

GE W 157

Zeitung für Lehrerinnen und Lehrer in Gelsenkirchen und Gladbeck

Januar 2014

Verfassungsfeinde enttarnen!

Vermögenssteuer
einführen.

Artikel 158, Bayerische Verfassung

Eigentum verpflichtet gegenüber der Gesamtheit.
Offenbarer Missbrauch des Eigentums- oder
Besitzrechts genießt keinen Rechtsschutz.



++++ Tariftelegramm ++++ 03.12.13 ++++ LEGO ++++ Tariftelegramm ++++ 03.12.13 ++++ LEGO ++++ Tariftelegramm ++++

Gespräche verabredet

In dem heutigen Gespräch zwischen der GEW und der TdL wurde der beiderseitige Wille zum Ausdruck gebracht, den tariflosen Zustand bei der Eingruppierung von Lehrkräften zu beenden. Noch im Januar 2014 soll die Arbeit an der Tarifierung der Eingruppierung von Lehrkräften aufgenommen werden. Die GEW wird im Frühjahr 2014 in der Bundestarifkommission-Länder auf der Grundlage der bis dahin erzielten Ergebnisse darüber entscheiden, ob die Gesprächsergebnisse eine tragfähige Grundlage für Tarifierhandlungen sind, die dann entsprechend der Beschlusslage der GEW bis zum Spätherbst 2014 abgeschlossen sein sollen.

Berlin, 3. Dez. 2013 Andreas Gehrke

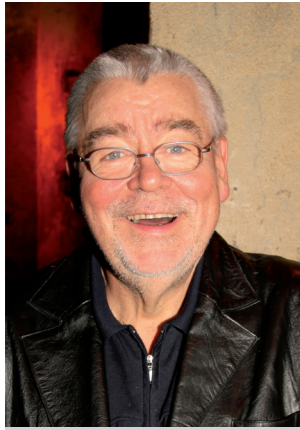
++++ Tariftelegramm ++++ 03.12.13 ++++ LEGO ++++ Tariftelegramm ++++ 03.12.13 ++++ LEGO ++++ Tariftelegramm ++++

Einladung

zur Jahreshauptversammlung am 7. März 2014 um 18:00 Uhr

Ort: DGB-Haus der Jugend, Gabelsbergerstraße 12, 45879 Gelsenkirchen

Thema: **Wir brauchen eine Pflegereform.** Siehe auch Seite 9



Karl-Heinz Mrosek

Auf ein Wort!

Seit Oktober gibt es in unserem Lande eine gesetzliche Grundlage für die Inklusion. Was es **nicht** gibt, sind ausreichende Mittel.

Die Kommunen sind ratlos und wissen nicht, wie sie die Kosten, die durch diese Inklusion entstehen, schultern sollen und die Lehrkräfte, die alles vor Ort umsetzen

sollen sind empört. Es werden Hoffnungen bei Eltern geweckt, Versprechungen für die Öffentlichkeit gemacht, aber den Schulen die Mittel verweigert, die notwendig sind, um das, was getan werden muss, auch nur annähernd leisten zu können.

Wieder einmal soll eine Reform auf den Schultern der Lehrkräfte transportiert werden. Scheitert diese Reform, sind die Lehrer die Schuldigen, die hier nicht in ausreichender Weise ihre Pflicht getan haben. Und wieder wird die Arbeit verdichtet. Und wieder wird dieser Druck zu Ausfallzeiten und zu vorzeitigen Zurruesetzungen bei Lehrerinnen und Lehrern führen.

Es gibt aber noch weitere Vorgaben der Landesregierung, die deutlich machen wie diese Inklusion finanziert werden soll.

Erste Vorgabe: Den tarifbeschäftigten Lehrkräften wird weiterhin die tarifliche Eingruppierung verweigert.

Zweiter Schritt: Auf alle Beamte ab A12 wird das Tarifergebnis nicht übertragen. Die größte betroffene Beamtengruppe ist die Gruppe der Lehrkräfte.

Inklusion kostet Geld. Wer bezahlt es?

Die sogenannten Besserverdienenden (ab A12).

Dritter Schritt: Die Haushaltsmittel für die Kompensation von Unterrichtsausfall sind gekürzt.

Gegen die Haltung der Bundesländer bei der Tarifierung der Entgeltordnung für Lehrer werden wir in diesem Jahr weiter Druck machen. Wir dürfen nicht locker lassen.

Bei der Besoldungsgesetzgebung klagen die Oppositionsparteien vor dem Verfassungsgericht in Münster, gleichzeitig finanziert die GEW Musterklagen vor den Verwaltungsgerichten.

Bei der Überlastung durch Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung ist jeder einzelne gefordert. Hier müssen Überlastungsanzeigen geschrieben werden. Lothar Jacksteit wird hier gerne beraten.

An dieser Stelle noch ein Rückblick auf die Bundestagswahlen im September 2013. Da werden die Wahlergebnisse der Grünen, sowie der Sozialdemokraten analysiert. Da werden Vorstände ausgewechselt. Da wird sondiert und verhandelt. Und mittendrin Frau Kraft, unsere Ministerpräsidentin und Frau Löhrmann unsere Schulministerin. Anscheinend haben sie sich bezogen auf die bescheidenen Wahlergebnisse ihrer jeweiligen Partei in NRW nichts vorzuwerfen.

Sehen beide nicht, dass der Wahltag Zahntag war, und dass der Wähler in Nordrhein-Westfalen das Regierungsverhalten von SPD und Grünen in Nordrhein-Westfalen abgestraft hat?

Ich denke da sowohl an das Inklusionsgespäre als auch an die Besoldungsgesetzgebung Beide Parteien haben in unserem Bundesland überdurchschnittlich schlecht abgeschnitten.

Jedoch: Sie haben den Knall noch nicht gehört.

Karl-Heinz Mrosek

Kopf hoch, Grüne, ich hab eine Idee!

Bei den Wahlen ist das bei mir fast so wie bei einer Fußballweltmeisterschaft: Mir tun die Verlierer immer furchtbar leid! Da haben die wochenlang trainiert oder Wahlkampf gemacht und dann entscheidet ein ungerechter Elfmeter oder ein Tsunami zur richtigen Zeit am falschen Ort einfach mir nichts dir nichts über Sieg oder Niederlage. Kein Pokal. Keine Regierung. Keine Siegesfeier. Büro aufgeben. Womöglich gibt es daheim dann noch Zoff (Ich hab dir doch gleich gesagt, so wird das nichts!).

Deshalb überlege gerade, ob ich nicht wieder völlig neutral und unpolitisch werde, denn alleine das Mitfiebern für meine Mannschaft oder die von mir gewählte Partei zehrt schon so an meinen Nerven, vor allem wenn es unfair wird, also heimlich geschubst wird oder zum schlechten Ergebnis einer anderen Partei lautstark in den eigenen Reihen applaudiert wird.

Nun höre ich heute, dass die gesamte Führungsspitze der Grünen zurücktritt! Die Armen! Claudia, Jürgen, Katrin, Cem & Co. Ja was machen die denn jetzt? Die haben doch nix anderes als Politik gelernt, die Claudia keinen Beruf, soll die jetzt Hausfrau und Mutter werden? Wobei es dazu meistens einen Mann braucht, und wie soll eine Claudia da schnell zu einem kommen, also ich weiß nicht. Und abgesehen davon passt das doch auch gar nicht zu einer Grünen, da soll doch eher der Mann daheim bleiben als die Frau. Mei, die Armen, die tun mir so leid! Bei der FPD sieht es ja noch schlimmer aus, die sind auch ganz am Ende. Die Linke freut sich hingegen narzisch, auch wenn sie verloren haben, das nenne ich mal positives Denken! Bei den anderen ist es wiederum ganz logisch. Die CDU/CSU jubelt natürlich, die SPD freut sich mäßig und die AfD lacht und weint bei dem Ergebnis nach nur einem halben Jahr Training zugleich.

Das Schicksal der Grünen geht mir irgendwie am meisten nach, ich weiß auch nicht warum, vielleicht weil das Betroffenheitsgrün schon in der Mitte der Gesellschaft, also bei mir angelangt ist? Oder vielleicht weil die Katrin Göring-Eckhardt am Wahlabend so schön im Fernsehen gesagt hat: „Es geht um

mehr als ein grünes Wahlergebnis. Es geht um die Bewahrung der Schöpfung.“ Den Grünen geht es gar nicht um sich selbst und ihren Job wie anderen Politikern, wow! Die sind einfach zu gut für so nervenaufreibende Wahlspielkämpfe, so wie der Pfarrer früher in unserem Dorf auch mal sagte: „Es geht nicht um uns als Mensch. Es geht um die göttliche Schöpfung.“ Daran musste ich nun denken und das hat mich auf eine Idee gebracht, Grüne, Kopf hoch, ich hab einen – unbescheiden gesagt – genialen Vorschlag für euch!

Macht euch doch das Leben nicht selbst so schwer mit Wahlen und so einem irdischen Kleinzeug. Wandelt euch doch in eine Kirche um! Das wär konsequent und pragmatisch. Dann könnt ihr eure Verbotsmanie in richtige Gebote überführen und den Menschen noch viel besser die Hölle heiß machen mit langen Sündenkatalogen. Vor allem die Kinder könnt ihr dann richtig mitziehen, so wie es sich im Wahlkampf jetzt auch schon angedeutet hat mit den vielen Kinderplakaten. „Grün“ könnte neben Ethik, Katholisch oder Evangelisch ein Religionsfach werden und müsste nicht mehr über „Globale Fußabdruck-Broschüren“ versteckt in die Schulen eingeschleust werden. Ein Beichtspiegel für die Kids – falls das nicht zu versöhnlich katholisch ist – könnte beispielweise so aussehen: Habe ich heute zu kurz Zähne geputzt? Habe ich mich von meine Mutter mit dem Auto zur Schule fahren lassen? Habe ich Süßes gegessen oder Cola von einem bösen Konzern getrunken?

Für die Erwachsenen könntet ihr die Rolle der Moralapostel auch noch glaubwürdiger vertreten, werdet richtige Priesterrinnen, macht es „vice versa“ wie die katholische Kirche und lasst keine Männer in euren Petradom! Das ist ja auch schon wunderbar vorbereitet, wenn es bei der Jugend nur noch „weiblich“ oder „nicht weiblich“ geben soll und „männlich“ schon im Fegefeuer schmort.

Oder die Geschichte mit der Klimaerwärmung, das habt ihr ja auch schon ganz prima alles richtig in die Wege geleitet: Das wurde ja quasi schon zu unser aller Konfession, dass wir Menschen daran ganz böse Schuld sind und nicht ir-

gendwelche Wolkenbildungen oder Sonnenflecken, oder was da sonst noch an ketzerischer Wissenschaft immer noch verbreitet wird, und selbstverständlich auf einen Scheiterhaufen gehört! Statt „Sünder“ verwendet einfach „Klimawandelleugner“, das versteht doch heutzutage jeder! Notfalls ging auch noch ein anderes Wort für „Lebemensch“ oder „Freidenker“. Oder nehmt gleich „Raucher“. Das sind Begriffe, die nicht so spießig wie „Sünder“ klingen, aber doch das Gleiche meinen und ein super schlechtes Gewissen erzeugen. Und dass ein schlechtes Gewissen die Grundlage jeder religiösen Umerziehung ist – wem sage ich das!



