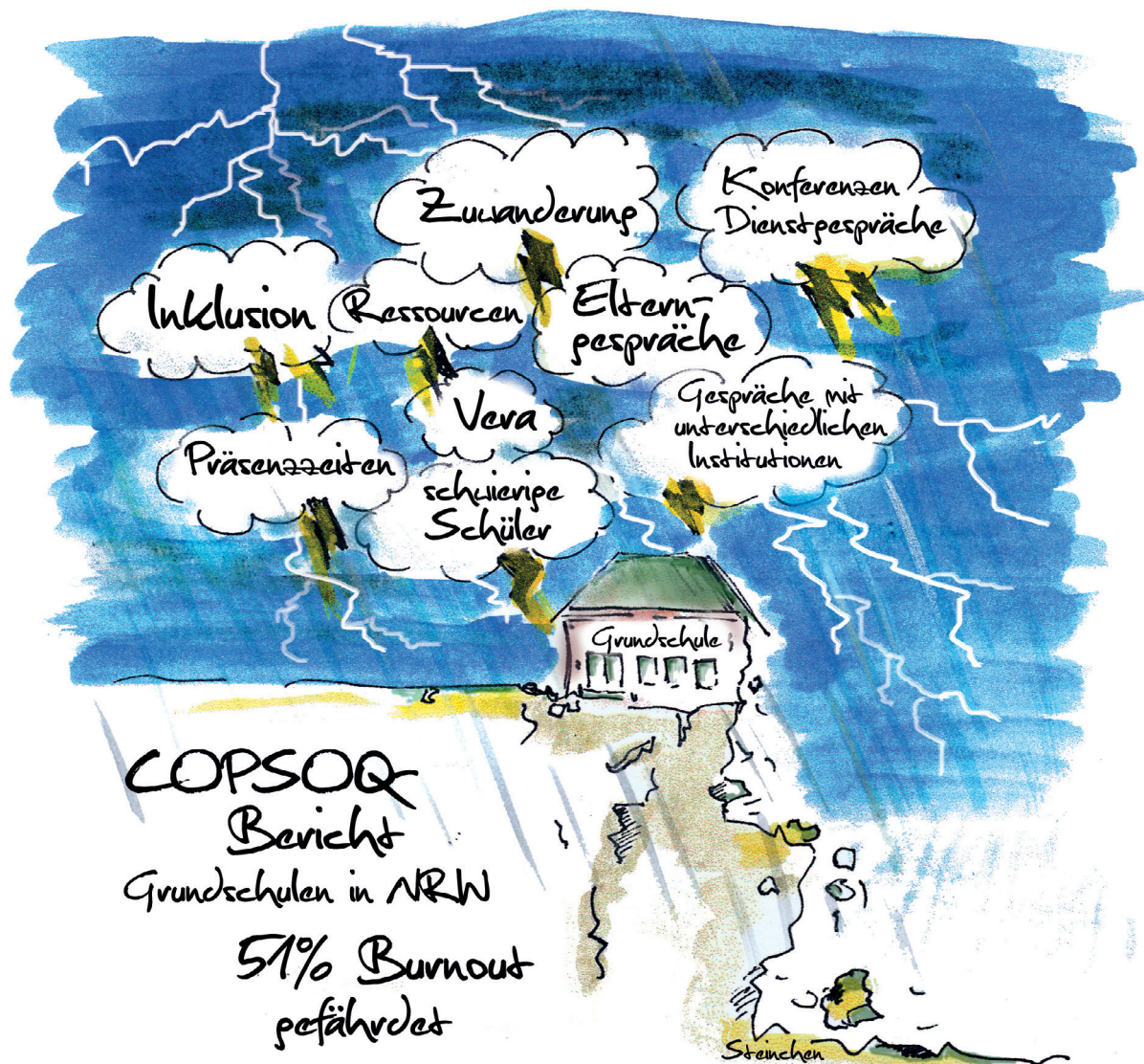


Herausgeber: Stadtverband Gelsenkirchen der GEW



Zeitung für Lehrerinnen und Lehrer in Gelsenkirchen und Gladbeck

April 2014



## Einladung zur Personalversammlung

**Gesund bleiben am Arbeitsplatz Schule.**

COPSOQ-Schulbericht! Wie geht es weiter?

**Dienstag, 20. Mai 2014 um 12.30 Uhr**

Gerhard-Hauptmann-Realschule, Gelsenkirchen Erle, Mühlbachstr. 3



Liebe Kolleginnen  
und Kollegen!

### Jetzt reicht's!

Gewerkschaftsbewegungen entstehen immer aus Notsituationen der Beschäftigten.

In den Schulen steht uns das Wasser inzwischen bis zu den Augenbrauen.

1848 erkannten die Arbeiter nach der niedergeschlagenen Revolution: „Ohne Organisation lässt sich nicht kämpfen.“ Es bildeten sich die ersten Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen. In einem der ersten Lieder der deutschen Arbeiterbewegung von Georg Herwegh heißt es deshalb:

„Mann der Arbeit, aufgewacht und erkenne deine Macht!  
Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will.“

Das Arbeitsschutzgesetz (§§ 15-17) macht es zu unserer Pflicht, dem Arbeitgeber Gefährdungen am Arbeitsplatz mitzuteilen und ihm gleichzeitig Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Wer auf diesem Wege (z. B. mit einer Belastungsanzeige) „Jetzt reicht's!“ zum Ausdruck bringt, steht unter dem Schutz des Gesetzes. Es dürfen nämlich demjenigen, der diesen Schritt unternimmt, keine Nachteile entstehen (§ 17).

### +++ GEW Tarifelegramm Länder +++

#### GEW stimmt Aufnahme von Verhandlungen zu L-EGO zu

Die Bundestarifkommission Länder der GEW und der Koordinierungsvorstand haben in ihrer gemeinsamen Sitzung am 4. April der erneuten Aufnahme von Verhandlungen mit der TdL zugestimmt. In dem Beschluss wird festgestellt, dass in den bisherigen Gesprächen mit der TdL wichtige Voraussetzungen geschaffen wurden, um zeitnah Verhandlungen zur Schaffung einer Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte aufzunehmen.

Die GEW strebt an, noch im Jahr 2014 zu einem Abschluss zu kommen, der im Rahmen der Länder-Tarifrunde Anfang 2015 in Kraft gesetzt wird. Die zuständigen Gremien werden den Prozess begleiten und die Verhandlungsstände bewerten.

Weitere Infos unter <http://www.gew-tarifrunde.de>

Hannover, den 4. April 2014

Andreas Gehrke



Bilden Sie in den Grundschulen kleine GEW-Betriebsgruppen, die das artikulieren, was Prof. Sieland den Lehrkräften während des Gelsenkirchener Gesundheitstages sinngemäß ans Herz gelegt hat: „Jetzt reicht's!“

Bereits vor einigen Jahren haben unsere Personalräte anhand der Daten von IT-NRW verdeutlicht, dass jede 2. Lehrkraft in Gelsenkirchen wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen muss.

Damals wie heute sagt die GEW: „Jetzt reicht's!“ COPSOQ hält uns vor Augen, dass landesweit jede 2. Lehrkraft in der Gefahr steht an Burnout zugrunde zu gehen. So kann es nicht weitergehen. „Jetzt reicht's!“

Inklusion und die im Zusammenhang mit Zuwanderung stehenden Problemfelder führen jetzt schon teilweise zum „Systemkollaps“. Das hat ungeahnte Folgen für die Lehrenden und zu Unterrichtenden.

Setzen Sie in der Lehrerkonferenz neue Prioritäten! Räumen Sie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Vorrang ein! Ab sofort sollten sich alle anderen Vorhaben und Pflichten daran orientieren. Sie haben es in der Hand!

Werden Sie jetzt Mitglied in unserer GEWerkchaft!

Schließen Sie sich unserer GEWerkchaftsbewegung an!

Bilden Sie kleine GEW-Betriebsgruppen und bringen die Probleme offen auf den Punkt! „Jetzt reicht's!“

Glück auf!

Ihr / Euer Kollege

Lothar Jacksteit



#### 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

## Arbeitsschutzgesetz contra Schulgesetz !?

Schulaufsicht ist bemüht, im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes jeden Verdacht von sich zu weisen, sie seien im Rahmen dieses Prozesses in irgendeiner Form verantwortlich. Gerne wird in diesem Zusammenhang auf das Schulgesetz § 59 (8) verwiesen. Hier heißt es: „Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist [...] für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.“ Eine Auseinandersetzung mit diesem Standpunkt erscheint aber angebracht.

