW geforderten Grundsätze für gelingende Inklusion (z. B. 20 – 5 – 2 – das bedeutet 20 Schüler incl. 5 Kinder mit Förderbedarf bei doppelter Lehrkraftbesetzung) werden nicht angemessen berücksichtigt.

Das gegenwärtige Schulsystem wird zurzeit derart überfordert, dass Inklusion, noch bevor sie wirklich begonnen hat, sowohl die Unterrichtsqualität für alle Kinder mindert als auch die Gesundheit der betroffenen Lehrkräfte ruiniert.

Tolle und teilweise prämierte Programme werden zur Makulatur, wenn nicht die entsprechenden Ressourcen für alle betroffenen Schulen zur Verfügung gestellt werden.

Auch in der aktuellen Rentendiskussion stellt sich für Lehrkräfte immer dringender die Frage, wie man unter diesen Umständen bis 67 arbeiten soll.

### Gewollt!?

Lothar Jacksteit

## Belastung der Lehrkräfte durch Klassenfrequenzen

### Die Betrachtung verschiedener Zeiträume führt zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Der DGB hat kürzlich auf Grundlage der IMK Study Nr. 25/2012 veröffentlicht, „dass sich an den Schulen die Versorgungssituation [gemeint ist mit Lehrkräften] über all die Jahre nur wenig verbessert hat.

Die Arbeitsbelastung der Lehrer wurde größer, die Stundendeputate wurden erhöht. Im internationalen Vergleich hat das deutsche Bildungswesen immer wieder schlechte Noten bekommen, die personelle Ausstattung an den Schulen ist ein wesentlicher Grund hierfür (DGB Beamten-Magazin 2012, S. 18).

Interessant sind in diesem Zusammenhang Gelsenkirchener Zahlen zur Klassengröße. Je nach Betrachtung der Schülerjahresstatistik 2011/2012 der Stadt Gelsenkirchen ergeben sich andere Schlussfolgerungen.

Der Blick auf die 10 letzten Jahre könnte zu dem Schluss führen, dass sich die Situation verbessert hat.

Nimmt sich der Analytiker hingegen eine Sequenz von 20 Jahren vor, so kann er lediglich in punkto Durchschnittschülerzahl pro Klasse eine Rückkehr zu den Verhältnissen im Schuljahr 1989/1990 konstatieren.

Klassen in %	GS			HS			RS			GY			GE		
	1989/90	1998/99	2011/12	1989/90	1998/99	2011/12	1989/90	1998/99	2011/12	1989/90	1998/99	2011/12	1989/90	1998/99	2011/12
bis 20	32,1	13,0	20,9	41,6	40,0	31,5	10,3	0,0	1,7	4,1	1,8	1,7	0,0	0,0	1,4
21 - 25	48,1	45,3	60,6	42,6	40,0	47,8	32,7	12,8	23,1	19,3	29,3	32,2	11,9	15,5	13,6
26 - 30	19,8	37,5	18,2	12,7	18,5	20,7	47,7	60,9	62,8	66,2	55,5	60,3	88,1	80,4	72,1
31 - 35	0,0	4,2	0,2	3,0	1,5	0,0	9,3	26,3	12,4	10,3	13,4	5,8	0,0	4,2	12,9
Schüler/Klassen	22,2	24,5	22,6	21,9	22,6	22,3	26,0	28,8	27,2	27,2	27,4	26,6	27,3	27,0	28,0

Im Hinblick auf die Klassengrößen offenbart die Schülerjahresstatistik der Stadt Gelsenkirchen allerdings eine deutliche Verschlechterung. In der Zeit vom Schuljahr 1989/1990 (32,1 % Klassen mit bis zu 20 Schüler/innen im Grundschulbereich) bis 1998/1999 (13 % bis 20 Kinder) ist die Anzahl der Kinder pro Klasse deutlich angestiegen, mit nachfolgender Entspannung bis 2011/2012 (20,9 % bis 20 Kinder).

De facto haben wir uns (siehe statistische Daten unten) von den Verschlechterungen Ende der neunziger Jahre bis heute nicht vollständig erholt.