Monika Bittl

Bitte gebt euch doch nicht weiter als die Nannys der Nation auf so Niederungen wie Parteipolitik! Als Moralapostel seid ihr längst etablierte (Gesundheits-)Profis! Und vor allem: Die Vernunft habt ihr schon so genial gut mit Glauben bekämpft, die ganze Vorarbeit könnte jetzt richtige Früchte tragen! Traut euch doch und ändert eure Form von Partei zu einer Kirche! Oder vielleicht in eine Sekte, das wäre eigentlich praktischer, da hättet ihr weniger Arbeit bei der Umstrukturierung.

Monika Bittl

Zuerst erschienen auf *Die Achse des Guten*, <http://www.achgut.com>. Mehr zu Monika Bittl unter: www.monikabittl.de

Inhalt

Auf ein Wort / Inhalt	2	Was ist COPSOQ	
Kopf hoch, Grüne, ich hab eine Idee!	3	Türkischstämmige Unternehmer ehren Gelsenkirchener Grundschullehrer	16
Arbeit fair teilen – Der Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit ist möglich	4	Kreidezeit „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“	
Zuständigkeitsverordnung	6	Rezept: „Weizenfladen“	17
Um Gottes willen im Alter nicht mehr scheiden lassen	7	Andreas Gruschka: Verstehen lehren / Ein Plädoyer für guten Unterricht	18
Rechenschaftsbericht		Buchbesprechung „Warum Nationen scheitern“	
Normenkontrolle zum Besoldungsgesetz NRW	8	25 und 40 Jahre Mitglied der GEW	
Brauchen wir eine Pflegereform?		Jubilarehrung am 8.11.2013 im Consol Theater	20
Einladung zur Jahreshauptversammlung	9		
Mehrarbeit in Schulen	10		

Arbeit fair teilen – Der Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit ist möglich

Es gleicht einem Jahr für Jahr wiederkehrendem Ritual: die Gewerkschaften betätigen sich in den Tarifrunden auch für nichtorganisierte Arbeitnehmer als Lohnlokomotive. Aufgrund der Massenarbeitslosigkeit und der schwindenden Mitgliederzahlen gelingt es ihnen aber immer weniger den verteilungsneutralen Spielraum auszunutzen. Ein gewerkschaftliches Kernanliegen ist vor diesem Hintergrund auf der Strecke geblieben: die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich.

Von Arbeitgeberseite wird in der Diskussion um Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen in ein anderes Horn geblasen: „Die Zeiten, als es bei Tarifverträgen immer um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen ging, sind vorbei“, so Europa-Chefvolkswirt Holger Schmieding. Wirtschaftsvertreter unterstellen Arbeitnehmern außerdem kollektive Faulheit: „Wer 35 Stunden arbeitet, ist nicht fleißig“, meint Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelstags behaupten zu können. Erst kürzlich verdächtigte der ehemalige Kanzleramtsminister Horst Teltschick die Deutschen, zu freizeitorientiert zu sein, was nichts anderes bedeutet als die Forderung, die Wettbewerbsfähigkeit durch Arbeitszeitverlängerung zu steigern (Die Welt, 6.10.2013). Solche Äußerungen erwecken den Eindruck, als werde ein Klassenkampf von oben geführt und der Arbeitnehmer werde zur willfährigen Verfügungsmasse der Arbeitgeber degradiert.

Heinz Bontrup, Professor für Wirtschaftswissenschaft an der FH Gelsenkirchen, kommt zu anderen Schlussfolgerungen und zeigt gewichtige Gründe auf, weshalb sich Gewerkschaften für das Ziel Arbeitszeitverkürzung einsetzen sollten:

- Arbeitszeitverkürzung bekämpft die bestehende Massenarbeitslosigkeit (nach den Berechnungen Bontrups fehlen ca. 5,6 Millionen Vollzeitarbeitsplätze)
- Arbeitszeit muss verknappt werden, da aufgrund wachsender Produktivität der Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit weiter gesteigert wird und ein der Produktivität entsprechender Lohnzuwachs nicht ausgeschöpft werden kann
- Arbeitszeitverkürzung schafft Spielraum für soziales und kulturelles Engagement

Der Bildungssektor als Arbeitsmarkt leidet wie der gesamte Bildungssektor unter der durch die Steuersenkungen bedingte Unterfinanzierung des gesamten Bildungs-

wesens. Die Einführung des TV-L anstelle des BAT führte für tarifbeschäftigte Lehrkräfte im Jahr 2006 zu kräftigen Gehaltseinbußen. Die Dienstrechtsreform in NRW bewirkt bei den Lehrkräften im Beamtenverhältnis eine ähnliche Tendenz, wobei zwischen beiden Beschäftigungsgruppen eine eklatante Einkommenslücke zu Ungunsten der Tarifbeschäftigten klafft, die, auf ein Erwerbsleben betrachtet, im sechsstelligen Bereich liegt. Der Einstellungsstopp für Lehrkräfte in den 80er Jahren führte dazu, dass bestimmte Fächerkombinationen ab 2000 nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt für Lehrkräfte zu finden waren. Seiteneinsteiger aus anderen Berufen (sog. Nichterfüller) wurden in den Schuldienst gelockt, was zu einer Entqualifizierung des Lehrerberufes führte. Mit dem Einstellungsstopp folgte die Landespolitik ihren Beraterfirmen und verlängerte die Arbeitszeit von Lehrkräften.

Dieses führte vermehrt zu Stresserkrankungen bei den Beschäftigten (psychische Erkrankungen sind der häufigste Grund für Frühverrentungen), aber auch zu einer Fehleinschätzung bei den Bedarfsprognosen. Noch heute sind die Folgen der Fehlprognose zum Lehrkräftebedarf in NRW der Beraterfirma Kienbaum aus dem Jahr 1991, die sog. Kienbaum-Lücke, nicht behoben.



„Jochen Bauer GEW-Vorstand Bochum
Gesamtschullehrer und Tarifbeschäftigter“

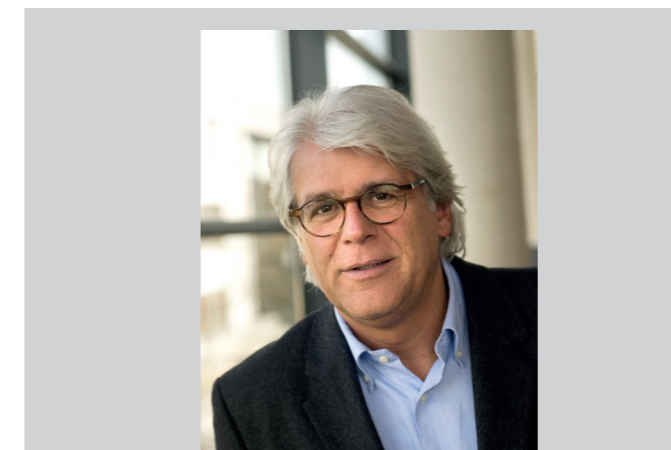
Neuerdings muss die Schuldenbremse erhalten, um das Lohndumping bei Lehrkräften (NRW), Arbeitsplatzabbau (Baden-Württemberg) und Arbeitszeitverlängerungen (Niedersachsen) zu begründen. Auffallend ist, dass alle genannten Länder von rot-grünen Koalitionsregierungen geführt werden.

Dass die beschrittenen Wege falsch sind, zeigt das Klemm-Gutachten (2013), in dem nachgewiesen wird, dass für die Bildungsvorhaben der Landesregierung in NRW ca. 4000 zusätzliche Lehrkräfte eingestellt werden

müssen. Noch schlechter als in den Schulen stellt sich der Arbeitsmarkt an den Universitäten und in der Erwachsenenbildung dar. Hier sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Scheinselbständigkeit mittlerweile die Regel. Ein abgeschlossenes Studium bietet keinen Schutz mehr vor dem Niedriglohnrisiko, 8,7 % aller Niedriglohneinpänger verfügen über ein Hochschulstudium.

Dass die Beschäftigten im Bildungssystem als Sparopfer für eine falsche Wirtschaftspolitik erhalten müssen, zeigt auch die Zahl der 13.000 Lehrkräfte in NRW, die teilweise über Jahre befristet beschäftigt werden und zum Teil in den Sommerferien entlassen werden, um Gehaltszahlungen einzusparen.

Darüber hinaus deutet sich erneut eine steigende Arbeitslosigkeit unter Lehrkräften an, da sich die Geschichte der 80er Jahre zu wiederholen scheint. Hoch motivierte und bestens ausgebildete Lehrkräfte werden wieder einmal trotz bester Examina wegen einer verfehlten Sparpolitik nicht in den Schuldienst eingestellt und in den Hartz IV-Bezug geschickt, während sich ausgebrannte Lehrkräfte bis zum Renteneintritt mit 67 durchschlagen müssen. Eine solche Personalpolitik kann man mit Berechtigung als menschenverachtend bezeichnen.



Heinz Bontrup ist Wirtschaftswissenschaftler, Hochschullehrer an der Fachhochschule Gelsenkirchen, Mitglied der Arbeitsgruppe "Alternative Wirtschaftspolitik", Mitglied der IG Metall und kann auf eine mehrjährige Praxis als Arbeitsdirektor in einem Unternehmen der Stahlindustrie verweisen.

Heinz Bontrup zeigt im „Manifest zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit“, dass ohne Veränderung der Arbeitsmarktpolitik nicht mit einer Änderung der Situation zu rechnen ist. So lag seit der Wiedervereinigung die Wachstumsrate des BIP bei 1,2 Prozent, die Produktivitätssteigerung bei 1,5 Prozent. Bei gleicher Arbeitszeit wird durch die Produktivitätssteigerungen der Bedarf an Arbeitskräften verringert und die Arbeitslosigkeit noch erhöht. Die Lösung sieht Heinz Bontrup in der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Nach seinen Berechnungen ist auf diesem Weg das langfristige Ziel der Vollbeschäftigung durch Produktivitätssteigerung kostenneutral zu erreichen, da sich die Lohnstückkosten, die für die Berechnung der Lohnkosten entscheidend sind, nicht erhöhen.

Die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich um ca. 20 % (für Lehrkräfte wären das ca. 5 Unterrichtsstunden), wie es im Manifest zur Verkürzung der Massenarbeitslosigkeit gefordert wird, ist als langfristiges Projekt zu sehen, bei dem es verschiedene Voraussetzungen zu beachten gilt:

- Wir als Gewerkschaft müssen es schaffen, dass sich auch Lehrkräfte als lohnabhängig Beschäftigte begreifen und sich stärker in der GEW organisieren, um den Spitzenfunktionären das nötige Druckmittel zu verschaffen, für die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich in harten Verhandlungen zu kämpfen. Das Projekt Arbeitszeitverkürzung kann aber nicht von einer Einzelgewerkschaft gestemmt werden, sondern muss ein gemeinsames Projekt der acht Einzelgewerkschaften unter dem Dach des DGB werden.
- Schließlich muss die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich auch zu einem Projekt der Parteien werden, die die Interessen der arbeitenden Bevölkerung wahrnehmen. Heinz Bontrup stellte auf einer Diskussionsveranstaltung (Quelle: youtube vom 15.9.2013) in Bremen fest, dass die Gewerkschaften allein mittlerweile zu schwach sind, um dieses Ziel aus eigener Kraft verwirklichen zu können.
- Letztendlich gilt es den wirtschaftspolitischen Mainstream der neoliberalen Apologeten zu durchbrechen, die nicht davon ablassen, die Gründe für die Staatsverschuldung in den Sozialausgaben zu sehen und nicht in den Kosten der Wiedervereinigung, der Bankenrettung sowie den Steuergeschenken, die den Reichen gemacht wurden.