Artikel 31 des Grundgesetzes bestimmt: Bundesrecht bricht Landesrecht. Da das Arbeitsschutzgesetz ein Bundesgesetz ist, hat es Vorrang vor den Landesgesetzen. Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen (Beamten, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etc.) beschäftigen. Im Fall der Lehrkräfte ist danach das Land NRW Arbeitgeber, dass die Arbeitgeberfunktion der Einstellung der Beamten an die Bezirksregierungen und die der Tarifbeschäftigten an die Schulämter delegiert hat.

Aus dieser Bevollmächtigung erwächst im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes die Verantwortung sowohl der Bezirksregierungen wie auch der Schulämter für ihre Beschäftigten. Zu ihren Grundpflichten (§ 3 ArbSchG) gehört, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“ Der Arbeitgeber „hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.“

Neben weiteren Pflichten des Arbeitgebers sind auch „Pflichten und Rechte der Beschäftigten“ in den §§ 15-17 ArbSchG aufgeführt. „Die Beschäftigten sind verpflichtet, [...] für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen“ (§ 15). Sie haben „dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden“ (§ 16).

An dieser Stelle erhält das oben zitierte Schulgesetz eine besondere Funktion. Lehrkräfte können Entscheidungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Lehrerkonferenzen treffen (SchulG NRW § 68 (2) Nr. 7). Darüber hinaus gilt: „Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen“ (§17 ArbSchG, Beamte s. a. § 104 LBG NRW: Vorschläge, Beschwerden auf dem Dienstweg).

Die Praktiker vor Ort wissen, wodurch Lehrkräfte auf Dauer gesund erhalten werden können. Dies als einen Vorschlag einzureichen mit der berechtigten Erwartung, dass der Arbeitgeber Abhilfe schafft, ist ein Bundesrecht! Dieses Recht räumt den Beschäftigten sogar die Möglichkeit der Beschwerde ein. Sind nämlich Kolleginnen und Kollegen „auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitge-

stellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten [...]“ (§ 17 (2) ArbSchG), können diese Belastungen (auf dem Dienstweg, s. o.) angezeigt werden. „Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen“ (§ 17, Abs. 2).

Bundesrecht und Landesrecht stehen sich also überhaupt nicht im Wege. Klar wird vielmehr, dass Schulleitungen ihre Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 59 (8) SchulG dadurch wahrnehmen, dass sie sich an ihre vorgesetzte Stelle wenden. Durch diese Meldung sind sie nicht mehr alleine für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.



Schulaufsicht kann nur auf der Höhe der Zeit bleiben, wenn Schulleitungen ihre Verantwortung wahrnehmen und Vorgesetzte mit den sich ändernden Gegebenheiten konfrontieren. Schulaufsicht kann und darf sich in diesem Moment nicht mehr als nicht verantwortlich herausreden.

**Wir müssen es lernen, unseren Arbeitgeber, vertreten durch die verschiedenen Ebenen, in die Pflicht zu nehmen. Hilfreich ist dabei sicherlich ein transparenter Prozess, in den der Personalrat mit eingebunden wird.**

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Stadtverband Gelsenkirchen





Bitte, kopieren und verwenden!

Name: \_\_\_\_\_  
Vorname: \_\_\_\_\_  
Schule: \_\_\_\_\_

An die  
Bezirksregierung Münster  
Dezernat 47  
Albrecht-Thaer-Straße 9  
48153 Münster

Datum: \_\_\_\_\_

auf dem Dienstweg  
zur Aufnahme in die Personalakte

gegen Empfangsbekanntnis

### Belastungsanzeige

Gefährdungsanzeige  
(gem. ArbSchG §§ 15 -17)

Sehr geehrte Damen und Herren,

um negative Folgen für meinen Arbeitsplatz 'Schule' und für meine Gesundheit zu vermeiden, zeige ich die nachfolgend beschriebenen „Gefahren“ in meiner Tätigkeit an. Hiermit komme ich meiner Meldepflicht gem. Arbeitsschutzgesetz nach.

Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass mögliche Fehler oder Mängel in meiner Tätigkeit aus der nachstehenden geschilderten Belastung resultieren und wegen des außerhalb meiner Verantwortungssphäre liegenden Grundes nicht von mir zu verantworten sind. Vorsorglich weise ich eventuelle Haftungsansprüche sowie arbeitsrechtliche / dienstrechtliche Maßnahmen gegen mich zurück.

Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit, die mit der Belastung verbunden ist:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Grund der Belastung und Beschreibung der Art der Belastung:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Beschreibung der dienstlichen Folgen der Belastung ggf. auch persönliche Folgen (z.B. gesundheitlicher Art):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ich fordere Sie umgehend auf, geeignete Maßnahmen zur Behebung der Gefährdung einzuleiten!

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

je 1 Durchschrift an:

- BAD
- Personalrat
- Sicherheitsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

### Einrichtung einer arbeitsmedizinischen Sprechstunde

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass am BAD-Standort Gelsenkirchen eine feste und regelmäßig stattfindende arbeitsmedizinische Sprechstunde eingerichtet wird.

**Begründung:** Weil in Gelsenkirchen transparente Besuchszeiten für den BAD fehlen, ist es den Kolleginnen und Kollegen kaum möglich, die arbeitsmedizinische Sprechstunde aufzusuchen. Der arbeitsmedizinische Dienst der BAD GmbH kann die Grundbetreuung in den 9 Aufgabenfeldern nur sicherstellen, wenn er auch die Problembereiche der Kolleginnen und Kollegen durch persönliches Gespräch kennen lernt. Nur unter Einbeziehung und Auswertung der Summe dieser „Fälle“ kann ein passgenaues Präventions- bzw. Unterstützungsangebot unterbreitet werden.

### Bildung einer schuleigenen Vertretungsreserve

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass an jeder Schule eine Vertretungsreserve gebildet wird.

**Begründung:** Die beim Schulamt gebildete Vertretungsreserve ist für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen im Dauereinsatz. Erkrankungen kürzerer Art können nicht mehr ausgeglichen werden. Eine schuleigene Vertretungsreserve hätte zum einen den Vorteil, dass kurzfristig auf Erkrankungen reagiert werden kann, und zum anderen, dass außerhalb von Vertretungszeiten ein Pool für individuelle bzw. inklusive Förderung zur Verfügung stünde.

### Teilzeitkräfte angemessen einsetzen

Die Personalversammlung der Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die Landesregierung auf, den Einsatz und die Aufgabenbereiche teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte in klaren Richtlinien so zu regeln, dass der Einsatz der Reduktion der Arbeitszeit (und ihrer oft familienpolitischen Begründung) wirklich entspricht.

**Begründung:** An Grundschulen wird noch sehr wenig zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften differenziert. Fehlende Ressourcen stehen einer anteilmäßigen Entlastung der Teilzeitkräfte entgegen. Der übliche Einsatz als Klassenlehrer bringt zwangsläufig hohe Zeitaufwände mit sich. Angeführt seien hier beispielsweise intensive Elternarbeit, vermehrte Verwaltungsaufgaben, Anhäufung von Aufgaben außerhalb von Unterricht und Anderes mehr. Diese alle Beschäftigten betreffenden Aufgaben treffen Teilzeitbeschäftigte unverhältnismäßig und führen zu außerordentlichen, mit den Begründungen für die Teilzeit nicht zu vereinbarenden Belastungen. Entlastungsmöglichkeiten, wie sie z. B. die Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer im Regierungsbezirk Münster vom 14.06.12 aufzeigen, sind kaum durchgehend umsetzbar, bzw. bedürfen intensiver kollegialer Absprachen, die ebenfalls wieder zu einer Ausweitung

der Arbeitszeit führen. Eine verbindliche Klärung durch den Arbeitgeber ist hier unbedingt notwendig, um eine Überlastung der ja oft durch familiäre Verpflichtungen gebundenen Teilzeitkräfte zu verhindern.

### Eingangssamt A 13

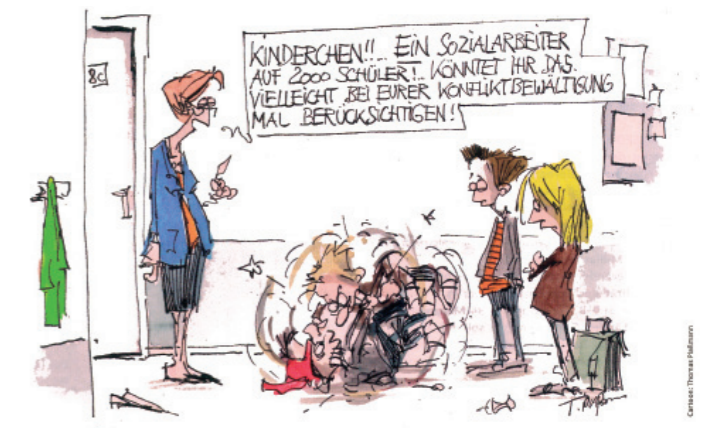
Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass in der Dienstrechtsreform das Eingangssamt für Grundschullehrkräfte bei A 13 beginnt.