Hier müssen die zurückgehenden Schülerzahlen wieder zu wirklichen Verbesserungen führen. Mit dem Versprechen, Demografiegewinne im System zu belassen ist die Landesregierung hier im Wort. Gerade in Anbetracht der Anforderungen an die Inklusion muss hier noch einmal an unsere gewerkschaftliche Forderung erinnert werden:

**20 – 5 – 2**

**Höchstens 20 Kinder pro Klasse incl. 5 Kindern mit besonderem Förderbedarf mit 2 Lehrkräften!**

## Burn-out-Prävention Aufgabe auch der Schulen

Der Artikel und die darin angeführten Zitate basieren auf einem Interview der B-A-D-Kundenzeitschrift „inForm – Gesundheit & Sicherheit bei der Arbeit“<sup>1</sup>. Das Gespräch wurde mit Dr. Jörg-Peter Schröder (Burn-out-Experte) und Jutta Pestel-Fuss (Mitarbeiter- und Führungskräfte-Beratung der B-A-D-GmbH) geführt. <sup>1</sup>inForm 4/2012, S.20-25

Seit vielen Jahren thematisieren GEW und auch DGB den zunehmenden Arbeitsdruck und die damit verbundenen psychischen Belastungen.

Über Burn-out ist viel geredet worden, wirkungsvolle Präventionsansätze sind jedoch in der Schule kaum angekommen. Dabei sollte Burn-out gerade im Schulbereich nicht bagatellisiert werden. Besonders kontraproduktiv ist es, wenn in diesem Zusammenhang die Sach- oder Fachkompetenz des Erkrankten in Frage gestellt wird.

„Wichtig ist, welche psychischen Belastungen und körperlichen Beschwerden Personen konkret spüren, und vor allem, was dazu beiträgt, dass es ihnen wieder besser gehen kann.“ (Pestel-Fuss) Betroffene Kolleginnen und Kollegen sehen sich immer wieder mit Lehrkräften oder auch mit Schulleitungen konfrontiert, die in Schulen Präsenzzeiten einführen bzw. im nächsten Schritt ausweiten und damit prahlen, rund um die Uhr für die Kinder dazu zu sein. Dies ist besonders im Primarbereich zu beobachten. Es gibt sogar Einzelfälle, in denen Lehrkräfte aufgrund der ausgedehnten Arbeitszeit an der Schule das Angebot erhalten haben, gar nicht erst nach Hause zu fahren, sondern gleich in der Schule zu übernachten. „Fakt ist“, so der Burn-out-Experte Schröder, „dass die Arbeitsbelastung zugenommen hat und dass die Arbeitsverdichtung immer mehr geworden ist.“

Die Leistungserwartungen in der Gesellschaft steigen und damit einhergehend auch die Forderungen der Politik. Dies führt dann zu Evaluationsmaßnahmen etc., ohne dass vorher die zum

Erbringen der geforderten Leistung notwendigen zusätzlichen Ressourcen bereitgestellt wurden. Jutta Pestel-Fuss hält in diesem Zusammenhang fest: „Wir sind Opfer, aber auch selbst Täter von Entwicklungen, die die Entstehung eines Burn-outs begünstigen. Und je höher man in der Hierarchie eines Unternehmens ist, desto eher muss man sich fragen (lassen), inwieweit man die Wirklichkeit mit erzeugt, unter der man dann leidet.“

Die Studien zeigen, dass Beschäftigte, die einen sozialen Beruf ausüben, gefährdet sind (s. hierzu Artikel zum DGB-Index „Gute Arbeit“). Die Mitarbeiter- und Führungsberaterin beobachtet eine Zunahme an Versagensängsten. „Die Zielvorgaben werden in immer höhere, oftmals unrealistische Sphären geschraubt. Da sind also nicht nur die eigenen Erwartungen zu hoch, sondern auch die Vorgaben im Unternehmen.“

### Lösungsansätze:

Im Umgang mit der Diagnose „Burn-out“ empfiehlt Dr. Schröder drei Denkschritte:

1. Wie gehe ich mit mir um?  
Wie bekomme ich für mich einen besseren Rhythmus?
2. Wie gehen wir im Team miteinander um?  
Haben wir tatsächlich eine Offenheit, haben wir eine Vertrauenskultur?  
Sind wir in einer sinnstiftenden Verantwortungsgemeinschaft?
3. Gesamtunternehmen:  
Wie gehen wir gesund miteinander um?  
Wo fängt das eigentlich an?  
[...]  
Unternehmen achten auf das ‚Was‘, das ‚Wie‘ wird selten gestellt.  
Und die wichtigste Frage: Warum mache ich etwas, wird überhaupt nicht hinterfragt.  
Das muss sich ändern.“

In diesem Zusammenhang kommt dem Paragraphen 59 (8) Schulgesetz NRW eine immense Bedeutung zu. „Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist für die Unfallverhütung sowie eine wirksame Erste Hilfe und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.“ Hier werden Pädagogen per Gesetz zur Verantwortung für etwas herangezogen, wofür sie nicht ausgebildet worden sind. Es verwundert daher nicht, dass dieser Auftrag im Bewusstsein vieler Leitungen nicht verankert ist.

Im Bereich der Menschenführung besteht ein enormer Fortbildungsbedarf, weil Führungskräfte durch ihr Verhalten Einfluss auf die gesundheitliche Situation im Betrieb (Schule) haben. Eine offene und wertschätzende Kommunikation, Unterstützung bei konkreten Engpässen und Gestaltungsspielräume fördern das Betriebsklima und sind Grundlage einer gelungenen Burn-out-Prävention.

Gelingt dies nicht, ist die Leistungsfähigkeit der Lehrkräfte durch Motivationsverlust gefährdet. An Schulen wird das in der Regel durch häufige Versetzungen offenbar.

Dr. Schröder appelliert an die Führungskräfte: „Habe ich überhaupt eine Wahrnehmung dafür, wie es den Mitarbeitern geht? Daher wäre es wichtig, wieder mehr miteinander zu sprechen, anstatt hoch standardisierte formale Meetings zu machen.“

Schröder verfolgt in seinen Workshops den Ansatz, anstelle von neuen to-do-Listen mal eine not-to-do-Liste aufzustellen.

Im Schulbereich müssen wir uns darum viel öfter die Frage stellen, was ist vorrangig und was ist nachrangig? Was geht noch und was nicht? Was ist gesetzliche Aufgabe und was dürfen wir uns selber auf? Gelingt es uns, inklusive Systeme zu schaffen, in denen die Bedürfnisse aller in einem gesunden Verhältnis zueinander stehen?

Frau Pestel-Fuss macht deutlich: „Burn-out-Prävention ist eine unternehmerische Aufgabe. Letztlich ist eine Häufung von Burn-out-Erkrankungen ein Indikator dafür, dass es im Unternehmen nicht stimmt. Ich finde es bedenklich, wenn ein Drittel der Beschäftigten heute sagt, dass es für sie normal ist, in der Freizeit und am Wochenende erreichbar zu sein oder Überstunden zu machen. Mittlerweile muss man auch die Auswirkungen des sicherlich gut gemeinten Zielmanagements kritisch bewerten. Unserer Erfahrung nach erzeugen die Zielvereinbarungen viel Stress.“

Experten sehen einen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Burn-out. Studien belegen, „dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeiten von Menschen, die zufrieden sind und die ein hohes Maß an Freiheiten und Eigenverantwortung haben, deutlich geringer ist als von den Menschen, die Arbeiten machen, mit denen sie unzufrieden sind.“

„Wir haben grundsätzlich einen Schwäche-basierten Ansatz: Wir schauen auf das, was falsch läuft, um es dann ein bisschen besser zu machen, anstatt das zu fördern, was wir richtig gut können.“