Jochen Bauer

Zuständigkeitsverordnung: Neue Aufgaben für Schulleitung und Lehrerrat ab 1.8.2013 Beteiligung des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten		
Obligatorischer Katalog von Aufgaben der Schulleitung		
Beamtinnen u. Beamte	Tarifbeschäftigte	Beteiligung des Lehrerrates
Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	NEIN; Personalrat (§ 65 Abs.2 LPVG-NRW) ist zuständig
Entlastung auf eigenen Antrag	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten	Anhörung (§ 74 Abs.2 LPVG-NRW); Einwände innerhalb Wochenfrist; keine Mitbestimmung bei TvL
Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland	Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland	Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG-NRW
Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Abs. 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule	Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV -L)	Überwachungsauftrag (mit Auftrag des Beschäftigten)
Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit	Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit	Mitbestimmung (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 LPVG-NRW)
Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß § 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung	Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 28 und § 29 TV - L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen	Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG-NRW
Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen gemäß § 59 Abs. 6 SchulG- NRW)		Beteiligung und Information

Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können die Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzlich die Übertragung folgender Aufgaben beantragen:

Fakultativer Katalog von Aufgaben der Schulleitung		
Beamtinnen u. Beamte	Tarifbeschäftigte	Beteiligung des Lehrerrates
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung)	Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung	Auswahlkommission und Mitbestimmung nach § 65 Abs. 2 LPVG-NRW
Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit	-----	-----

Um Gottes willen im Alter nicht mehr scheiden lassen

Der Beihilfeanspruch kann verlorengehen

Wenn man ab und zu hört, dass Ehepaare sich in höherem Alter und nach langen Jahren scheiden lassen, dann tut einem das in der Regel leid und man fragt sich, ob das wirklich sein musste. Neben dem menschlichen Elend, das dabei sichtbar wird, sind auch die materiellen Folgen oft dramatisch. Manchmal kommt noch ein besonderer Aspekt hinzu.

Wenn nämlich beispielsweise der Ehemann als ehemaliger Lehrer im Beamtenverhältnis beihilfeberechtigt und die Ehefrau nicht oder nur geringfügig tätig ist, dann kann eine im Ergebnis schreckliche Konsequenz auftreten: Die Ehefrau gilt nämlich – außer ihr eigenes Einkommen übersteigt die Höchstgrenze als „berücksichtigungsfähige Angehörige“ des beihilfeberechtigten Lehrer-Pensionärs. Dann hat sie wie ihr Ehemann Anspruch auf 70 Prozent Beihilfe auf die beihilfefähigen Leistungen. Das „Restrisiko“ in Höhe von 30 Prozent wird über die private Krankenversicherung abgedeckt.

Das ist sogar recht angenehm: Die Ehefrau ist in diesem Fall Privatpatientin, sie wird zuvorkommender und besser behandelt (oder fühlt sich zumindest so). Alles ist gut.

Nur wenn die Ehefrau entweder aus eigener Berufstätigkeit oder aus einer gesetzlichen Rente oder aus sonstigen Einnahmequellen Einkünfte hat, die 18.000 Euro pro Jahr übersteigen, entfällt dieser Beihilfeanspruch.

Das alles ändert sich dramatisch, wenn die Ehe zerbricht. Sobald die Ehe geschieden ist, verliert die Frau den Status der „berücksichtigungsfähigen“ Ehefrau. Sie muss von diesem Tag an selbst für die Absicherung der Gesundheitsrisiken sorgen. Und das wird, sofern sie keinen Anspruch auf Pflichtversicherung über ihre Rente hat, schwierig, vor allem aber teuer: Denn ab dem 55. Lebensjahr ist ihr der Weg zur bzw. die Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse möglicherweise versperrt. Sie muss weiter privat versichert bleiben, nicht mehr nur mit 30 %, sondern in vollem Umfang. Und das kostet richtig viel Geld.

Zwar sind die privaten Krankenkassen schon seit Jahren verpflichtet, einen „Basistarif“ anzubieten. Dann liegen die Beiträge zwar niedriger (allerdings immer noch viel höher als die 30 %-Restkostenversicherung vor der Scheidung), aber Ärzte und Krankenhäuser sehen solche „Basispatienten“ nicht sehr gerne. Die schöne Stellung als Privatpatientin ist vorbei. Und da die betroffene Per-

sonengruppe vorher in der Regel nicht zu den Vielverdienern gehörte, kommt zu den seelischen Folgen der Scheidung nach langer Ehezeit nicht selten auch eine materielle Notsituation.

Was nun? Was tun?

Was hier berichtet wird, ist ein typischer „Kollateralschaden“ unseres Eherechts und unserer Gesundheitspolitik. Es sind vor allem Frauen, die durch die Lücken fallen. Ihnen kann wohl nur dadurch geholfen werden, dass an die Stelle dieses Neben- und Durcheinanders von gesetzlicher und privater Krankenversicherung eine solidarische „Bürgerversicherung“ tritt, wie sie von den Oppositionsparteien und den Gewerkschaften gefordert wird. Dafür fehlen bisher die parlamentarischen Mehrheiten. Die Berliner Regierungsfractionen setzen bisher auf Kopfpauschalen und Zuzahlungen. Die Alternative, nämlich eine „Bürgerversicherung“, würde alle Bürgerinnen und Bürger mit allen Einkommen in die Finanzierung der Gesundheitsversorgung einbeziehen, also auch die Beamten/innen, die Selbstständigen und alle bislang von der Versicherungspflicht Befreiten.

Solange sich nichts Grundlegendes ändert (also die parlamentarischen Mehrheiten bleiben, wie sie sind), wird das Elend der betroffenen Frauen weiter bestehen.

Karl Heinz Mrosek

Quelle: Aktiver Ruhestand (GEW)



Für Angestellte: Ratgeber zur Rente

Eine empfehlenswerte Publikation für ehemalige Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an.

Der „Ratgeber zur Rente“ informiert umfassend über die gesetzliche Rentenversicherung. Er kann kostenlos unter

der Best.-Nr. A815 bezogen werden:
 Telefon: 01805 778090*, Telefax: 01805 778094*

Schriftliche Anforderung beim Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock.

Bestellung per E-Mail unter: publikationen@bundesregierung.de, per Internet: <http://www.bmas.de>
 Es gibt auch eine Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service; per E-Mail zu erreichen unter: info.gehoerlos@bmas.bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

Rechenschaftsbericht des Vorstandes zur Jahreshauptversammlung am 7. März 2014

Die letzte Jahreshauptversammlung fand am 15.2.2013 auf Hof Holz statt.

Die Anzahl der Mitglieder insgesamt 1237
Gelsenkirchen 1043, Gladbeck 194

Im Berichtszeitraum fanden 8 Vorstandssitzungen mit folgenden Themen statt:

- Terminplanung/Finanzplanung
- Zusammenarbeit STV Gelsenkirchen und OV Gladbeck
- Streikvorbereitung 27.2.13 und 6.3.13
- Vorbereitung JHV 7.3.2014 im DGB-Haus der Jugend mit Grünkohlessen. Besonderes Thema: Pflege und Heimunterbringung von Beamten
- Masterplan Bildung:
 - Arbeitsbericht der Bertelsmann Stiftung
 - Brief von Alfons Kunze an die Ministerpräsidentin Hannelore Kraft und den OB Baranowski
- Organizing Kampagne zu Lego
- Vorbereitung Jubilarehrung 2013 im Consol Theater ST V Ge und OV Gladbeck
- Anträge an den Gewerkschaftstag zur Rentendebatte und zur finanzpolitischen Debatte
- Vorbereitung der Demo am 15.5.13 in D´dorf
- Bericht über ein Gespräch mit MdL Gebhard und Töns Thema: Beamtenbesoldung 1:1 Umsetzung
- Überarbeitung der Vertrauensleutedeite
- Nachbereitung des Gewerkschaftstages
 - Zusammenarbeit mit den Personalräten
 - Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen
 - Beratung und organisatorische Unterstützung bei Rechtsschutzfällen
 - Kontaktaufnahme zu den „DGB-Frauen“.

Folgende Veranstaltungen wurden im Berichtszeitraum durchgeführt:

- JHV am 15.2.2013 auf Hof Holz
- Fachgruppentermine 07.05.13 Besuch im MIR
- 12.06.13 Fachgruppensitzung „Schularztgutachten“
- 12.09.13 Druckhausbesichtigung WAZ
- Streikdurchführung 27.02.13 und 06.03.13
- Demodurchführung 15.05.13 D´dorf
- Lehrerräteschulung am 27.06.13
- Infoveranstaltung Thema „Copsoq“ 10.10.13 im Berufskolleg an der Königstr. mit der Referentin Harda Zerweck.
- Jubilarsfeier 08.11.13 im Consol Theater

Im Berichtszeitraum wurden Tarifinformationen, GEW Info´s, Neues zu Lego, Info der Personalräte, Kalender und Broschüren zu verschiedensten Themen an die jeweiligen Schulformen gesandt.

Pressearbeit

Stadtverbandszeitungen GE-W 155 GE-W 156 GE-W 157

Der Vorstand

Normenkontrolle zum Besoldungsgesetz NRW

Im Juli 2013 haben die Koalitionsfraktionen im Düsseldorfer Landtag per Gesetz beschlossen, die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes auf Beamte für die Besoldungsgruppen A11 und A12 nur teilweise und für die Besoldungsgruppen ab A13 überhaupt nicht zu übertragen. Diverse Rechtsexperten und auch ein Gutachten der GEW hatten schon im Vorfeld die Rechtmäßigkeit des Rot-Grünen Gesetzes in Frage gestellt. Inzwischen haben die Fraktionen von CDU und FDP sowie zwei Mitglieder der Piratenpartei beim Landesverfassungsgericht Münster ein Normenkontrollverfahren eingereicht. Es soll festgestellt werden, dass das Besoldungsgesetz gegen die verfassungsmäßig gesicherten Grundsätze des Berufsbeamtentums verstößt.

Unsere Gewerkschaft hat in den letzten Wochen alle Lehrerinnen und Lehrer aufgefordert, gegen die Nichtübertragung des Tarifergebnisses Widerspruch einzulegen. Die Landesregierung hat sich bereit erklärt, diese Widersprüche erst zu bescheiden, wenn entsprechende Urteile von Verwaltungsgerichten vorliegen.

Inzwischen werden an allen Verwaltungsgerichten des Landes Klagen von Betroffenen vorbereitet. Vor dem Verwaltungsgericht Gelsenkirchen klagen mit dem Rechtsschutz der GEW für A12 der Kollege Lothar Jacksteit als aktiver Beamter und der Kollege Karl-Heinz Mrosek als Ruheständler.

Es ist davon auszugehen, dass bei einem Erfolg der Betroffenen vor den Verwaltungsgerichten nur die Kolleginnen und Kollegen in den Genuss einer Besoldungsnachzahlung kommen, die entsprechend Widerspruch beim Landesamt für Besoldung und Versorgung eingereicht haben.