**Begründung:** Alle Lehrämter verfügen über gleichwertige Ausbildungsabschlüsse. Im Primarbereich arbeiten aufgrund des Inklusionsprozesses bereits diverse Lehrämter parallel. Das Eingangssamt ist dabei nicht identisch. Es wäre deshalb im Rahmen der Modernisierung des Dienstrechtes angemessen, Lehrkräfte im Primarbereich in A 13 einzugruppieren.

### Tarifvertrag für Lehrkräfte

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert den Arbeitgeber bzw. die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf, mit den Tarifparteien einen Tarifvertrag für Lehrkräfte abzuschließen.

**Begründung:** Tarifbeschäftigte Lehrkräfte werden per Erlass einer Gehaltsgruppe zugeordnet. Dies ist für andere Berufsgruppen in der Bundesrepublik Deutschland nicht üblich. Gewerkschaften verhandeln mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Tarifvertrages über entsprechende Zuordnungen. Ein „Tarifvertrag Lehrkräfte“ ist deshalb längst überfällig. Die Arbeitgeber (Bundesländer) sind aufgerufen, sich ihrer Verantwortung zu stellen.



### Schule braucht Sozialarbeit

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die ursprünglich im Entwurf des Koalitionsvertrages festgelegte Entfristung der Bundesfinanzierung für alle Projekte, die den Zugang von Kindern und Jugendlichen zu Leistungen des BuT sicherstellen.

**Begründung:** Hinter dem BuT (Bildungs- und Teilhabepaket) verbirgt sich ein wichtiger Beitrag zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Familien mit geringem Einkommen in

den Bereichen Kultur, Kindertagesstätten, Schule und Sport. Es wurden Schulsozialarbeiter/-innen eingestellt, deren Aufgabe es ist, die Ziele des BuT umzusetzen. Mittlerweile hat sich die Schulsozialarbeit als ein wichtiges Instrument in Schulen erwiesen. Treffend hat unsere Ministerpräsidentin Hannelore Kraft vor dem Bundesrat im Mai 2013 beschrieben: „Schulsozialarbeit ist ein voller Erfolg. Der Einsatz dieser Fachleute (...) erhöht die Chancen und Möglichkeiten auf Teilhabe (...). Diese Strukturen dürfen nicht wegbrechen. Die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter brauchen jetzt klare Perspektiven.“

Die Finanzierung der Schulsozialarbeit durch den Bund lief im Dezember 2013 aus. Die Probleme in den Schulen haben durch Zuwanderung von Kindern deutlich zugenommen. Für die fortwährende Teilhabe der Kinder ist es unbedingt erforderlich, dieses Projekt als Dauerangebot fortzusetzen.

## Abschaffung des Diskriminierungsinstrumentes VERA

**Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass das VERA-Verfahren abgeschafft wird!**

**Begründung:** Lehrkräfte treffen bei ihrer täglichen Arbeit mit Kindern auf unterschiedliche Lernniveaus. Im Rahmen der bereits praktizierten individuellen Förderung und des beginnenden Inklusionsprozesses verbieten sich vergleichende Arbeiten. Jedes Kind hat auf seinem Lernniveau gewürdigt und motiviert zu werden. Das VERA-Verfahren ist deshalb kontraproduktiv, weil es vergleicht, die individuellen Lernzuwächse nicht berücksichtigt, Druck ausübt, Versagensängste hervorruft, Lernmotivation hemmt, viel Zeit bindet etc. Verwertbare Aussagen zur Unterrichts- und Schulqualität lassen sich aus den VERA-Ergebnissen nicht ableiten! Gute Arbeit kann im Ranking schlecht erscheinen. VERA ist somit kein geeignetes Messinstrument, sondern diskriminiert alle Akteure.

## Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

**Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass Tarifbeschäftigten ein Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) mindestens in der Fassung vom 5. Mai 1998 bzw. 30. Juni 2000 angeboten wird.**

**Begründung:** Am 31.12.2009 ist die Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte ausgelaufen. In der Tarifeinigung vom 10. März 2011 ist vereinbart worden, dass auf landesbezirklicher Ebene Tarifverhandlungen zur Altersteilzeitarbeit geführt werden können. Für verbeamtete Lehrkräfte ist die Altersteilzeitregelung bis 2015 verlängert worden. Tarifbeschäftigten sollten deshalb auch die Möglichkeit eines Altersteilzeitmodells eingeräumt werden.

## Anhebung der Anwärterbezüge

**Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert den Gesetzgeber auf, die Anwärterbezüge auf 1600 Euro anzuhäben - mindestens jedoch um einen Betrag von 200 €, der die erhöhte Unterrichtsverpflichtung und die damit verbundene Arbeitszeiterhöhung ausgleicht.**

**Begründung:** Mit der OVP vom 10.04.2011 wurde der Vorbereitungsdienst von 24 Monate auf 18 Monate gekürzt. An der bedarfsdeckenden Erteilung von selbstständigem Unterricht im Umfang von 18 Stunden wird nach wie vor festgehalten. Um überhaupt noch Zeit zu geben für die Ausbildung in den zugewiesenen Fächern und den Handlungsfeldern des Kerncurriculums, wurde die Unterrichtsverpflichtung der LAA an der Schule um 2 Stunden aufgestockt. Das entspricht einer Erhöhung der Arbeitszeit um ca. 17 %. Viele LAA müssen darüber hinaus einer Nebentätigkeit nachgehen, um überhaupt die Lebenshaltungskosten abdecken zu können.



## Inklusion – 30.000 € - Pauschale zur Förderung in der OGS

**Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich für die Durchführung außerunterrichtlicher Angebote in offenen Ganztagschulen im Primarbereich einzusetzen und einen pauschalen Grundfestbetrag von mindestens 30.000 € für die Einstellung einer qualifizierten Halbtagskraft zur Unterstützung von Kindern mit (sonderpädagogischem) Förderbedarf einzufordern.**

**Begründung:** Im Erlass „Zuwendungen für die Durchführung außerunterrichtlicher Angebote offener Ganztagschulen im Primarbereich“ (BASS 11-02 Nr. 19) beträgt der Grundfestbetrag 1400 € für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf pro Schuljahr (sonst 700 €). Dies gilt nur, wenn im Rahmen eines AO-SF der Förderbedarf festgestellt worden ist. Nach dem 9. Schulrechtsänderungsgesetz ist in der Schuleingangsphase der Primarstufe ein solches Verfahren nicht mehr vorgesehen. Aber auch hier gibt es vom ersten Tag an Kinder mit besonderem Förderbedarf

Die Zuweisung der Sonderpädagogen für den Schulunterricht erfolgt über eine Budgetierung. Schulische Förderung muss im offenen Ganztage fortgeführt werden. Hier reicht selbst der pauschalierte Betrag nicht aus. Eine verlässliche Förderung im Nachmittagsbereich ist nur dann möglich, wenn mindestens eine qualifizierte Halbtagskraft zur Verfügung steht. Hierfür ist eine Mindestpauschale in Höhe von 30.000 € anzusetzen.

## Plan für eine gute, gesunde Schule

**Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Landesregierung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oberste Priorität einzuräumen und Finanzmittel für eine gute, gesunde Schule in den nächsten Haushalt einzustellen, damit die Notsituation an unseren Standorten durch folgende Maßnahmen abgefedert werden kann:**

- Stundenreduktion auf 23 Unterrichtspflichtstunden pro Woche (wegfallende Stunden für organisatorische und andere pädagogische Aufgaben),
- Ruhe und Verzicht auf Überfrachtungen, um anstehende Aufgaben, wie z. B. Inklusion gewissenhaft, gründlich und professionell erarbeiten zu können,
- Bereitstellung personeller, sächlicher und räumlicher Ressourcen,
- Bildung multiprofessioneller Teams,
- Entbürokratisierung des Schulbereichs,
- Präventionsangebote zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte,
- Erhöhung der Sekretärinnenstunden,
- Anreize für Besetzung von Schulleitungs- und Stellvertreterstellen,
- Umfassendes Entlastungsprogramm für den Schulalltag.