Das Feld der psychischen Belastungen im Lehrberuf muss endlich Berücksichtigung finden. Nach den Sommerferien sollen nun alle Lehrkräfte im Regierungsbezirk Münster (nach dann vorangegangener Pilotphase im Regierungsbezirk Düsseldorf) die Möglichkeit haben an einer „Befragung ... zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz“ teilzunehmen. Alle, die den COPSOQ<sup>3</sup>-Fragebogen online ausfüllen, bekommen eine Einzelrückmeldung. Die Schule erhält einen Gesamtbericht. Erkenntnisse, die den Bereich „Führungsqualität“ betreffen gehen nur an die Schulleitungen. Der Erfolg dieser Maßnahme ist abhängig von einer hohen Beteiligungsquote. Dann nämlich könnten aus den ermittelten Umfrageergebnissen die richtigen Schlüsse gezogen werden. Damit dies geschieht, ist jeder von uns dazu herausgefordert, seinen Beitrag zu leisten. Helft mit, ein ungeschöntes Bild unserer Arbeitswirklichkeit zu zeichnen!

Bei Interesse kann der Düsseldorfer-Fragebogen vorab schon unter [www.nrw.schule.copsoq.de](http://www.nrw.schule.copsoq.de) eingesehen werden.

Lothar Jacksteit

<sup>2</sup>Kopf des COPSOQ-Fragebogens, Quelle: [www.nrw.schule.copsoq.de](http://www.nrw.schule.copsoq.de)

<sup>3</sup>COPSOQ ist die Abkürzung für Copenhagen Psychosocial Questionnaire

### GEW-Geschäftsstelle:

Essener Straße 88      Tel.: 0209 513759  
45899 Gelsenkirchen      Fax: 0209 514207

Homepage: [www.gew-gelsenkirchen.de](http://www.gew-gelsenkirchen.de)

E-Mail: [gew-ge@gmx.de](mailto:gew-ge@gmx.de)

### Öffnungszeiten:

Montag bis Donnerstag:  
09:00 – 12:00 Uhr

Neu!

## Mal ernsthaft ...

**Wer blickt da eigentlich noch durch? In der neuen Lehrerausbildung werden aus 24 Monaten Ausbildungszeit künftig 18, aus AKOs werden ABBs. Neben LAAs gibt es auch LiAs, die die OBAS machen, und PElerInnen. Hinzu kommen die unterschiedlichen PraktikantInnen, die in Schnupperkursen ihre Berufseignung testen wollen. Das sind dann die EPs, OPs, BFPs und PSAs (richtig: ohne I nach dem P!).**

Da fragt man sich, wie die Kollegien in den Schulen dabei den Überblick behalten können. Ich hörte neulich, dass eine abgestimmte Einheitskleidung helfen könnte:

**EignungspraktikantInnen (EPs)**, die vier Wochen an der Schule sind und erste Erfahrungen sammeln sollen, bekommen **blaue T-Shirts** (denn Blau eignet sich optimal, um Ruhe zu finden, um Stress und Hektik abzubauen).



**OrientierungspraktikantInnen (OPs)**, die schon mal an der Schule waren und sich nun besser orientieren wollen, erhalten **orangefarbene T-Shirts** (denn Orange gilt als Kraftspender und symbolisiert Aktivität, Spaß und Geselligkeit).



**BerufsfeldpraktikantInnen (BFPs)**, die konkrete Einblicke in ihr künftiges Berufsfeld erhalten, erscheinen in der Schule in einem **gelben T-Shirt** (denn Gelb steht als Farbe für Intelligenz und einen schnellen Verstand).



Für **PraktikantInnen während des Praxissesters (PSAs)** eignen sich als Berufskleidung am besten **grüne T-Shirts** (denn mit Grün als Farbe des Frühlings verbinden wir Erneuerung, Hoffnung und Beharrlichkeit).



Für die **LehramtsanwärterInnen (LAA)** wechselt während des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes die Farbe zu **roten T-Shirts** (denn ein kräftiges Rot steht für Aktivität und Dynamik).



Die **Lehrkräfte in Ausbildung (LiAs)**, die nach der OBAS (Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von SeiteneinsteigerInnen und der Staatsprüfung) ausgebildet werden, tragen **violette T-Shirts** (denn Violett sorgt für das seelische Gleichgewicht und für Genügsamkeit, der Farbe werden auch schmerzstillende Eigenschaften zugesprochen).