Es bleibt die Hoffnung, dass unsere Ministerpräsidentin ihren Fehler einsieht, das diskriminierende Gesetz zurückzieht und so die betroffenen Beamtinnen und Beamten klaglos stellt.

Es ist sicherlich ein Zeichen von Stärke und Souveränität, einen Fehler einzugestehen und wieder gut zu machen.

Wir warten auf diesen „Kraftakt“.

**Lothar Jacksteit
Karl Heinz Mrosek**

GEW-Geschäftsstelle:

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

Homepage: www.gew-gelsenkirchen.de
E-Mail: gew-ge@gmx.de

Öffnungszeiten:

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

Brauchen wir eine Pflegereform?

Mit diesem Schwerpunktthema wird der Stadtverband im März in seine Jahreshauptversammlung gehen. Warum dieses Thema? Und warum jetzt?

Im Herbst bin ich von einer Kollegin angerufen worden, die sich über die Leistungen der Pflegeversicherung und speziell ihre persönliche Situation im Pflegefall als Beamtin informieren wollte „Dazu solltet Ihr einmal eine Veranstaltung machen!“, so endete das beratende Telefongespräch.

Wir haben im Vorstand den Wunsch beraten und festgestellt, dass es sich um eine äußerst komplizierte Materie handelt und dass potentielle Referenten dünn gesät sind. Also selber Gesetzestexte wälzen und im Internet recherchieren. Diese Recherchen wollen wir Ihnen auf der Jahreshauptversammlung vermitteln. Wir werden Ihnen die Merkblätter des LBV zur häuslichen Pflege und zur stationären Pflege vorlegen und werden dann verschiedene Berech-

nungen für die stationäre Pflege anhand von authentischen Rechnungen durchführen.

Es wird schnell deutlich, es muss eine Pflegereform her. Es wird aber auch deutlich, dass das Problem nicht dadurch gelöst werden kann, dass man die Beiträge der Pflegeversicherung erhöht und proportional dazu die Leistungen der Pflegeversicherung heraufsetzt. Das Problem, das auf uns zukommt, verschärft sich durch den demographischen Wandel.

Wir wollen versuchen, auf dieser Jahreshauptversammlung Vorschläge zu erarbeiten, um sie dann über den nächsten Gewerkschaftstag in die politische Diskussion einzubringen. Denn eins ist klar. Die Pflegereform steht für die neue Bundesregierung auf der Tagesordnung.

Karl-Heinz Mrosek

Annelie Buntenbach



Eine Pflegereform wird zunehmend dringlicher mahnt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach:

„Angehörige und Kommunen müssen immer höhere Lasten für die Pflege tragen, weil die Pflegeleistungen seit Jahren entwertet werden.“

Sie betont: „Durchwurschteln“ geht nach der Bundestagswahl nicht mehr. Pflegebedürftige und Pflegekräfte benötigen eine Reform aus einem Guss.

einblick Nr. 14/August 2013

Stadtverband Gelsenkirchen

Einladung zur Jahreshauptversammlung

Termin: Freitag, 7. März 2014 um 18:00 Uhr

Ort: DGB-Haus der Jugend, Gabelsbergerstraße 12, 45879 Gelsenkirchen

Wir freuen uns auch über den Besuch von Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglied der GEW sind, sowie über die Gladbecker. Der Stadtverband lädt alle Kolleginnen und Kollegen auf dieser Versammlung zu Grünkohl und Getränken ein.

Tagesordnung:

- 1. Regularien**
Kassenbericht/Entlastung des Kassierers
Diskussion des Tätigkeitsberichtes
- 2. Gemeinsames Grünkohlessen**
- 3. Wir brauchen eine Pflegereform**
- 4. Verschiedenes**

Für alle TeilnehmerInnen der Jahreshauptversammlung werden wir folgende Materialien auslegen:

- Merkblatt des LBV zur häuslichen Pflege,
- Merkblatt des LBV zur stationären Pflege,
- Vorsorgehandbuch der GEW,
- aktuelle Broschüre zur Arbeit des Lehrerrates.

Der Vorstand

Mehrarbeit in Schulen

Der Landeshaushalt sieht erneut erhebliche Kürzungen für den Vertretungsunterricht vor.

Das bedeutet, dass auch in diesem Jahr noch stärker auf Mehrarbeit zurückgegriffen wird.

Die amtlichen Bestimmungen, die dabei in diversen Erlassen maßgeblich sind, sind jedoch so unübersichtlich und schwer verständlich angelegt, dass viele Lehrkräfte überfordert sind, sich gegen erlasswidrige Mehrarbeit zu wehren.

Sabine Unger, Vorsitzende des GEW-Bezirk Detmold, hat es sich seit Jahren zur Aufgabe gemacht, die Rechtslage immer wieder übersichtlich und aktuell darzustellen.

Die neueste Version wird im Folgenden zu Ihrer Orientierung dokumentiert. Bewahren Sie diese Hinweise am Besten in Ihrem Fach im Lehrerzimmer auf, dann sind Sie für ein Gespräch mit Ihrem Vertretungsplangestalter gut gewappnet.

Karl-Heinz Mrosek



Mehrarbeit in Schulen - ein Wegweiser (16. Fassung)

1. Mehrarbeit - rechtliche Grundlage

Das Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet BeamtInnen und analog Angestellte (BASS 21-01 Nr. 11; TVL § 44) über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern ...“ (LBG § 61). Diese liegen in einer Ausnahmesituation vor, die sich von normalen Dienstabläufen unterscheidet. Dienstaussfälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Dienstleistungen gehören zum normalen Dienstablauf und begründen keine Mehrarbeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn wichtige, unaufschiebbare Aufgaben unvermeidlich sind und wenn die Umstände, welche die Mehrarbeit erzwingen, vorübergehender Natur sind. Bildet die Mehrarbeit die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der Arbeitszeit vor.

2. Unterrichtsausfall ja oder nein?

Unterrichtsausfall an sich ist noch kein zwingender Grund zur Mehrarbeit. Zwingende Gründe für Mehrarbeit werden unter anderem in der Gewährleistung von Aufsichtspflichten, der Verantwortung gegenüber jüngeren SchülerInnen in Zwischenstunden oder in der Sicherstellung von Schulabschlüssen gesehen.

Laut (SchulG § 57 Abs. 3) soll Unterrichtsausfall im Falle der Fortbildung in der Regel durch Maßnahmen (u.a. Vertretung oder Nachholen,...) vermieden werden.

Das Recht der Schüler auf Unterricht muss be- und geachtet werden. Demzufolge wird Vertretung angeordnet. Die unzureichende Vertretungsreserve oder zu geringe Geldmittel sind bekannt. Da der Vertretungsbedarf nachweisbar höher ist und mit den vorhandenen Stellen nicht abgedeckt werden kann, stehen Juristen auf dem Standpunkt, dass die gewollte Dienstleistung Unterricht auch nicht vollständig, sondern nur anteilig erbracht werden kann. Die Proklamation der Dienststellen, *nie* Unterricht ausfallen lassen zu dürfen, führt zum Druck auf die Schulen und zu Konflikten in den Kollegien. Ihnen wird als letztes Glied in der Kette eine Verantwortung zugeschoben, die sie mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zufrieden stellend lösen können, auch wenn sie Vertretungskonzepte erstellen. Übrigens: Es steht nirgendwo, dass kein Unterricht ausfallen darf.

3. Wie wird verfahren?

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der *Schriftform*. Das ist meistens der Vertretungsplan, der mit einer Anordnung der Vertretung versehen sein muss. Dabei soll ersichtlich sein, wann wer was vertritt. Verhältnismäßigkeit und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten müssen geprüft werden (Teilzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schwerbehinderung, Schwangerschaft ...). Insbesondere gilt auch die proportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten (ADO § 17).

Eine Lehrkraft kann *freiwillig* die Mehrarbeit für eine andere übernehmen. Die Begründung der fachlichen Befähigung

greift nur im Sinne der Allgemeinen Dienstordnung. In der ADO wird die Übernahme fachfremden Unterrichtes definiert (z. B. affine Fächer). Durch diese Regelung wird deutlich, dass Mehrarbeit auch in einem Monat punktuell für bestimmte Lehrkräfte attraktiv sein kann, damit die Leistungen abgerechnet werden können. Es ist sinnvoll, sich untereinander abzusprechen.

4. Umfang von Mehrarbeit

Neben dem LBG (s.o.) gilt auch (gemäß ADO, § 13 Abs.2) dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl „vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden“ kann. Eine Überschreitung um *mehr als zwei Stunden* bedarf der Zustimmung der betroffenen Person, *wenn sie über 2 Wochen hinaus* andauert.

Hier wird der Unterschied zwischen Ad-hoc- und längerer Vertretung deutlich.

(Die *Anzahl* der zu unterrichtenden Wochenstunden ist in der *Verordnung* zur Ausführungen zum § 93 Abs. 2 des Schulgesetzes unter § 2 zu finden, BASS 11-11 Nr. 1.)

5. Regelungen zur Mehrarbeit

Die Lehrerkonferenz hat nach dem Schulgesetz § 68 (3) 1. das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Beschlüsse müssen die Entscheidung der Schulleitung offen halten. Die Schulleitung sollte jedoch Nichtbeachtung oder Abweichungen von Beschlüssen gegenüber der Lehrerkonferenz erläutern.

6. Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist der zusätzlich erteilte *Unterricht*. Außerunterrichtliche Tätigkeiten, z.B. Schulfeste usw., fallen nicht darunter.

- 6.1. langfristige „Mehrarbeit“; regelmäßig = Vertretung mit Freizeitausgleich
6.2. Ad-hoc-Mehrarbeit; gelegentlich = Erhöhung der Wochenstunden

6.1. *Langfristige Vertretung* löst eigentlich *keine* Mehrarbeit aus. Sie entsteht durch Mutterschutz und langfristige Krankheiten. Hier ist in der Regel das Schulamt (GS) oder die Bezirksregierung (and. Schulformen) im Spiel mit den verschiedenen Vertretungsprogrammen. Die Personalvertretung ist in der Mitbestimmungspflicht.

Eine weitere Lösung ist auch die schulinterne Vertretungsregelung: Laut ADO § 13 Abs. 2 kann eine Lehrkraft mehr arbeiten, um Vertretungsbedarf abzudecken. Wie geschildert, bedarf es der Zustimmung der betroffenen Person, wenn *mehr als zwei Wochenstunden über 2 Wochen hinaus* zu arbeiten sind. Auf diese Weise wird die Lehrkraft verbindlich in einen Stundenplan eingebaut. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden innerhalb des Schuljahres, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr ausgeglichen. Hier greift also eine Flexibilisierung mit anschließender Ausgleichsregelung, die einer vorangegangenen stärkeren eine verminderte Belastung entgegengesetzt und sogar Mehrarbeit verhindert. Deshalb soll diese Regelung nicht allgemein für die Saldierung von Ad-hoc-Ausfall- und Überstunden benutzen werden. Sie geht von über vierzehn Tage dauernder Vertretung mit mehr als zwei Wochenstunden aus, die mit einer länger anhaltenden Stundenplanänderung - im Unterschied zum Vertretungsplan - einhergeht. Achtung: Bei einem Schulwechsel hat man kein Anrecht auf noch ausstehenden Ausgleich.