**Begründung:** Gelsenkirchen ist seit Jahrzehnten ein Standort, der sich großen Herausforderungen stellen muss. Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit der Lehrkräfte. Alle Maßnahmenkataloge setzen bisher nur bei den Symptomen an. Es werden deshalb dringend Maßnahmen benötigt, die die Ursachen in Angriff nehmen.

## Einsatzzeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit erhöhen

**Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Verantwortlichen, die Einsatzzeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erhöhen und dementsprechend die pädagogischen Berufe in der DGUV-Vorschrift 2 in die Betreuungsgruppe II (1,5 h BAD-Einsatzzeit pro Jahr und Beschäftigtem/r) statt Betreuungsgruppe I (0,5 h) aufzunehmen.**

**Begründung:** In Gelsenkirchen wird statistisch gesehen jede 2. Lehrkraft wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden. Diverse Studien und Berichte (Krankenkassen, COPSOQ, etc.) verdeutlichen einen starken Anstieg der psychosozialen Belastungen an einem pädagogischen Arbeitsplatz. Der Beruf „Lehrer“ stellt in Gelsenkirchen inzwischen ein Gesundheitsrisiko dar.

Um eine entsprechende arbeitsmedizinische Betreuung zu ermöglichen, ist die Heraufsetzung der Einsatzzeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit unbedingt erforderlich. Die Zeit von 0,5 Stunden pro Jahr und Beschäftigtem/r reicht nicht aus, um dem Anliegen bzw. der Zielsetzung der

DGUV-Vorschrift 2 (Grundbetreuung in 9 Aufgabenfeldern) gerecht zu werden.

## Impfschutz

**Die Personalversammlung der Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert alle Verantwortlichen auf, alle an Schulen beschäftigten Personen jeden erforderlichen Impfschutz, insbesondere den von Hepatitis A und B, zu gewähren.**

**Begründung:** Nach Erlasslage wird nur Förderschullehrkräften, die mit Körpersekreten in Verbindung kommen können eine Immunisierung gegen Hepatitis A + B gewährt. Im Rahmen des Inklusionsprozesses und der zunehmenden Einwanderung muss festgestellt werden, dass eine übliche Nutzung der Toilettenanlagen keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Vielmehr finden sich zunehmend Fäkalien Spuren in diesem Umfeld, dem sich Lehrkräfte wegen ihrer Verpflichtung zur Aufsichtsführung nicht entziehen können. Lehrkräfte, Sozialpädagogische Fachkräfte, OGS-Kräfte etc. stehen darum in der Gefahr, infiziert zu werden. Ein Impfschutz gegen Hepatitis A und B sollte deshalb von allen Versicherungsträgern finanziert werden.

## Ausbildungsunterricht stärken

**Um dem Ausbildungscharakter im Vorbereitungsdienst Rechnung zu tragen, fordert die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen den Gesetzgeber auf, den selbstständigen Unterricht von 9 Wochenstunden pro vollem Schulhalbjahr auf 6 Wochenstunden zu reduzieren und somit den Unterricht unter Anleitung um 3 Stunden zu erhöhen.**

**Begründung:** Eine Qualitätssteigerung im Rahmen des von 24 Monaten auf 18 Monaten gekürzten Vorbereitungsdienstes kann nur erreicht werden, wenn Lehramtsanwärterinnen und -anwärter Gelegenheit zur Reflexion ihrer Unterrichtserfahrungen haben. Beratung durch Ausbildungslehrerinnen und -lehrer ist in diesem Zusammenhang unverzichtbar, kann aber nur auf Grundlage gemeinsamer Unterrichtseindrücke erfolgen. Diese können nur im Unterricht unter Anleitung gesammelt werden. Vor diesem Hintergrund lässt sich der überproportional hohe Umfang des selbstständigen Unterrichts nicht rechtfertigen.



## Warnung vor Systemkollaps

### Lehrergewerkschaft sieht Qualität der Bildung akut gefährdet

Von Nikos Kimerlis

**Gelsenkirchen. Die Lehrergewerkschaft GEW sieht die Qualität der Bildung in Gelsenkirchen akut gefährdet. Die GEW spricht von hohen Burnout-Quoten durch Arbeitsverdichtung und Personalmangel. Die Stadt liegt mit 51 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Zudem erschwert die Zuwanderung und Inklusion die Situation.**



#### Die Gelsenkirchener Lehrergesellschaft schlägt Alarm.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Gelsenkirchen schlägt Alarm. "Die Lehrkräfte arbeiten schon jetzt an der Grenze ihrer Belastbarkeit", sagte Lothar Jacksteit. Der Vorsitzende der Gelsenkirchener Lehrer-Gewerkschaft zeichnete mit seinen Kollegen aus der Fachgruppe Grundschulen ein düsteres Zukunftsszenario. Tenor: Ohne weitere Hilfe von Seiten der Landes- und Bezirksregierung droht ein massiver Qualitätsverlust bei der Lehre - die Herausforderung durch Zuwanderung und Inklusion erschweren die ohnehin schon unzumutbare Situation. "Das ist kein Jammern mehr, sondern das letzte Aufbäumen vor dem Zusammenbruch", warnte Jacksteit.

Lothar Jacksteit und seine Lehrer-Kollegen beschreiben die tägliche Herausforderung an 39 Grundschulen im Stadtgebiet, insbesondere an den 19 im Süden so: Bei 25-30 Kindern im Durchschnitt pro Klasse in zu kleinen Räumen herrscht oft drangvolle Enge. Dreiviertel der Schulen müssten schon jetzt wegen Zuwanderer-Kinder eine zusätzliche Klasse bilden, de facto sei das aber nicht real. Fallen Lehrer aus, werden Kinder auf andere Klassen verteilt, hinzu kommen aber noch die Mädchen und Jungen aus der OGS, wenn auch dort, auch das ist durchaus alltäglich, Betreuer ausfallen - an nachhaltigen Unterricht und Förderung ist da nicht mehr zu denken.

#### Hohe Burn-out-Quoten

Die Folgen sind laut GEW dramatisch. "Die Burn-out-Quote liegt in Gelsenkirchen über dem Landesdurchschnitt von 51

Prozent." Je nach Ortsteil und Schule schnelle sie hoch auf 57, 63 und mehr Prozent - das Ergebnis der Arbeitsverdichtung und des Lehrermangels: "Ein Lehrer heute muss alles gleichzeitig machen: unterrichten, fördern, erziehen, konferieren, mit Eltern und Therapeuten sprechen, Arbeiten vorbereiten und korrigieren und so fort. Die eierlegende Wollmichsau quasi."

Die GEW hat daher einen zehn Punkte umfassenden Katalog aufgestellt. Wichtigste Forderungen darin sind die Aufstockung des Lehrpersonals und die Verringerung von 28 auf 23 Unterrichtsstunden, um mehr Zeit für eine fundierte Unterrichtsvorbereitung zu haben, für Elterngespräche oder etwa auch den Austausch mit Spezialisten. Dazu kommt die Bereitstellung größerer Klassenräume und moderner Lehrmaterialien - insbesondere für Kinder mit Förderbedarf, sowie die Bildung multi-professioneller Teams für die individuelle Förderung - gemeint sind Schulsozialarbeiter, Förderlehrer, Logopäden, Ergotherapeuten usw.

#### Gehaltsgruppe um eine Stufe anheben

Und um mehr Anreize zu schaffen für die Besetzung lange vakanter Schulleiter - und Stellvertreterstellen, soll deren Gehaltsgruppe um eine Stufe angehoben werden.

Quelle: WAZ Lokalteil „Gelsenkirchen“ 15.02.2014

## Erreichbarkeitskodex beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Uhr an sieben Tagen in Woche wirkt sich nicht gesundheitsförderlich aus. Diese Erkenntnis hat in der Privatwirtschaft schon seit einiger Zeit zu Ansätzen geführt die Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit verbindlich zu regeln.

Im öffentlichen Dienst hat vor einem Jahr das BMAS eine Vereinbarung zur Erreichbarkeit in der Freizeit unterzeichnet. Durch diesen Erreichbarkeitskodex soll „eine Selbstausbeutung der Beschäftigten [...] vermieden werden“. Grundprinzipien sind:

**a) „Niemand, der über einen mobilen Zugang und ein Handy verfügt, ist außerhalb der individuellen Arbeitszeit verpflichtet, diese zu nutzen.“**

**b) „Niemand wird benachteiligt, wenn er seine Geräte abschaltet oder Nachrichten nicht abrufen.“**

Es sollte im Interesse des Dienstherrn liegen, dass seine Beschäftigten in ihrer Freizeit die Möglichkeit haben Ruhe zu finden.