Für diejenigen, die eine **pädagogische Einführung (PElerInnen)** absolvieren, empfiehlt es sich, **weiße T-Shirts** zu tragen (denn Weiß steht als Summe aller Farben für Reinheit und Unschuld).



**Ausbildungsbeauftragte (ABBs)** und **alle anderen Lehrkräfte** haben bis auf weiteres bei ihrer Kleidung freie Wahl.



Ich finde, das Farbenspiel ist eine wunderbare Idee, den Überblick zu behalten. Dann wissen Otto und Erna Normal-LehrerIn zum Beispiel auch gleich, wie lange diese Menschen an ihrer Schule verweilen, ob es sich lohnt, sich ihre Namen zu merken und welche T-Shirt-TrägerInnen Geld in die Kaffeekasse einzahlen müssen und welche nicht. Generell hebt Farbe ja die Stimmung und die vorübergehenden PraktikerInnen erfreuen sich als Stimmungsaufheller schnell großer Beliebtheit.

Ihre Erna Ernst

## Im Paradies der Frotteure

### Frage an Nicht-Lehrer:

Welches technische Gerät kommt in der Schule am häufigsten zum Einsatz? Der PC, der Laptop, der Beamer, der Overhead-Projektor, der ELMO (die Dokumentenkamera ist gemeint, nicht das rothaarige Monster aus der –amerikanischen – Sesamstraße)?

**Weit gefehlt. Die richtige Antwort lautet:** der Kopierer.

**Warum das so ist? Darauf gibt es zwei Antworten:** eine seriöse und eine hypothetische (wahrscheinlich aber richtige). Zunächst die seriöse.

Dass der Kopierer an der Spitze aller technischen Geräte in einer Schule steht, hat etwas mit der Veränderung von Unterricht zu tun. Früher (ich bin fast geneigt zu sagen: in den guten alten Zeiten) arbeitete man im Unterricht häufig mit einer Erfindung, die einigen noch unter dem Namen „Buch“ bekannt ist.

Ein Buch ist ein Gegenstand, der meistens viele, oft auch komplizierte Sätze enthält, die häufig zu längeren Texten zusammengefügt sind. Ein Schimpfwort für ein Buch ist „Bleiwüste“, was auf die Ursprünge der Drucktechnik verweist. Manchmal sind Bücher, jedenfalls die für den Unterricht, mit Abbildungen ausgestattet – das können z.B. Graphiken sein, Tabellen, Reproduktionen von Fotos oder Gemälden. Das sind aber nahezu Fremdkörper im Buch, sozusagen Oasen in der Bleiwüste.

Erschwerend, was den Einsatz von Büchern angeht, kommt hinzu, dass sie „schwer“ sein können – einmal vom Gewicht her, dann aber auch wegen der Sätze, die sich zu längeren Texten aufbauen. Sie machen also den Tornister des Schülers schwer – und manchmal auch den Kopf. Das kann wiederum zu Schäden bei Schülern führen: einmal, des Gewichtes wegen, zu Blockaden an der Wirbelsäule, dann aber auch, der langen und vielen Sätze wegen, zu Blockaden im Kopf.

Jedenfalls bei der jüngeren Generation.

Die ist in der Verwendung längerer schriftlicher Äußerungen eher ungeübt und bevorzugt stattdessen Kurzformen schriftlicher Mitteilungen, z.B. die SMS (Short Message Service), die eine Obergrenze von 160 Zeichen hat. Da sind lange Texte dann doch die Ausnahme, was zur Beliebtheit dieser Kommunikationsform schriftlicher Art beigetragen hat. Wurden 1996 in Deutschland 0,1 Milliarden SMS verschickt, so waren es 2011 bereits 55 Milliarden. Man kann auch noch twittern, also tweets

verfassen (nein, nicht Tweed, das ist ein Stoff!) - da liegt die Grenze bei 140 Zeichen.

Wo bleibt jetzt der Kopierer? Moment noch! Also, weil das so ist, also weil Schüler geübt sind im Verfassen und Lesen von tweets und esemessen, fällt ihnen das Lesen längerer Sätze und gar erst längerer Texte immer schwerer. Will man also die Schüler da abholen, wo sie sind - das ist eine Maxime der Pädagogik – in unserem Fall also bei maximal 160 bzw. 140 Zeichen, kann man nicht mehr mit Büchern im Unterricht arbeiten (zur Erinnerung: das sind diese Bleiwüsten mit den längeren Texten).