6.2. *Gelegentliche Mehrarbeit* (ad-hoc) entsteht durch nicht vorhersehbare Ausfälle. Die Vertretung führt tatsächlich zur Erhöhung der Arbeitszeit (= Mehrarbeit).

Hier gibt es einen Diskurs über die „*Vorhersehbarkeit*“. Ein Ausfall am zweiten Tag einer Krankheit ist ja bekannt, vorhergesehen und beinhaltet nicht den Zwang, den gesamten Unterrichtsausfall abdecken zu müssen. Gelegentliche Mehrarbeit wird finanziell ausgeglichen.

7. Wie wird Mehrarbeit bezahlt?

Die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung gelten für *Teilzeitkräfte* erst, wenn die Stundenzahl einer Vollzeitkraft (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11-11 Nr. 1) erreicht worden ist!

Bei Vollzeitkräften gelten die Vorschriften der Mehrarbeitsvergütung unmittelbar.

Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (RdErl. MArb. 2.1, BASS 21-22 Nr. 21) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht geht, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen (RdErl. 22.8.1980, jew. akt. Fass., BASS 21-22 Nr. 22). Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter 4 Ustd oder über 24 liegen. Mit Erteilung der 4. Stunde werden alle geleisteten bezahlt. Die Beträge dafür werden regelmäßig angepasst und unterscheiden sich je nach Gehaltsgruppe (Stand 1.1.12; bei A 12: 20,66; bei A 13 Eingangsamt RS und FöS 24,53; bei A 13 Eingangsamt Gy 28.66 Euro). Verrechnungszeitraum ist der Monat! (s. auch Hinw. bei 8.3) Zur Abrechnung werden Überstunden und Vergütung für einen vergangenen Monat in ein Formular eintragen. Die Schulleitung leitet es nach Prüfung weiter an das LBV. Bei der Angabe der Mehrarbeit sind die Stunden abzuziehen, die unter 8.3. aufgeführt sind.

Achtung: Es geht hier um die wirklich geleistete Anzahl der Mehrarbeitsstunden. Bsp.: In der 1. und 2. Woche eines Monats werden 5 Stunden Mehrarbeit geleistet, durch Hitzefrei fallen in der 4. Woche 3 Stunden aus. Abgerechnet werden dann 2 Stunden Mehrarbeit, gekennzeichnet mit „V“. Irrtümlicherweise glauben viele KollegInnen, sie erhielten nichts (BASS 21-22 Nr. 21, 5.2).

8. Verrechnung von Ausfallstunden und Mehrarbeit - Wann wird bezahlt?

Nach ADO § 13 Abs. 3 können Lehrkräfte, „soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit der Schule...nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch den Schulleiter oder die Schulleiterin bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden.“ Dies ist eine allgemeine Regelung. Sie kann dazu führen, dass Lehrkräfte, bei denen Pflichtunterricht ausfällt, in dieser Zeit Aufgaben übertragen bekommen können. In diesem Fall zählt dies wie gehaltener Unterricht. Wenn Unterricht aus den unter 8.3. genannten Gründen ausfällt, kann der Lehrkraft ebenfalls eine dienstliche Tätigkeit angeordnet werden.

Ergeben sich im Plan einer Lehrkraft Änderungen durch den Ausfall von sonst planmäßigem Unterricht, steht die Lehrkraft zunächst für Vertretung bereit: § 13 Abs. 4 der ADO sagt: „Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfung) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für *Vertretungszwecke* verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.“

Geleistete Überstunden werden mit ausgefallenen saldiert oder auch nicht saldiert. Dazu sind in der BASS 21 -22 Nr. 21 (RdErl. v. 11.6.1979) die Sachverhalte zu finden.

8.1. Unberücksichtigt, das heißt als geleistete Arbeit anerkannt, bleiben ausgefallene Stunden

- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TVL genannten Gründen (Geburt,...)
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 48 LBG

8.2. Unberücksichtigt bleiben auch Stunden, in denen andere dienstliche Tätigkeiten ausgeführt werden.

Dazu gehört zum Beispiel die Teilnahme

- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen (z.B. am letzten Schul- o. Zeugnistag)
- an Prüfungen an Schulveranstaltungen
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen oder die Erledigung von Verwaltungsarbeit

8.3. Berücksichtigt und verrechnet werden aber zum Beispiel Ausfallstunden

- durch wetterbedingten Unterrichtsausfall (Schulfrei wg. Glatteis, Hitzefrei u. a.)
- durch Schulwanderungen und Schulfahrten durch Betriebspraktika
- durch vorzeitiges Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe
- durch Störungen des Dienstbetriebes (Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Heizungsausfall) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- durch vorzeitigen Unterrichtsausfall der Abschlussklassen durch die Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

8.4. Betriebspraktika, Prüfungsphasen, verspätete Einschulungen haben die Begehrlichkeit ausgelöst, ausfallende Stunden vorzuziehen oder nachzuholen und die Pflichtstundenzahl von Lehrkräften zu erhöhen. Das MSW stellte mit einem Erlass vom 6. Nov. 2012 (10. Pietsch-Erlass) fest, dass in dieser Richtung entwickelte Modelle sich offensichtlich „außerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegen“ und „nicht akzeptabel“ sind. „Eine Flexibilisierung über ein ganzes Schuljahr ist von § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG nicht gedeckt.“ Die Bezirksregierung Detmold interpretiert die Rechtslage z.T. anders. Über aktuelle Gerichtsverfahren in dieser Angelegenheit wird die GEW informiert. Bei Problemen beraten unsere GEW-Personalräte.

Eine Ausnahme bildet nur der Umgang mit Blockunterricht an den Berufskollegs: Mehrarbeit während einer Blockphase ist durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres auszugleichen (BASS 21-22- Nr. 21, 4.6).

Grundsätzlich ist der Verrechnungszeitraum der Kalendermonat (BASS 21-22 Nr. 21, 4.2). Die monatliche Abrechnung schließt ein Übertragen von Ad-hoc-Mehrarbeit bzw. nicht geleisteter Unterrichtsstunden in einen anderen Monat oder gar ins nächste Schuljahr aus. Diese Rechtsauffassung der GEW hat das Landesarbeitsgericht Hamm (13.10.2011) bestätigt.

Es gibt Kollegien, die bewusst andere Wege beschreiten. Über Vor- und Nachteile sollte man gründlich nachdenken und dann die Lehrerkonferenz entscheiden lassen. Dabei sollten besonders die Belange der Teilzeitkräfte betrachtet werden, denen man die Mehrarbeit nach erbitterten Rechtskämpfen bis zur vollen Stelle anteilig bezahlt.

9. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

9.1. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten bereits mit der *ersten Stunde* eine Bezahlung. Jede mehr erteilte Unterrichtsstunde wird anteilig nach dem TVL vergütet. Das hat die GEW vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten (BAG 21.4.1999).

Die anteilige Bezahlung erfolgt, solange die maximale Unterrichtsverpflichtung einer Vollzeitkraft nicht erreicht ist. Wird darüber hinaus gearbeitet, kommt die Mehrarbeitsvergütung zum Tragen. Ansprüche müssen spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden.

9.2. Für Teilzeit-Beamte ist die anteilige Bezahlung ab der ersten Ustd ebenfalls mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes erreicht worden (Europ. Gerichtshof, 6.12.07; BVerwG 13.3.08, OVG NRW 16.10.08). OVG NRW: „Es handelt sich bei diesen Stunden um Mehrarbeit. Das gilt auch, soweit in dem betroffenen Monat -...- Stunden ausgefallen sind. Derartige Unterrichtsausfälle aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen aufgrund von Klassenfahrten kommen jeder Lehrkraft zugute.“ Das MSW folgt dem Urteil (Erl. 5.12.08), das LBV gibt Hinweise zur Durchführung (26.1.09). Die Bezirksregierung Detmold verfügt: anteilige Bezahlung bis zur vollen Stelle, wenn die individuelle Anzahl der Unterrichtsstunden *im Zeitraum einer Woche* überschritten wird. Eine Verrechnung mit Ausfallstunden anderer Wochen ist nicht erlaubt.

Ist die Mehrarbeitsvergütung höher, gilt diese (Günstigkeitsvergleich).

Erst ab der vollen Stelle gelten die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung. Beahlt wird, wenn 4 Ustd mehr geleistet wurden. Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

9.3. Mehrarbeit wird auch anteilig bezahlt, wenn sich Beschäftigte in Altersteilzeit oder dem Sabbatjahrmmodell befinden. Auf dem Formular kennzeichnet man die *anteilige* Mehrarbeit mit einem „A“.

10. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

10.1. Vor dem Bundesarbeitsgericht (22.8.2001) erstritten wurde, dass teilzeitbeschäftigten Angestellten auf Klassenfahrten die volle Vergütung zugestanden werden muss. Vorrangig ist ein Zeitausgleich (BAG 25.52005). (Eine verminderte Heranziehung zu Klassenfahrten entspricht dem aber nicht.) Danach folgt der finanzielle Anspruch. *Es besteht eine sechsmonatige Ausschlussfrist.*

10.2. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen haben nach einem aktuellen Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (23.9.2004) keinen Anspruch auf anteilige Vergütung oder Mehrarbeitsvergütung. Die Teilnahme an einer Klassenfahrt sei keine Mehrarbeit, das Recht der Angestellten nicht übertragbar. Die - auch durch die GEW initiierten - Verfassungsbeschwerden sind leider nicht vom Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung angenommen worden (Az. 2 BvR 195/05 u.a.), sodass das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes rechtskräftig ist.

10.3. Dennoch sind hier auch TeilzeitbeamtenInnen nicht ganz rechtlos. Eine Lösung gem. ADO, § 17, die Anzahl der Schulwanderungen oder Schulfahrten i. d. R. zu reduzieren, ist kaum umsetzbar. Nach den Wanderrichtlinien hat der Schulleiter/ die Schulleiterin, soweit dies im Einzelfall möglich ist, schon bei der Genehmigung der Klassenfahrt für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerschulischen Aufgaben zu sorgen (BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1, Wanderrichtlinien). Die Lehrerkonferenz entscheidet über die Grundsätze (SchulG § 68 Abs. 3).

11. Mehrarbeit in der Ausbildung

LehramtsanwärterInnen und ReferendarInnen kann nur mit ihrer Zustimmung Mehrarbeit übertragen werden. Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts (OVP, § 11 Absatz 8). Bis zum Ablegen der Prüfung ist ein Umfang von 2 Stunden wöchentlich möglich. Nach der Prüfung können 24 Stunden monatlich mehr unterrichtet werden. Beahlt wird nach der Mehrarbeitsvergütung von der ersten Stunde an (s. auch Info Mehrarbeit LAA/Ref).

12. Springstunden und Bereitschaft

Eine Ausweitung der Stundenpläne findet immer häufiger statt, indem Springstunden eingeplant werden.

Die Anordnung, zusätzlich zum eigenen Stundensoll für Vertretung bereit zu stehen, ist im Sinne beamtenrechtlicher Arbeitszeitbestimmungen eine Anordnung von Bereitschaftsdienst (§ 7 AZVO). Dieser ist insgesamt als Arbeitszeit und ggf. Überstunden im Sinne der EU-Richtlinie 93/104 anzusehen. Die (volle) Arbeitszeit (41 Wochenstunden durchschnittlich im Jahr) darf zusammen mit dem Bereitschaftsdienst die regelmäßige Arbeitszeit -auch nicht im Schuldienst- überschreiten.