## Burnout Syndrom - Ursachen und Symptome

Autor: **Dr. Rolf Merkle**, Diplom-Psychologe,  
Gekürzt von: Helga Wilde und Lothar Jacksteit

[...]Burnout ist keine reine Managerkrankheit. **Besonders vom Burnout bedroht** sind Krankenschwestern, Altenpfleger, Lehrer, Sportler, Seelsorger und pflegende Angehörige, die sich für ein Familienmitglied über Jahre hinweg aufopfern. [...]

**Das Gefährliche am Burnout ist**, dass sich diese Erkrankung - wie eine Alkoholerkrankung - schleichend und in Phasen entwickelt. Die Betroffenen gelangen erst nach Jahren der Überarbeitung an den Punkt, wo nichts mehr geht, der Akku leer ist und sie total erschöpft und ausgelaugt sind. [...]

**Wer ausgebrannt ist, dem hilft ein Urlaub nicht, der kann keinen Gang zurückschalten.**

Die Symptome eines Burnout sind denen einer Depression zum Verwechseln ähnlich. Deshalb sagen manche Experten, beim Ausgebranntsein handle es sich um eine Depression. [...]

#### Das Burnout Syndrom schleicht sich langsam ein

Zunächst haben wir den Eindruck, zu wenig Zeit für uns zu haben und immer am Ball bleiben zu müssen. Man lädt sich eine Arbeit und Verpflichtung nach der anderen auf, hat zwar Erfolge, ist aber trotzdem mehr und mehr mit seinem Leben und seiner Arbeitssituation unzufrieden. [...]

Dann kommen chronische Müdigkeit, Erschöpfung, Stimmungsschwankungen, Ärger, Angstgefühle bis hin zu **Panikattacken, Schlafstörungen** und **depressive Erschöpfungszustände** hinzu. Das Engagement lässt nach, Reizbarkeit bis hin zu Aggression kommen auf, man hat das Gefühl, ausgeliefert zu sein und nichts mehr auf die Reihe zu bekommen. Man fühlt sich innerlich leer, stellt die Frage nach dem Sinn der Tätigkeit und des Lebens, leidet und fühlt sich ausgebrannt.



Manchmal träumte er davon, vielleicht doch mal eventuell professionelle Hilfe anzunehmen.

Wir fühlen uns unverstanden von Freunden, dem Partner und den Kollegen und ziehen uns von diesen mehr und mehr zurück. Selbstzweifel tauchen auf, sowie körperliche Beschwerden. Hobbys werden aufgegeben und oft kommt Alkohol ins Spiel, um abschalten zu können. Oder es werden Aufputschmittel genommen, um trotz der Erschöpfung geistig und körperlich den beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein. [...]

#### Wie sieht die Behandlung eines Burnouts Syndroms aus?

Es gibt keine Standardtherapie für das Ausgebranntsein, da die Entwicklung des Burnout immer eine persönliche Reaktion auf die Anforderungen am Arbeitsplatz ist und somit die Ansatzpunkte für eine Behandlung individuell verschieden sind.

Betrachten Sie die Symptome des Burnout (Erschöpfung, Lustlosigkeit, Gereiztheit, usw.) als Ihre Freunde.

Diese Symptome wollen Sie erinnern und warnen, dass etwas in Ihrem Leben und an Ihrem Arbeitsplatz nicht (mehr) stimmt.

Kämpfen Sie also nicht gegen die Symptome an, sondern forschen nach den persönlichen Ursachen für Ihr Ausgebranntsein und beseitigen sie diese alleine oder mit Hilfe eines Therapeuten oder Coaches. [...]

Im **Anfangsstadium eines Burnout Syndroms** können ein paar Coachingstunden ausreichen, um die Ursachen für das Ausgebranntsein zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Im **Endstadium eines Burnout** bedarf es eines mehrwöchigen stationären Aufenthalts in einer psychosomatischen Kurklinik oder einer auf Burnout spezialisierten Fachklinik.

Der erste und schwierigste Schritt vor einer Burnout Therapie ist der, sich einzugestehen, dass man Hilfe braucht

Dieser Schritt ist deshalb so schwer, weil die meisten Betroffenen das Eingeständnis, nicht weiterzuwissen und hilflos zu sein, als ein persönliches Versagen und eine Schwäche ansehen.

**Dr. Rolf Merkle, Diplom-Psychologe**

Abdruck mit freundlicher Genehmigung des PAL Verlag © www.palverlag.de

Der vollständige Text, sowie weitere Ratgeber sind unter <http://www.palverlag.de/Stress-Burnout.html> [http://www.palverlag.de/Gefuehle\\_Selbsthilfe.html](http://www.palverlag.de/Gefuehle_Selbsthilfe.html) zu finden.

## GEW kritisiert Übergangsprozess zur Inklusion - Schüler weiter ausreichend fördern!

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ist besorgt angesichts der knappen sonderpädagogischen Personalausstattung, mit der die Inklusion starten soll.

Das Land bündelt im kommenden Schuljahr die Lehrerstellen der drei Förderschwerpunkte Lernen, Emotionale Entwicklung und Sprache in einem Stellenbudget (LES). Landesweit stehen 9406 Stellen für Förderschulen dieser Art einschließlich der sonderpädagogischen Förderung an den allgemeinbildenden Schulen zur Verfügung. Schon jetzt ist klar, dass es zu Engpässen kommen wird.

Die GEW befürchtet gravierende Verschlechterungen in der sonderpädagogischen Qualität in den Förder- und allgemeinbildenden Schulen. „Gemeinsames Lernen ist ein wichtiges gesellschaftliches Ziel, das nicht durch schlecht organisierte und unterfinanzierte Übergangsprozesse gefährdet werden darf“, so Sabine Unger, Vorsitzende der GEW OWL.



Die Zuweisung der Lehrerstellen an den genannten Förderschulen erfolgt auf der Basis einer geänderten Stellenberechnung, die insbesondere an den Förderschulen mit dem Schwerpunkt "Emotionale Entwicklung" und Sprache eine drastische Verschlechterung der Personalausstattung bedeutet. Das führt hier zu Einschränkungen der Schulkonzeptionen und der Förderbedingungen. „Wenn die Wahl zum Besuch einer Förderschule aufgrund der Vorgaben des Landes weiter besteht, dann dürfen diese Rahmenbedingungen nicht verschlechtert werden. Eltern müssen ein ehrliches Wahlrecht haben“, so Brigitte Ebert, Förderschullehrerin der GEW-Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe.

## PRESSEMITTEILUNG

Die viel gepriesene und stets geforderte „Qualität der sonderpädagogischen Förderung“ gerät in den Verteilungsstreit.

Es besteht nicht nur Bedarf in den bisherigen Schulen, zusätzlich braucht man Personal für den weiteren Ausbau an allgemeinbildenden Schulen. Die bisher erprobten Förderstandards sind nicht zu halten.

Im Endausbau der Inklusion sollen nach Planung des Landes Grundschulen nur mindestens eine halbe sonderpädagogische Stelle je Zug, die Schulen der Sekundarstufe I nur eine je Zug erhalten. „Mit diesen Planungsgrößen der Landesregierung ist eine qualitative Umsetzung der Inklusion gefährdet und eine noch so engagierte Lehrkraft der Überforderung preisgegeben“, so die GEW.

In eine besonders schwierige Lage kommen die Grundschulen.

Sie dürfen den Förderbedarf eines Kindes in der Regel nicht mehr bei dessen Einschulung feststellen lassen. Damit unterläuft die Landesregierung ihr eigenes Übergangskonzept, die sonderpädagogischen Lehrkräfte und förderbedürftige Schüler an bestimmten Schulen zu bündeln, damit genug Förderung für ein einzelnes Kind erhalten bleibt. „Wenn der Förderbedarf dann im dritten Schulbesuchsjahr tatsächlich ermittelt wird, müssen die Kinder ihre Schule verlassen und in eine GS mit Gemeinsamen Lernen wechseln“, sagt Sabine Unger, „dann ist aber schon wertvolle Förderzeit verloren gegangen und das Kind in seiner Schule heimisch geworden.“

Die GEW hält für richtig, dass für zehn Prozent aller Schüler eine Förder-Ressource aufgebaut wird. Bei der Obergrenze von zwanzig Kindern in einer Klasse wäre dann auch die dringend benötigte Präventionsarbeit möglich.