Folglich wird das Buch ersetzt durch: das Arbeitsblatt. Auf einem Arbeitsblatt bringt man kürzere Texte unter, die dadurch entstehen, dass man längere Texte soweit kürzt, so dass sie wie eine SMS erscheinen. Jetzt fehlt nur noch ein Arbeitsauftrag unter der Kurznachricht (möglichst kurz gefasst) - und man hat sogar noch Platz für ein Bildchen, einen lustigen Smiley oder eine ornamentale Verzierung (wenn man es kreativer will).

Und jetzt sind wir auch beim Kopierer – denn das Arbeitsblatt muss vervielfältigt werden. Und weil das jeder Lehrer macht, für jede Stunde, jede Klasse und jedes Fach – ist der Kopierer weit vor allen anderen Gerätschaften die wichtigste technische Errungenschaft an der heutigen Schule.

Soweit also die seriöse Antwort.

Jetzt die hypothetische (und wahrscheinlich richtige). Man stelle sich einen Raum vor- etwa sechs Quadratmeter groß. In diesem Raum (es könnte der Kopiererraum meiner Schule sein) stehen zwei Kopiergeräte und eine Reihe von Europaletten, auf denen das Kopierpapier gestapelt ist. In diesem Raum befinden sich kurz vor Beginn des Unterrichts gut acht bis zehn Kolleginnen und Kollegen, die alle noch für die kommenden Stunden ihre Arbeitsblätter kopieren müssen. Behaupten sie! In Wirklichkeit, das ist meine (Hypo-) These, suchen sie in dem viel zu kleinen, stickigen, vom Lärm und der Hitze der im Dauerbetrieb ratternden Kopiergeräte angefüllten Raum nichts anders als körperliche Nähe, den Reibungskontakt zu ihren Mitmenschen, weil sie sich als Mensch erfahren wollen.

Kurz und gut (jetzt spreche ich es aus): die meisten von ihnen sind Frotteure - und der Kopiererraum ist ihre Kontaktbörse, ihr Reibungspunkt, ihr --- Paradies! Deshalb also die vielen Arbeitsblätter!

Notwendiger Nachtrag: natürlich gab es auch in früheren Zeiten (ich bin fast geneigt zu sagen: in den guten alten

Zeiten) gelegentlich Arbeitsblätter. Die waren an einer Schreibmaschine (noch bekannt?) verfasst und bestanden zumeist aus einer ganzen Seite Text. Vor allem aber vervielfältigte man diese Arbeitsblätter auf einem Spirit-Carbon-Gerät, in das man die Matrize einspannte. Dieses Verfahren hatte zwei Vorteile. Erstens: Man konnte von der Vorlage maximal 200 Abzüge machen, deren blauer Grundton noch dazu im Laufe der Zeit verblasste und unleserlich wurde. Folglich konnte man ein solches Arbeitsblatt nicht sehr häufig einsetzen, so dass man regelmäßig neue Vorlagen anfertigen musste und der Unterricht somit immer auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft sein konnte. Und die Arbeitsblätter strömten durch die beim Vervielfältigen verwendete Flüssigkeit einen berausenden Geruch aus, der den Unterrichtenden (und manchmal auch die Schüler) in Euphorie versetzen konnte.

Das Spirit-Carbon-Verfahren war also das Paradies für Schnüffler.



Bernd Matzkowski

Schalke ist wieder da!