Der Nachweis, dass vermeidbare Springstunden gezielt eingeplant worden sind, ist sehr schwierig. Zu fragen wäre, mit welchen prinzipiellen Merkmalen die Pläne erstellt worden sind. Werden also gezielt 3 Springstunden eingeplant, um vertreten zu können? Hinzu kommt, dass das OVG NRW in einer Entscheidung (8.11.05, Az. 19 B 1473/05) dazu ausgeführt hat, dass auch die Vorbereitung des Unterrichts in einem großen Lehrerzimmer in dieser Zeit zumutbar sein kann. Man kommt also um eine Auseinandersetzung nicht herum.

13. Bandbreitenmodell

Im Schuljahr 2002/03 ist das Bandbreitenmodell von der Landesregierung eingeführt worden. Mit der neuen Rechtsprechung zur anteiligen Bezahlung beamteter Teilzeitbeschäftigter dürfte sich dieses Modell überholt haben. Das MSW (nicht öffentlicher Erl. 18.04.2009) hat zudem erklärt, dass es nicht mehr möglich ist, Tarifbeschäftigte in das Modell einzubeziehen. Eine ausschließliche Anwendung auf die verbleibenden Beschäftigtengruppen ist diskriminierend.

14. Fürsorgepflicht

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Fürsorgepflicht für die Bediensteten und auch die besondere Situation von Teilzeitkräften zu berücksichtigen (ADO § 17; Runderlass vom 13.6.1990).

Teilzeitkräfte haben nicht ohne Grund ein geringeres Stundensoll beantragt. Sie sind sowieso benachteiligt, da die anteilige Bezahlung sich nur nach der Zahl der gegebenen Stunden richtet und die meisten anderen beruflichen Aufgaben nicht entsprechend gekürzt werden. Fürsorge heißt auch, dass bei besonderer Belastung mit Augenmaß vorgegangen werden sollte. Zeiten von besonderer Belastung sind sicherlich unter anderem die Gestaltung des Anfangsunterrichtes, die Anfertigung von Berichtszeugnissen, die Durchführung von Vergleichsarbeiten und Abschlussprüfungen, es können aber auch persönliche Lebenslagen (krankes Kind, usw.) sein. Etliche Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle verabschiedet, die hoffentlich auf der Internetseite jeder BR zu finden sind.

15. Mehrarbeit bei Wiedereingliederung und Teildienstfähigkeit

In der Wiedereingliederungsphase müssen Angestellte (sie sind weiterhin krank geschrieben) und verbeamtete Lehrkräfte *keine Mehrarbeit* leisten. Von den Stunden der Wiedereingliederung werden Vorgriffs- nicht aber Alterermäßigungsstunden abgezogen! Dasselbe gilt für sich in Teildienstfähigkeit befindende Lehrkräfte. Die GEW rät, dies in Vertretungskonzepte einzubeziehen.

16. Schwerbehinderte und Mehrarbeit

Besonders strenge Maßstäbe sind bei Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte (BASS 21-06 Nr. 1) anzulegen. Hier gelten die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes. Unter I. 8.7 steht: „Schwerbehinderte Menschen i.S.d. § 72 Abs.1 Nr.1 des Sozialge-setzbuches IX sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.“

Sie sind zu Vertretungsstunden nur in „angemessenen Grenzen“ heranzuziehen und zur „Frage ihrer Belastbarkeit vorher zu hören“ (II. 4.1).

Von Mehrarbeit ist bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus reduziert wurde, abzusehen. Die Anordnung von Mehrarbeit ist „nicht gegen ihren Willen zulässig“ (II. 4.4.4.); „Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen“ (I. 7.4)

Tipps für die Praxis

- Informieren Sie sich als **Lehrerrat** oder **Lehrkraft**, welche Rechte und Pflichten Sie haben. Geben Sie Informationen an andere weiter!
- Fragen Sie, wo und wie lange die Vertretungspläne, die als schriftliche Anordnung der Mehrarbeit anzusehen sind, archiviert werden.
- Führen Sie ein privates Mehrarbeitskonto! (Datum, Stunde und Klasse)
- Besorgen Sie sich alle Formulare zum Einreichen der Mehrarbeit! Behalten Sie immer eine zweite Kopie für sich als Nachweis. Reichen Sie Mehrarbeitsabrechnungen monatlich ein. Lassen Sie sich den Eingang der Mehrarbeit auf dem Doppel bestätigen. Wenn Ihnen das verwehrt wird, rufen Sie Ihren Personalrat an.
- Lassen Sie sich in einer Lehrerkonferenz informieren und beraten Sie die Sachverhalte. TOPs für eine Konferenz können schriftlich vorgeschlagen werden.
- - Wie sieht die Vertretungsregelung an der Schule aus? Sind in der Lehrerkonferenz Entscheidungen gefallen? Ist die gültige Rechtslage beachtet worden?
- Wenn nicht, hat diese Entscheidung dennoch Vorteile für die Selbstständigkeit Ihrer Schule und die des Kollegiums? Ist sie im Kollegium beschlossen worden?
- Wenn nicht, können Sie aktiv werden und Schulleitung/Lehrerrat darauf hinweisen, dass die Rechtslage nicht beachtet wurde und Änderungen nötig sind. Auf alle Fälle ist es ratsam, sich sachlich und umfassend auseinanderzusetzen und den Lehrerrat, ggf. auch den Personalrat einzubinden.
- In einigen *wenigen* Ausnahmefällen hilft dies vielleicht bei Rechtmäßigkeitsbedenken nicht weiter. Dann bleiben **rechtliche Möglichkeiten**: Wird Ihnen als *Beamtin/Beamten* Mehrarbeit angeordnet, die nicht den rechtlichen Vorgaben entspricht, dann sollten Sie Ihrer Schulleitung die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung schriftlich mitteilen und die Rücknahme fordern (Beamtenstatusgesetz § 36 Abs. 2, LBG § 104 Abs. 2 und ADO § 16 Abs. 2). Hält die Schulleitung die Anordnung aufrecht, können Sie neuerdings seit In-Kraft-Treten des Bürokratieabbaugesetzes keinen Widerspruch unter Angabe der Gründe einlegen. Mit einer Klage vor dem Verwaltungsgericht wird die Rechtmäßigkeit unmittelbar geklärt. Als angestellte Lehrkraft müssen Sie der Anordnung Folge leisten. Vor dem Arbeitsgericht kann die „Feststellung der Rechtswidrigkeit“ eingeklagt werden. Bei Erfolg wird für die geleistete Arbeit der Gehaltsausfall und nicht nur die Mehrarbeitsvergütung bezahlt. (Genaueres dazu im GEW-Info „Mehrarbeit in Schulen“, Recht und Gesetz Nr. 2006.34,Ute Lorenz.)
- Vergleichen Sie, ob Sie als Vollzeit- oder Teilzeitkraft mit anderen gleichbehandelt werden. Wenn nicht, machen Sie die Schulleitung/den Lehrerrat darauf aufmerksam. Sie dürfen nicht dauerhaft benachteiligt werden. Im nächsten Schulhalbjahr oder Schuljahr sollte der Nachteil ausgeglichen werden. Im Übrigen gilt auch bei der Anzahl der Aufsichten, dass Teilzeitkräfte proportional eingesetzt werden sollen.
- Überlegen Sie, ob Sie sich beim Ausfall einer Stunde lieber mit schulischen Aufgaben beauftragen lassen möchten,

statt im Lehrerzimmer zu sitzen und zu versuchen, den eigenen Unterricht vorzubereiten. In diesem Falle wird die Ausfallstunde nicht gegengerechnet. Lohnt es sich, das Thema in einer Konferenz zu besprechen?

- Überlegen Sie, ob die Vertretung im monatlichen Wechsel auf bestimmte Personen gelenkt wird, damit die Mehrarbeit bezahlt wird. Sorgen Sie ggf. für eine Beschlussfassung in der Konferenz.
- Fragen Sie Ihren Personalrat, ob er Empfehlungen oder Dienstvereinbarungen für Teilzeitbeschäftigte vereinbart hat.

Anhang S. 7: Rechtsquellen

Rechtliche Grundlagen, Quellen und Hinweise, aufgeführt in der Reihenfolge der erst-maligen Nennung:

1. Landesbeamtengesetz (LBG) § 61 (1) Satz 1: Verpflichtung zur Mehrarbeit; LBG § 104 (2). Beschwerden vorbringen (=Remonstration)
2. Runderlass vom 25.11.1999 (BASS 21-01 Nr. 11), hier 4.: Arbeitszeit der Angestellten analog zu der der Beamten; entspricht § 44 TVL: Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
3. Schulgesetz § 57 (3) Lehrerfortbildung; 68 (3) 1. : Lehrerkonferenz (Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen)
4. ADO § 17: Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer: Angaben zur proportionalen Entlastung; § 13: Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit (Ausführungen); § 68: Lehrerkonferenz; § 16: Beschwerden
5. Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz, hier § 2: wöchentliche Pflichtstunden der LehrerInnen (BASS 11-11 Nr. 1)
6. Runderlass vom 11.6.1979 (BASS 21-22 Nr. 21): Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst; Hinweise zur Berechnung der Ist- und Sollstunden
7. Runderlass vom 22.8.1980 (BASS 21-22 Nr. 22): Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst; Vergütungssätze
8. § 29 TV-L: Arbeitsbefreiung
9. § 48 LBG: Pflicht zur Nebentätigkeit
10. Erlass des MSW vom 06. Nov 2012, Lehrerarbeitszeit, Verrechnung von Ausfallstunden
11. Verfügung BR Detmold vom 01.02.2013, Verrechnung von Ausfallstunden, Klarstellende Rundverfügung zum Erlass vom 06.11.2012
12. Runderlass vom 19.3.1997, Wanderrichtlinien, BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1: innerschulischer Ausgleich bei Klassenfahrten
13. OVP vom 10. April 2011, § 11: Ausbildung an Schulen
14. Arbeitszeitverordnung, 4. Juli 2006; § 7 Bereitschaftsdienst
15. BASS 21-06 Nr. 1: Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst
16. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) § 36 (2): Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen

Nachwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass hier nun die 16. Fassung vorliegt, zeigt, dass sich immer wieder etwas bezüglich der Mehrarbeit verändert hat, etliches dabei im Interesse der Beschäftigten. Darunter fallen die Erfolge, dass Teilzeitbeschäftigte bei Mehrarbeit anteilig zu bezahlen sind oder aber Tarifbeschäftigte in Teilzeit während einer Klassenfahrt wie eine Vollzeitkraft bezahlt werden. Die Gerichtsurteile hat die GEW mit den Beiträgen der organisierten Mitglieder führen können.

Sabine Unger, Detmold, 26.06. 2013

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Bezirk Detmold
Vorsitzende: Sabine Unger - Bielefelder Str. 489a - 32758 Detmold



Sabine Unger

**Im Interesse aller Beschäftigten hat die GEW
viele positive Urteile vor Gericht erstritten.
Mitglied zu werden lohnt sich!**

GEW – DIE Bildungsgewerkschaft für Beamte und Tarifpersonal!