Die GEW fordert 20-5-2: 20 Kinder, davon 5 Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei einer Doppelbesetzung mit 2 Lehrkräften (dav. ein/e SonderpädagogIn.) in einer Klasse.

v. i. S. d. P. Sabine Unger  
GEW-Ostwestfalen-Lippe

Selbst bei dieser Besetzung bleibt Inklusion eine Belastung für alle Betroffenen. Es muss schnell gehandelt werden, damit dieses Groß-Projekt nicht vor die Wand gefahren wird.

Das Angebot der Lehrkräfte: Wir sind bereit Inklusion zu gestalten, wenn die erforderlichen personellen, räumlichen und sächlichen Voraussetzungen bereit gestellt werden. Darüber hinaus kann Inklusion nur bei umfassender Fortbildung der Beschäftigten gelingen.

Lothar Jacksteit

### Impressum

#### Herausgeber:

GEW-Stadtverband Gelsenkirchen  
Essener Straße 88, 45899 Gelsenkirchen

Redaktion: GEW-Fraktion im öPR GS  
Verantwortlich i.S.d.P.  
Lothar Jacksteit,  
GEW-Stadtverband  
Gelsenkirchen

Lektor: Uwe Lorenz

Layout: Christine Steinchen

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

Auflage: 1.500 Exemplare

Das Leitungsteam Referat L



## Prävention vor Intervention

Ein umfassendes und wirkungsvolles Gesundheitsmanagement, wie es das Arbeitsschutzgesetz vorsieht, ist die Voraussetzung für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz in unseren Bildungsstätten. Unser Arbeitgeber darf sich nicht aus seiner gesetzlich vorgeschriebenen Verantwortung stehlen, indem er seine Verantwortung nur unzureichend oder gar nicht wahrnimmt. Das Land ist als Arbeitgeber zuständig für gute und gesundheitsförderliche Bedingungen am Arbeitsplatz seiner Beschäftigten. Es muss seine Fürsorgepflicht unter anderem dadurch wahrnehmen, dass es die Schulleitungen gegenüber den Schulträgern unterstützt, wenn diese gesundheitliche Gefährdungen in den Gebäuden nicht beseitigen.

Das Land kann seine Zuständigkeit für den Arbeitsschutz nicht einfach wegschieben, wie es zum Beispiel nach der Erfassung der psychosozialen Arbeitsbelastung durch COPSQ versucht wird: Die Entwicklung von Maßnahmen zur Entlastung ohne Zeitausgleich und ausschließlich auf Schulleitungen und Lehrkräfte zu verlagern, belastet diese noch mehr. Unser Arbeitgeber muss die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Entlastung schaffen – und das gilt für den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung.

Erforderlich sind hierbei unter anderem die Einstellung von ArbeitspsychologInnen und die Ausbildung von GesundheitsmoderatorInnen, damit die Schulen und Bildungsstätten spürbare Unterstützung erfahren. Wirksamer Gesundheitsschutz heißt: Prävention vor Intervention. Gemeinsam mit den Personalräten, den Lehrerräten und den KollegInnen vor Ort werden wir Unterstützung in diesem Prozess leisten. Weitere Informationen gibt es online unter [www.gew-nrw.de](http://www.gew-nrw.de), per E-Mail an [gesundheit@gew-nrw.de](mailto:gesundheit@gew-nrw.de) und in den GEW-Publikationen zum Thema.

Von oben: Anne Ruffert, Harda Zerweck und Stephan Jacobs

Fotos: B. Butzke

## Budget für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule

### GEW fordert Verdreifachung der Mittel

Das Budget für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen muss dringend den durch die deutsche gesetzliche Unfallversicherung und die Arbeitsschutzgesetze vorgegebenen Erfordernissen angepasst werden, damit die Belastungen der Lehrkräfte reduziert werden können. Hier gibt es dringenden Bedarf, die Mittel zu erhöhen, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

In Nordrhein-Westfalen zeigen bereits die Ergebnisse der ersten beiden Tranchen der Gefährdungsbeurteilung im psychosozialen Bereich im Bezirk Düsseldorf, dass die emotionalen Anforderungen, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie in einigen Schulformen Unterrichtsstörungen und Gewalt als Belastungsschwerpunkte benannt werden. Doch gibt es bisher eine geringe Nachfrage der beteiligten Schulen nach Unterstützungsangeboten der Bezirksregierungen oder der Schulämter.

Das Land NRW stellt auf Anforderung verschiedenste Unterstützung bereit – darunter COPSQ-Beauftragte,

FachberaterInnen, fachliche Dezentralen, einen Betriebsärztlichen Dienst (BAD), die Unfallkasse, SchulpsychologInnen, ModeratorInnen für die Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und soziale Beziehungen (BAAM) sowie ModeratorInnen aus dem Landesprogramm Bildung und Gesundheit (BuG). Wenn also in NRW – wie in Baden-Württemberg – einerseits nicht nur ähnliche Belastungsschwerpunkte vorhanden sind, sondern andererseits auch die gleichen Motivationshemmnisse an Schulen auftreten und die Kollegien die Unterstützungsangebote des Arbeitgebers nicht wie gedacht anfordern, können für NRW nachfolgende Schlüsse gezogen werden.

Die KollegInnen müssen motiviert werden, die von ihnen erlebten und gefühlten Belastungen bei der Erhebung zu dokumentieren. Wenn die Ergebnisse dann in regionalen Veranstaltungen verstärkt bekannt gemacht werden, kann der Arbeitgeber sie nicht einfach ignorieren. Es sollten unter anderem Fortbildungsmodule angeboten werden mit den Schwer-

punkten „Gesundes Führungsverhalten“ (z. B. durch die Unfallkasse), Entlastungen für ältere Lehrkräfte (z. B. ein Beziehungscoaching nach dem Freiburger Modell) sowie Entlastung im Schulalltag für BerufseinsteigerInnen und LehramtsanwärterInnen.

Die GEW fordert, dass die Mittel im Landeshaushalt NRW für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf das nach Arbeitsschutzrecht erforderliche Mindestmaß von circa acht Millionen Euro aufgestockt werden. Eine Gefährdungsbeurteilung für die Lehrkräfte in NRW ist nur der erste Schritt. Die daraus abgeleiteten Interventionsmaßnahmen müssen vom Land NRW als Arbeitgeber umgesetzt und können nicht wegen mangelnder Ressourcen abgelehnt werden. Ganz abgesehen davon, dass Präventionsmaßnahmen schon aus gesamtgesellschaftlicher und bildungspolitischer Sicht bereitgestellt werden müssen.

Anne Ruffert

Leitungsteam Referat L  
(Arbeits- und Gesundheitsschutz)  
der GEW NRW

## Trotz Erkrankung zur Arbeit? Präsentismus erhöht die Gefahr einer Langzeitarbeitsunfähigkeit

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat im Jahre 2012 einen „Stressreport Deutschland“ veröffentlicht. In ihm sind viele Aussagen über Stress verursachende Faktoren enthalten. Ein interessanter Aspekt für Lehrkräfte ist der sogenannte Präsentismus. Präsentismus bedeutet im Gegensatz zum Absentismus, dass ein Beschäftigter trotz einer Erkrankung zur Arbeit geht, obwohl es legitim und ratsam gewesen wäre, sich krank zu melden. (vgl. Stressreport, S. 134)

Über dieses Phänomen wird in zwei Richtungen geforscht. Zum einen wird der Produktivitätsverlust untersucht und zum anderen, ob Präsentismus mittel- bis langfristige gesundheitliche Folgen nach sich zieht. Studien aus England weisen darauf hin, dass Beschäftigte, die keine Fehltage hatten, ihren Gesundheitszustand aber als schlecht bezeichnen, ein doppelt so hohes Risiko haben, eine schwere bis tödliche Herz-Kreislauf-Erkrankung zu erleiden. In Schweden wurde ein Zusammenhang zwischen Präsentismus und erhöhter Langzeitarbeitsunfähigkeit nachgewiesen. Und auch in Dänemark wurde festgestellt, dass Beschäftigte, die sechsmal im Befragungsjahr krank zur Arbeit gegangen sind, ein um 74 Prozent höheres Risiko für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Monaten haben. (vgl. Stressreport, S. 135)

Präsentismus ist kein Randproblem, wie der Stressreport feststellt. Nur 16 % der Befragten blieben bei Krankheit zu Hause, 21 % dagegen ging auch bei Krankheit zur Arbeit. Bei 36 % treten beide Verhaltensweisen auf.

Untersucht man die Arbeitsbedingungen, so lässt sich feststellen, dass Präsentismus mit ansteigenden Anforderungen zunimmt.