## Buchbesprechung

### Ursula Krechel Landgericht

*Richard Kornitzer kehrt 1947 nach zehn Jahren Exil endlich zurück nach Deutschland. Seine Sehnsucht nach der Heimat ist groß, doch es wird eine Rückkehr ohne Ankunft.*

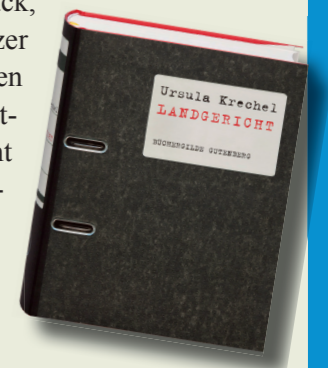
*Ursula Krechel erzählt mit großer Wucht von einer zerrissenen Familie und von den Gründungsjahren der Republik.*

Richard Kornitzer, ehemaliger Richter, Jude und Exilant, wurde nach seiner Rückkehr als Displaced Person eingestuft. Bei seiner Ankunft am Bodensee erwartet ihn nur seine Frau. Die Kinder sind noch in England und wollen nicht zurück, die Eltern sind Fremde für sie. Doch Kornitzer lässt sich nicht beirren und kämpft um einen Platz in der alten Heimat, und um Wiedergutmachung. Am Landgericht Mainz bekommt er schließlich eine Stelle, doch seine Hoffnungen und Kämpfe und Gerechtigkeit scheitern, er stößt auf Gleichgültigkeit und Abwehr. Absurde Bürokratie und ehemalige Mitläufer des Naziregimes verhindern seine Identifikation mit der einstig glorreichen Heimat. „Die Sprache des Romans oszilliert zwischen Erzählung, Dokumentation, Essay und Analyse. Bald poetisch, bald lakonisch, zeichnet Krechel präzise ihr Bild der frühen Bundesrepublik – von der Architektur über die Lebensformen bis hinein in die Widersprüche der Familienpsychologie. Landgericht ist ein bewegender, politisch akuter, in seiner Anmutung bewundernswert kühler und moderner Roman.“

*Jury des Deutschen Buchpreises  
Leinenband mit Schutzumschlag und Lesebändchen, 496 Seiten € 24,95  
(Jung und Jung Verlag € 29,90)*

Ursula Krechel, geboren 1947 in Trier, debütierte 1974 mit dem Theaterstück Erika, das in sechs Sprachen übersetzt wurde.

Erste Lyrikveröffentlichungen 1977, danach erschienen Gedichtbände, Prosa, Hörspiele und Essays. Sie erhielt zahlreiche Auszeichnungen. 2012 erhielt sie für ihren Roman Landgericht den Deutschen Buchpreis.



# Motto des Gewerkschaftstages



GUTE BILDUNG  
BRAUCHT **MEHR!**

Gewerkschaftstag, Wuppertal, 11.-13. April 2013

## Das sind die Hauptprobleme die zu bearbeiten sind:

- Stärkung der GEW als Tarifgewerkschaft
- Inklusion: Wildwuchs stoppen!  
Personelle und sächliche Grundvoraussetzungen schaffen!
- Forderungen aus Gelsenkirchen:  
Die Themen Renten- und Finanzpolitik in den Brennpunkt der  
Gewerkschaftsarbeit rücken.

## Das sind unsere Kandidaten:

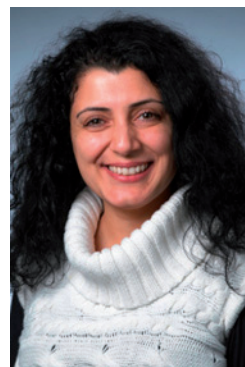


**zum stellvertretenden  
Landesvorsitzenden**

**Dr. Thorsten Menkhaus**

PR-Gymnasium  
Bereich Münster  
Lehrer am Weiterbildungskolleg  
Emscher-Lippe  
in Gelsenkirchen

Thorsten Menkhaus hat gewerkschaftliche Erfahrung im Stadtverband Gelsenkirchen. Er verfügt über gute Kontakte zur Hans-Böckler-Stiftung. Er hat Erfahrungen auf der Landesebene im Referat B und im FGA Erwachsenenbildung.



**ins Leistungsteam  
des Referates B**

**Gönül Candan**

HPR Gymnasium,  
Stadtverband Gelsenkirchen

Die GEW Gelsenkirchen/Gladbeck schlägt Gönül Candan zur Wiederwahl in das Leitungsteam des Referates B vor. Impulse aus Gelsenkirchen für gewerkschaftliche orientierte Bildungspolitik.