Was ist COPSOQ

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein wissenschaftlich validierter, inhaltlich breit gefasster Fragebogen zur Erfassung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz im Rahmen von

Gefährdungsbeurteilungen oder als Basis für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Die deutsche Standard-Version wurde 2003-2005 von der FFAS, der Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin und den Universitäten Freiburg und Wuppertal im Auftrag der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)** erstellt und validiert.

Während diese Zeilen verfasst werden, findet die **COPSOQ-Befragung im Regierungsbezirk Münster** statt. Im Januar 2014 werden die Schulberichte durch die FFAS versandt. Die Berichte offenbaren die psychosozialen Belastungen im Einzelbetrieb Schule.

Für die Auswertung ist es wichtig, dass jeder sein persönliches Ergebnis mit dem schulischen vergleicht. An dieser Stelle wird nämlich klar, ob in dem benannten Problemfeld nur wenige oder nahezu alle stark belastet sind.

Diese Erkenntnisse müssen zu offenen Gesprächen über tatsächliche Belastungssituation führen. Hierbei sind diverse Fragestellungen erforderlich, wie z.B.:

- Was belastet?
- Wozu führt diese Belastung? (Folgen, Erkrankungen, ...)
- Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Belastungen abzubauen?
- Wie müssen die Forderungen lauten?
- An wen sind sie zu adressieren?
- Wer bietet Hilfe / Unterstützung an?

Ihre Forderungen können durch die Personalräte unterstützt werden, deshalb ist eine Einbeziehung des Personalrats sinnvoll.

Es bleibt zu hoffen das es nicht eine Alibibefragung bei der abendlichen Gewissenserforschung von Frau Löhrmann wird, sondern es auch den Lehrerinnen und Lehrern und damit unserem ganzen Schulsystem nutzt.

**Lothar Jacksteit und
Karl-Heinz Mrosek**

Türkischstämmige Unternehmer ehren Gelsenkirchener Grundschullehrer

Es gibt in Deutschland ca. 90.000 türkischstämmige Unternehmer. Die Anzahl ist steigend. Diese Unternehmer sind zu einem großen Teil in dem Verband „Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa (ATIAG)“ organisiert.

Dieser Verband hatte am Dienstag, 17.09.2013 einen Kongress in Düsseldorf. Namhafte deutsche Politiker waren eingeladen und redeten.

So auch Walter Steinmeier, der SPD-Fraktionsvorsitzende im Bundestag, Garrelt Duin, Minister für Wirtschaft, Industrie, Mittelstand und Handwerk

in Nordrhein-Westfalen sowie Armin Laschet, Landesvorsitzender der CDU in unserem Lande.

Außerdem war Murat Meziroglu eingeladen. Der Kollege ist Grundschullehrer an der GGS Bickernstraße in Gelsenkirchen. Ihm wurde für sein Engagement bei der Beratung türkischstämmiger Jugendlicher ein Preis verliehen.

Unser Stadtverbandsvorsitzender, Lothar Jacksteit, hat Murat Meziroglu zu dieser Ehrung begleitet.

Karl-Heinz Mrosek



Impressum

Herausgeber:

GEW-Stadtverband Gelsenkirchen
Essener Straße 88, 45899 Gelsenkirchen

Redakteur: Karl-Heinz Mrosek

verantwortl.i.S.d.P.:

Karl-Heinz Mrosek
GEW-Stadtverband
Gelsenkirchen
Essener Straße 88
45899 Gelsenkirchen

Layout: Christine Steinchen

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

Auflage: 4.000 Exemplare



**Auf dem Foto sehen Sie
Murat Meziroglu (links) und
Lothar Jacksteit.**

Vorankündigung:

Die Personalversammlung

für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen

findet am **Dienstag, den 20. Mai 2014**

in der Aula der Gerhart-Hauptmann-Realschule statt.

Beginn: 12.30 Uhr

Buchbesprechung

Bernd Matzkowski

Kreidezeit Lehrjahre sind keine Herrenjahre

Das ist der Titel des neuen Buches von Bernd Matzkowski, das seit Herbst 2013 auf dem Markt ist. Der inzwischen pensionierte Gymnasiallehrer aus Gladbeck, der grüne Kommunalpolitiker, ist daneben durch seine Publikationen bekannt. In den letzten Jahren hat er uns immer wieder für diese Zeitung Beiträge zur Verfügung gestellt.

Seit Sommer ist sein neues Buch auf dem Markt.

Kreidezeit... Für 19,99 € im Buchhandel erhältlich.

ISBN 978-3-525-70156-0

Auf 157 Seiten gibt der Autor eine Übersicht über den Weg in seinen „seltsamen Beruf“. Da gibt es Erinnerungen aus der Phase an der Uni und aus der Phase im Ausbildungsseminar. Dabei stellt sich die Frage „War früher alles besser?“. Er sinniert über „Reformen – Stillstand – ideologische Debatten“. Es wird deutlich, hier spricht ein Lehrer. Hier spricht ein Pragmatiker. Kritisch geht er mit der „inneren Entwicklung von Schule“ um und macht „rückwärtsgewandte“ Anmerkungen zum Zentralabitur.

Wir erfahren etwas über die Qualitätsoffensive, beschäftigen uns mit dem Schlagwort „Testeritis“ und leiden mit, wenn er sagt „Ich bin ein Lehrer! Holt mich hier raus – oder: die Qualitätsprüfer kommen.“ Kritisch ist auch das Kapitel „Methodenzirkus: oder das Verschwinden der Inhalte hinter den Methoden“. Hier sagt nicht nur einer, was viele denken, nein, er schreibt es sogar auf. Ebenso verfährt er mit der Thematik „Bildungsstandards und Kompetenzerwerb“. Langweilig wird es nicht, denn Bernd Matzkowski versteht es in lockerer Sprache und mit der Verwendung von geistreichen Anekdoten die Spannung bis zum Schluss aufrecht zu halten.

Karl-Heinz Mrosek



„Weizenfladen,“

a la Ingrid



Zutaten:

450 g Weizenmehl
1 Beutel Trockenhefe
350 ml lauwarmes Wasser
10 g Salz

Alle Zutaten in einer großen Schüssel vermischen. Die Schüssel sollte nur zu maximal einem Drittel gefüllt sein. Mit einem Deckel oder Folie abdecken und ca. 15 Stunden in den Keller (Hauptsache kühl) stellen.

Am nächsten Tag den Teig nicht mehr kneten, sondern aus der großen Schüssel gleich in eine Backform geben.

Für ein Fladenbrot den Teig einfach auf ein gefettetes Backblech schütten (mit Backring drum). Nochmals ca 40 Minuten gehen lassen und zunächst 20 Minuten bei 250 Grad, dann noch ca. 15 Minuten bei 160 Grad abbacken.

Das wäre das Grundrezept.

Inzwischen gibt es schon viele Varianten: Man kann in den Ansatzteig geröstete Zwiebeln, kleingeschnittene Oliven, Paprika, Schafskäse, Sesam, oder Sonnenblumenkerne usw. hineingeben.

Und ganz wichtig!!! Eine Riesenschüssel für den Brotteig nehmen. Bei meinem ersten Versuch war die Schüssel halb voll und am nächsten Tag lief der Teig über den Rand.

Dann legt mal los und viel Erfolg.

Ingrid

Buchbesprechung

Andreas Gruschka:

Verstehen lehren Ein Plädoyer für guten Unterricht

Andreas Gruschka geht von einem „fehlgeschlagenen Reformgewitter“ der letzten Jahre aus, wobei das sogenannte „neue Lernen“ in Schulen zu „bleierner Erschöpfung“ geführt habe. Er will einen Neuanfang in Bezug auf das, was guten Unterricht ausmacht, entwickeln. Zu fragen ist, ob die Kritik stimmig ist und ob es ihm gelingt, neue Perspektiven zu entfalten, die auch praxistauglich sind.

Gruschka geißelt die infolge der Ergebnisse von PISA und TIMSS erfolgte Umstellung auf die Outputsteuerung von Schulen. Die neuen Steuerungsmodelle dienen ausschließlich dem Ziel der messbaren Effizienz, wobei die permanent gemessene Differenz zwischen den Qualifizierungszielen und den tatsächlichen Fähigkeiten der SchülerInnen zu einem neuen Geist der Leistungsorientierung und professioneller Verantwortung führen sollten. Jede Schule hätte sich individuell nach vorgegebenen Qualitätsmerkmalen zu reformieren und zu optimieren. Die Frage nach der Schulstruktur sei damit als überholte Glaubensfrage abgewehrt worden. Die Optimierungsstrategien trügen die Sprache des Business. Sie kämen in erster Linie aus der angewandten Betriebswirtschaftslehre und den Forschungsstrukturen der pädagogischen Psychologie. Damit würden „fremde Universalkonzepte“ auf Schule übertragen, die die „spezifische Voraussetzung von Schule“ aber nicht erfassen könnten. Ein technokratischer Reformdiskurs erwiese sich als unfähig, die „pädagogische Substanz“ der zweifellos vorhandenen Probleme zu erfassen.

Bestandteil der Outputsteuerung ist die Entwicklung der Bildungsstandards. Der Ansatz der Entwicklung von Bildungsstandards und einer entsprechenden Revision der vorhandenen Curricula und Prüfungsanforderungen geht in Deutschland zurück auf die Expertise „Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards“ (KMK, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutsches Institut für internationale Pädagogische Forschung; 18.02.2003). Gruschka würdigt insofern die Expertise, als sie einen empirisch gesättigten Theoriegehalt des Projekts postuliere. Diesen könne man „ohne Weiteres“ aber nicht ausweisen und die Expertise bleibe in sich widersprüchlich und unausgegoren. Zudem sei der Mangel einer tatsächlich durchgeführten und evaluierten Praxis zu beklagen. Gruschka weist nach, dass zwar beruhigend erklärt werde, Kompetenzen beschrieben nichts anders als die Befähigung durch Bildung, allerdings bliebe bei genauem Hinsehen ein wirklicher Bildungsbegriff im spekulativ Verborgenen, d. h., er geht verloren: Kompetenz sei nur noch ein Oberbegriff für unterschiedliche Beschreibungsformen des zu erreichenden menschlichen Verhaltens, ohne dass die Facetten noch als notwendige und unterscheidbare „Teile eines Ganzen“ ausgewiesen werden müssten. Am Beispiel der Fremdsprachenkompetenz wird schließlich verdeutlicht, dass der Inhalt von Kompetenz gar zu einem der Performanz regrediert, denn es ginge nur noch um die Befähigung zu jenen Tätigkeiten, die mehr oder weniger intelligente

Aufgabenlösungen erforderten. Außerdem blieben Fragen der Graduierung in der Expertise völlig ungelöst. Diese werfe also viele Probleme und ungelöste Fragen auf, die Politik habe die Expertise ohnehin missverstanden und infolge der PISA-Ergebnisse dann schnellstmögliche Umsetzung angeordnet. So führte auch mangelnde Reflexions- und Entwicklungszeit schließlich zu einem Flickenteppich unterschiedlicher unzulänglicher Lösungen in den Bundesländern, wobei die Reformmanager dem Irrglauben verfielen, ausgehend von den PISA-Studien, tatsächlich operational formulieren zu können, was schulisch erreicht werden solle und Bildung damit messbar mache.