In Sozial- und Erziehungsberufen treten folgende Merkmale überdurchschnittlich auf bzw. nehmen einen Spitzenplatz bei der Begründung von Präsentismus ein:

- Umstrukturierungen,
- Stresszunahme,
- quantitative Überforderung,
- mindestens eine psychovegetative Beschwerde,
- körperliche und emotionale Erschöpfung,
- verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen,
- Konfrontation mit neuen Aufgaben,
- Verfahren verbessern,
- Neues ausprobieren,
- arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit,
- nicht Erlerntes / Beherrschtes wird verlangt,
- Vorbereitung am Wochenende, Pausenausfall etc.

(vgl. Stressreport, S. 173-175)

Der Stressreport kommt zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber über eine bloße Erhebung der Arbeitsunfähigkeitsdaten „ein unvollständiges **falsch positives** Bild“ erhält. [...] Denn auch anwesende, aber kranke Mitarbeiter sind nicht voll leistungsfähig. (vgl. Stressreport, S. 142)

Helga Wilde

## Brandaktuell: Der Impfschutz gegen Hepatitis

Im Rhein-Ruhr-Teil der WAZ stand am Samstag, den 22. März nachfolgender Artikel:

### Hepatitis-Ausbruch an Essener Grundschulen

Essen. Nach vier Fällen von Gelbsucht („Hepatitis A“) hat das Gesundheitsamt die Essener Sternschule für einen Tag geschlossen. Rund 200 Grundschüler blieben am Freitag zu Hause, während zehn Reinigungskräfte das Gebäude desinfizierten. „Bei vier Fällen müssen wir von einem Ausbruch sprechen“, sagt Amtsarzt Dr. Rainer Kundt. Am Montag sollen Impfungen angeboten werden.

### GEW-Kommentar:

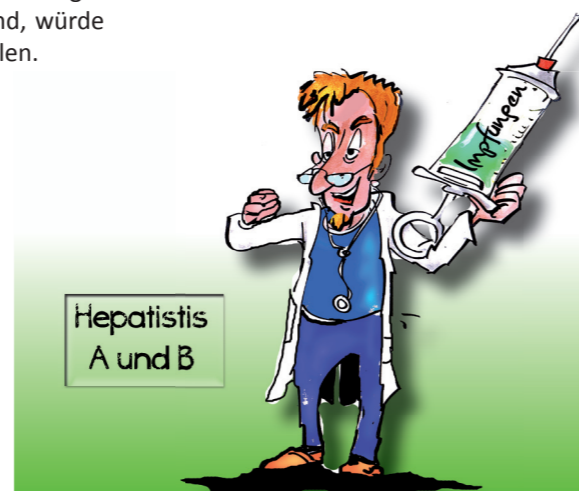
Bereits in der Personalversammlung am 5. April 2011 haben wir Gelsenkirchener Grundschullehrkräfte in unserer Personalratsresolution auf die Möglichkeit eines Hepatitis-Ausbruchs hingewiesen und kostenfreien Impfschutz gegen Hepatitis A und B gefordert. Sowohl der betriebsärztliche Dienst, die BAD GmbH, als auch unser Arbeitgeber haben darauf verwiesen, dass nur in Förderschulen Impfschutz erforderlich sei. In Grundschulen, die seit einiger Zeit allgemeiner Förderort sind, würde Hepatitis keine Gefahr darstellen.

Die bisher noch als Einzelfall dastehenden Infektionen in Essen zeigen, dass die Problematik nicht unter den Tisch gekehrt werden darf. Schon länger wissen Lehr- und Reinigungskräfte über die nicht sachgerechte Nutzung von Toilettenanlagen zu berichten. Schmierinfektionen sind inzwischen an jeder Stelle im Schulgebäude denkbar. Es besteht Handlungsbedarf.

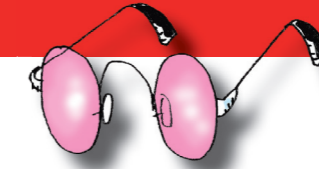
Der Arbeitgeber hat jetzt die Möglichkeit, mit dem Betriebsärztlichen Dienst gemäß DGUV-Vorschrift 2 diesen Fall zu analysieren. Sollte er dies für nicht erforderlich halten, setzt er sich künftig dem Vorwurf aus, die Gesundheit der Lehrkräfte am Arbeitsplatz Grundschule fahrlässig zu gefährden.

Wir werden beharrlich weiter einen Impfschutz für alle Grundschullehrkräfte einfordern.

Lothar Jacksteit



## Pisa rosa



### Erinnern Sie sich noch an das Jahr 2000?

Die erste Pisa-Studie war veröffentlicht worden, die Bundesrepublik lag hinten – weit abgeschlagen.

Das war Stoff für die Medien. Wochenlang wurden die Ergebnisse diskutiert, Pädagogen interviewt, Pläne geschmiedet. Die GEW in Gelsenkirchen stellte Forderungen auf: mehr Zeit, kleinere Klassen.

In diese Richtung hat sich wenig bewegt. Nun ja, jetzt kommt Inklusion.

Inzwischen haben wir uns an verschiedene Untersuchungen gewöhnt. Interessant ist es zu lesen, wie die Presse auf die jüngsten Pisa-Ergebnisse reagierte.

- **Spiegel:** „Pisa-Ergebnisse: deutsche Schüler holen in Mathe auf.“
- **Tagesspiegel:** „Deutschlands Schüler legen zu.“
- **Tagesspiegel:** „Warum Deutschland sich verbessert hat.“
- **Tagesschau:** „Deutsche Schüler werden besser.“
- **Zeit online:** „Deutsche Schüler über dem Durchschnitt.“

In der Tat, die Ergebnisse zeigen bessere Werte im Ranking. In Mathematik haben deutsche Schüler ihren Rangplatz verbessert. Das ändert aber nichts daran, dass die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die wir in Klasse 9 als funktionale Analphabeten bezeichnen müssen, fast konstant geblieben ist. Nach wie vor können durchschnittlich 60 % der erteilten Unterrichtszeit nicht mit Unterricht ausgefüllt werden.

Lieber schauen die Verantwortlichen im Bildungsbereich durch die rosa Brille, statt die unliebsamen Problemfelder aktiv in Angriff zu nehmen. Aber das wird ja vielleicht in Zukunft mit der Inklusion alles besser.

Bevor ich jetzt aber zynisch werde, möchte ich Sie auf eine kleine Pisa-Geschichte hinweisen, die wir bereits in „GE-W 133 extra“ auf der Feuilleton-Seite abgedruckt hatten.

Sie ist immer noch lesenswert (siehe im Archiv der GEW-Gelsenkirchen unter [www.gew-ge.de](http://www.gew-ge.de))

Karl-Heinz Mrosek

## Schulleitungsfunktion unattraktiv

Die Landesregierung NRW informiert über die Besetzung der Leitungsstellen aller Schulen nach dem Stand vom 30. September 2013 in der Drucksache 16/4201.

Gymnasien und Berufskollegs haben mit über 90 % eine relativ hohe Besetzungsquote. Von den 2892 Grundschulen in NRW haben 376 keine Leitung (Besetzungsquote: 87 %).

Beim Stellvertreteramt sieht es noch düsterer aus. In keiner der Schulformen ist die stellvertretende Funktion zu über 90 % besetzt. Im Primarbereich kann bei den Konrektorstellen landesweit gerade einmal eine Besetzungsquote von 72,36 % erreicht werden.

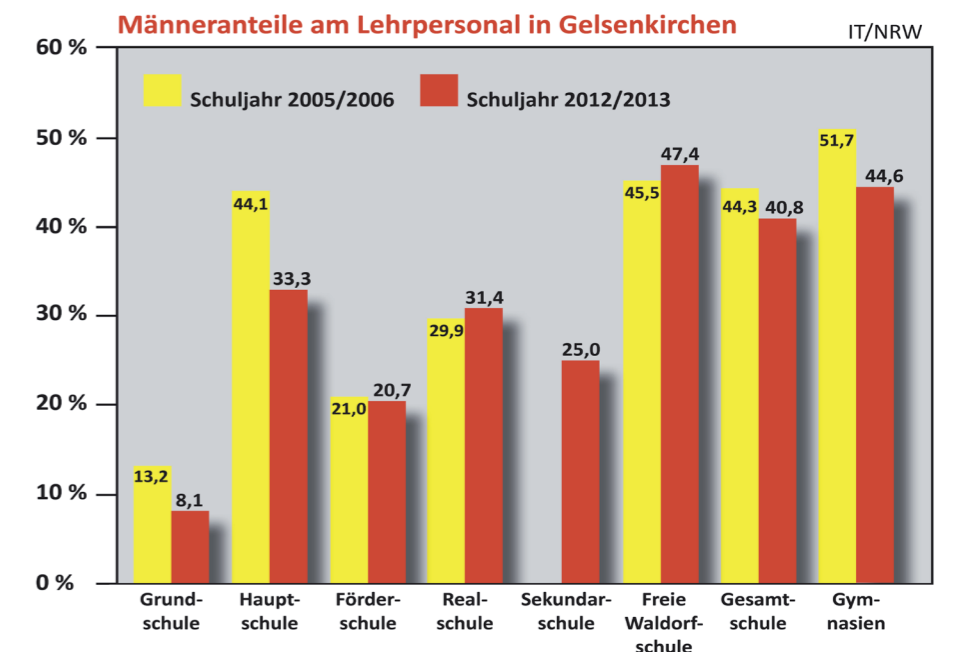
In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass von 2044 Sollstellen 565 Stellen interessierten Lehrkräften zur Verfügung stehen.