In diesem Zusammenhang spricht Gruschka von einer „Entwissenschaftlichung der Didaktik“. Mussten bis in die siebziger Jahre hinein die angehenden Lehrer nach dem pädagogischen Sinn des Unterrichts mit Hilfe einer bildungstheoretischen Reflexion fragen, sei inzwischen „eine sich zunehmend verdünnende Leitfadensliteratur“, wie sie z. B. schon Hilbert Meyer verfasste, entstanden. Nun werde aber nicht mehr über den didaktischen Ansatz Meyers diskutiert, sondern sein Problemgehalt gehe in den prüfungserprobten Schemata unter. Diese Art und Weise der Didaktisierung gehe einher mit einer Parteinahme für ein Unterrichtsmodell, das sich für alles Schülerfreundliche der Reformpädagogik offen zeige, indem der Unterricht schülerfreundlich, handlungsorientiert, methodenorientiert und interaktiv sein solle. Diese Methoden dienen aber allein dazu, den Unterricht möglichst reibungslos durchzuführen, und verbunden mit der Orientierung in Vergleichsarbeiten (standardisierten Tests) zähle nur noch Befähigung zur Lösung der Aufgaben. Dabei ginge aber verloren, dass Unterricht geschehe, um Erkenntnis von Inhalten zu erlangen.

U. a. wird das Kippertsche Methodentraining als Irrweg beschrieben. Die vorherrschende Form bestehe darin, dass die Methoden von den Inhalten „der Erkenntnis von Sachen“ abgekoppelt würden. Damit aber würden Methoden als Mittel der Erkenntnisgewinnung zum Ziel des Lernens, was man damit rechtfertige, dass sie Universalmethoden seien, mit denen man alles bearbeiten könne. Gruschka führt in seinen Veröffentlichungen hierfür viele Beispiele an. Z. B.: „(...) eignet sich ein Schüler den Goetheschen „Ganymed“ ohne dessen sinnerschließende, selbstvernehmliche Lektüre an. Er wird stattdessen aufgefordert zu klären, ob es sich um ein Liebes- oder Naturgedicht handelt, indem er mit rotem Stift das Liebesvokabular, mit grün alle Naturbilder unterstreicht. (...) Gewinner werden dann ausgezählt (Gruschka 2003)“. Inhalte dienen hier tatsächlich nur noch als Spielmaterial zur Einübung in eine Methode.

Gruschka kritisiert schließlich die „neuen Formen“ der Erziehung, die die allenthalben beklagten Disziplinprobleme und mangelnden Arbeitshaltungen aufheben sollen. Leitbilder von Schulen, Ritualisierungen, Verträge und Benutzerordnungen würden aber den einzelnen Schüler nicht erreichen, da die „reale Kälte“ der „institutionellen Abläufe“ dadurch nicht aufgehoben würde. Die Einführung von Meritentafeln (alle Schüler einer Klasse werden auf einer Leiter verortet, auf der sie auf- oder absteigen können. Spitzenstellungen werden be-

lohnt) funktioniere zwar, aber schnell trenne sich die Spreu vom Weizen, denn es seien immer wieder die gleichen Schüler, die keinen Aufstieg schafften. Und statt der Entwicklung gemeinsamer Strategien, kommt es somit zu unsolidarischen Stigmatisierungen. Die Streitschlichterprogramme kennzeichnet Gruschka so, dass sie die wirkliche Erklärung und Bearbeitung der Ursachen der Konflikte ausschließen und somit die Affekte jederzeit wieder ausbrechen könnten. Schüler, die störten, in Trainingsräume/ Auszeitzimmer zu schicken, sei gleichbedeutend mit pädagogischen Rausschmissen, denn Konflikte müsste der Lehrer eigentlich mit dem Schüler klären.

Gruschka resümiert, dass diese nicht sehr erfolversprechende „sozialtechnische Überwölbung“ sowohl des Lehrens wie auch des Erziehens zur Lösung der Probleme auf gesellschaftliche Ursachen eines Erziehungsnotstandes verwiesen, der durch Erziehung eben nicht zu lösen sei. Dabei liegt seiner Kritik ein aufklärerischer Bildungsbegriff zugrunde: „Mündigkeit ist die Freisetzung des Lernenden zu Urteil und Kritik“, und seine politische gesellschaftskritische Position streut er ein, wenn es heißt: „Erinnert man sich an die Erziehung zur Bereitschaft sich als vereinzelter Einzelner im Wettbewerb zu bewähren, ... was immer schon Teil der bürgerlichen Erziehungskonzeption war ..., so liefert die neue Erziehung eine weitere Zuspitzung dieses Prinzips.“ Widersprüche, die eigentlich nicht zu lösen sind, hindern Gruschka aber nicht daran, zu versuchen, seinen Neuanfang zu entwickeln, der über „Verstehen lehren“ ermöglichen soll, die Wiedergewinnung der „pädagogischen Verantwortung und Aufgabe“ zu erlangen. Ein Auseinanderbrechen von Erziehung (also: Verhinderung von Unterrichtsstörungen, Durchsetzung der vorgegebenen Modi der Aufgabenerledigung) und dem, was man gemeinhin als Vermittlung und Verinnerlichung von Lerninhalten bezeichnet, soll aufgehoben werden. Erziehung sei erst dann erfolversprechend, wenn sie nicht als solche inszeniert wird: „Erziehen ist das Zeigen all dessen, was der Schüler können muss, um produktiv am Unterricht teilnehmen zu können. Solches Zeigen kann dabei wörtlich als Verstehen, Erklären, Führen verstanden werden, aber es kann auch in der Rousseauschen Weise erfolgen, nämlich als scheinbare Abwesenheit der Erziehung, weil diese dem Schüler bereits schon als Herausforderung durch die Sache und die Menschen begegnet.“

Gruschkas Neuanfang „Erziehen heißt Verstehen lernen“ positioniert er unter drei Aspekten:

1. Verstehen als das Ziel und Medium schulischen Lernens müsse an den Inhalten ansetzen, die im Lehrplan stünden. Allerdings seien die Lehrpläne danach umzustellen, dass sich in ihnen die „Einheit des differenziert Vielfältigen“ (in Anknüpfung an: W. Flitner – den Bildungssinn der Fächer; W. Klafki – das Kategoriale der Inhalte; M. Wagenschein – das Exemplarische der notwendigen Vertiefung) selbst vollziehe;

2. Beim Lehren gehe es um das Wechselspiel von Fragen und Antworten, das sich in der lebendigen Auseinandersetzung



Andreas Gruschka

der Klasse mit dem Inhalt erbe. Die hinzugezogenen Unterrichtsmethoden hätten dabei streng dienende Funktion. Nur die Methode dürfe zum Zug kommen, mit der der Inhalt auch tatsächlich erschlossen werden könne;

3. Da sich Erziehung im intrinsischen Sinne, also jenseits aller schulischen Bewertungssysteme, an der Sache vollziehe (Humboldt), ließen sich innere Motive für Lernen

nur dadurch erschaffen, dass man das Arbeiten an der „Sache“ entsprechend einrichte. Ohne Anstrengung, Durchhaltevermögen und Disziplin lasse sich das „Glück der Erkenntnis“ dabei nicht erlangen. Erst dort, wo solches „bewusst gemacht und gehalten wird“, werde „Erziehung als Mittel zum Zweck des Verstehens“ verstanden und nicht „als moralisierend fehlgeschlagener Selbstzweck angewendet und von Schülern auch „als solcher“ aufgefasst“.

Gruschka verdeutlicht seine Vorstellungen an gut nachvollziehbaren Beispielen, die seine Kritik an der „Entdidaktisierung der Inhalte angesichts ihrer Didaktisierung“ und seinen Ansatz „Verstehen Lehren“ veranschaulichen. Schließlich wird versucht zu zeigen, wie man über Schlüsselfragen Wissensgebiete erschließen kann, deren inhaltliche Formulierung zu Lehrplänen führen können, die als fachliche Konzepte die jetzigen Bildungsstandards ablösen sollen.

Gruschkas grundlegende Kritik, die in ihren penetranten und oftmals ironischen, auch zynischen Zuspitzungen provoziert, ist zu begrüßen. Sein hermeneutisch orientierter Ansatz führt ins Zentrum einer sinnvollen Kritik derzeitiger Bildungsreformen. Allerdings formuliert er eine Idealvorstellung von Unterricht, die ohne Weiteres nicht umsetzbar ist, wenn man auf SchülerInnen schaut, wie sie derzeit nun einmal sind. Denn: Inwiefern intrinsische Motivationen überhaupt vorhanden sind oder wie man sie aufbauen kann, das bedarf vertiefenderen Reflexionen. Auch seinen Teilanalysen wird man nicht immer folgen wollen, so sind z. B. seine Darlegungen in Bezug auf „Streitschlichtungen“ und „Auszeitzimmer“ mehr als verkürzt und bedürften genauerer Recherche. Die seiner Darstellung zugrunde liegende gesellschaftskritische Position wird eher versteckt formuliert und bleibt damit abgedunkelt.

Somit besteht die Gefahr, dass Gruschkas Überlegungen verkürzt rezipiert und missbraucht werden, um notwendige Reformen zu verhindern und Überholtes zu idealisieren.

Werner Fink



Reclam Verlag 20011
ISBN 978-3-15-018840-8
4,50 EUR

Diese Buchbesprechung wurde zuerst veröffentlicht in E&W nds 09.2013

-und noch eine Buchbesprechung

WARUM NATIONEN SCHEITERN

Die Ursprünge von Macht, Wohlstand und Armut

Sechs Wirtschaftsnobelpreisträger empfehlen dieses Buch. Die Autoren zeigen darin, dass die richtige Analyse der Vergangenheit neue Wege zum Verständnis unserer Gegenwart und neue Perspektiven für die Zukunft eröffnet.

Warum sind einige Nationen reich und andere arm? Wodurch entsteht die krasse Ungleichheit in unserer heutigen Welt? Wie soll man der Ungleichheit begegnen? Der Ökonom Daron Acemoglu und der Politologe James Robinson geben eine ebenso schlüssige wie eindrucksvolle Antwort auf diese grundlegenden

Fragen. Anhand zahlreicher, faszinierender Fallbeispiele – von den Conquistadores über die Industrielle Revolution bis zum heutigen China, von Sierra Leone bis Kolumbien – zeigen sie, mit welcher Macht die Eliten mittels repressiver Institutionen sämtliche Regeln zu ihren Gunsten manipulieren – zum Schaden der vielen Einzelnen.

Ein spannendes und faszinierendes Plädoyer dafür, dass Geschichte und Geographie kein Schicksal sind. Ein provokatives, brillantes Buch. Ein zukünftiger Klassiker.



Aus dem Englischen von Bernd Rullkötter, fester Einband mit Schutzumschlag, mit Bildteil, 608 Seiten, 21,95 €, Büchergilde, NR 166364 (red)

25 und 40 Jahre Mitglied der GEW Jubilarehrung am 8.11.2013 im Consol Theater



Geehrt wurden folgende Jubilare:

25 Jahre: Gudula Karl-Knyn, Birgit Seela, Wolfgang Krämer

40 Jahre: Brigitte Becker, Gabriele Behrendt, Susanne Eickelberg-Lersch, Harald Lehmann, Jürgen Reinartz, Gabriele Weber-Topel, Barbara Filthaus, Monika Husmann, Waltraud Delaveaux



Die GEW wünscht allen Leserinnen und Lesern ein erfolgreiches Neues Jahr.