## Lehrerberuf wird zunehmend weiblich

Anfang 2012 hat die WAZ konstatiert, dass der Männeranteil an allen Schulformen in NRW auf neue Tiefstwerte gesunken ist. IT NRW belegt nun durch neue Zahlen für das Schuljahr 2012/13, dass sich dieser Trend fortsetzt.

Von 100 Grundschul-Lehrkräften in NRW sind inzwischen nur noch 9 männlich (zum Vergleich: 2005/06: 10,9; 2011/12: 9,5).

In Gelsenkirchen liegt der Männeranteil im Primarbereich nur noch bei 8,1 % (2005/06: 13,2 %, 2011/12: 8,2 %).



## Malochen bis zum bitteren Ende

### Nun ist es raus: Stress bringt uns um!

Während positiver Stress, sogenannter Eustress, uns mitunter zur Höchstform auflaufen lässt, unsere Aufmerksamkeit erhöht und uns zu ungeahnten Leistungsschüben verhilft, sorgt sein unsympathischer Gegenpart, der Distress dafür, dass unsere Zelluhren schneller ticken und die Gestressten somit auch schneller altern.

Aber nicht nur das: Der erhöhte Ausschuss des Stresshormons Cortisol ist verantwortlich für Herzprobleme, Immunschwächen und Demenz und es besteht aufgrund der beschleunigten zellulären Alterung - so die aktuellen Forschungsergebnisse der renommierten Wissenschaftlerinnen Elisabeth Blackburn und Elissa Epel - ein signifikant erhöhtes Krebsrisiko.

Chronischer Stress, so heißt es, verkürzt die Länge der Telomere, also die Schutzkappen der DNA. Die Folge: unsere Zellen funktionieren nicht mehr richtig.

Trübe Aussichten für uns Lehrer - haben doch nicht zuletzt die Ergebnisse der COPSOQ Studie ergeben, dass gerade wir Lehrkräfte besonders gestresst sind. Über die Hälfte der Gelsenkirchener Kolleginnen und Kollegen ist Burnout gefährdet. Sie befinden sich also in einem Zustand, in dem sie nicht mehr in der Lage sind, Stress zu bewältigen - was meist in einer manifesten schweren Depression endet.

### Wer oder was kann Abhilfe schaffen?

Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 verpflichtet in § 4 den Arbeitgeber grundsätzlich „eine Gefährdung für Leben oder Gesundheit möglichst zu vermeiden.“ Also müsste formal das Land das Zepter in die Hand nehmen - was wohl nicht ganz so funktioniert, wie an Gelsenkirchener Schulen uns schwer zu erkennen ist.

Das Landesprogramm Bildung und Gesundheit an Schulen (BUG) ist ein Schritt in die richtige Richtung, da es die enormen Belastungen der Lehrerinnen und Lehrer zunächst einmal anerkennt und versucht, Wege zur Lehrergesundheit zu eröffnen. Der Fokus auf z. B. das Selbstmanagement mit diversen Hinweisen zur Verringerung der Belastungen des Schultages: „Ich lege alles, was ich am kommenden Arbeitstag benötige, zurecht (auch Schlüssel, Papiere, Uhr ...)“ zeigt aber schon, dass dabei das Ausmaß an prekären Situationen, wie sie an unseren Gelsenkirchener Schulen bereits vielfach erreicht sind, nicht einmal im Ansatz wahrgenommen werden, geschweige denn auf diesem Wege bewältigt werden können.

Vorschläge zur Förderung der Lehrergesundheit wie den, „Schul- und bildungspolitische Entscheidungen auf ihren gesundheitsfördernden Charakter hin [zu] prüfen“ sind ebenso lobenswert wie schwer umsetzbar. Das Fehlen konkreter,

ressourcenorientierter Hilfen kann durchaus ein Hinweis sein auf fehlende Prioritäten. Die scheinen unterm Strich im Streben nach Effizienz und Spitzenleistungen und somit guten nationalen und internationalen Rangplätzen zu liegen. Der Fokus auf den mittlerweile zum Wirtschaftsfaktor degradierten Schüler verliert die Lehrergesundheit zu Ungunsten einer reinen Outputorientierung und hiermit verbundener umfangreicher Steuerungs- und Kontrollmechanismen aus den Augen.



Einen viel versprechenden Ansatz auf Schulumtsebene mit praxisbezogenen Workshops bot der Tag zur Lehrergesundheit im November letzten Jahres im Wissenschaftspark Gelsenkirchen. Doch trotz der Vielzahl aufgeführter Möglichkeiten zur Intervention stellt sich die Frage der Nachhaltigkeit. Und die ist nun mal abhängig von guten Rahmenbedingungen, von Freiräumen zum Beispiel, die im durchgetakteten Schulalltag nicht mehr da sind. Schaarschmidt sieht hier u. a. die Politik in der Verantwortung und fordert mehr Möglichkeiten für selbstbestimmtes und professionelles Handeln ein: „Der Schulalltag ist in ein Korsett von Reglementierungen und Bevormundungen geschnürt, wie sie in anderen akademischen Berufen kaum vorstellbar sind. Diese Art der Fremdbestimmung macht es Lehrern schwer, auch längerfristige Ziele zu setzen und zu verfolgen – eine wesentliche Bedingung psychischer Gesundheit im Berufsleben.“

Die Schulleitung, per Verordnung dazu verpflichtet, „auf gute Arbeitsbedingungen in der Schule hinzuwirken“, resigniert ebenfalls angesichts vielfältiger Aufgaben, knapper Ressourcen, hoher gesellschaftlicher Erwartungen und ohnehin kaum zu erreichender Bildungsstandards. Die Grenzen des Mach- und Leistbaren sind vor Ort schnell erreicht. Der

schwierige Pfad zwischen der Frage: „Was kann ich meinem Kollegium noch zumuten“ und „Wie kann ich die Vielzahl zu bewältigender Aufgaben möglichst schnell abarbeiten“ ist sehr schmal und im hektischen Schulalltag kaum noch ruhig und mit Übersicht zu beschreiten.

Nun gut, sagen wir uns, dann müssen wir es eben selbst richten. Nur wie? Zwar konnte die positive Auswirkung von Sport, Nikotinverzicht und gesunder Ernährung auf die Länge der Telomere bereits nachgewiesen werden. Dennoch bleibt bei voller Stundenzahl und der hohen Anforderungen, die an die Lehrkräfte gestellt werden, auch nach dem Unterricht kaum noch Luft zum atmen. Konferenzen, Aktuelle Stunden, Elternsprechtage, Korrekturen, Gespräche mit außerschulischen Experten, Umgang mit verhaltensauffälligen Schülern, Erstellen von Förderplänen und Gutachten, hohes Arbeitspensum, enormer Lärmpegel, Überforderungen durch ein hohes Reformtempo - ach so, und natürlich die Planung des Unterrichts für den nächsten Tag - machen es schwer, guten Vorsätzen auch gute Taten folgen zu lassen. Eine individuelle Reduktion der Arbeitszeit im Rahmen von Teilzeit klingt trotz der Gehaltseinbußen verlockend. Sie bringt aber bezogen auf zentrale Bereiche des Lehrerhandelns faktisch keine nennenswerte Entlastung und kommt zudem für Kolleginnen und Kollegen, die ihre Kinder in der Ausbildung noch unterstützen müssen oder andere finanzielle Verpflichtungen haben, kaum in Frage.

Individuelle Bewältigungsstrategien? Schwer umzusetzen, es sei denn, es erfolgt eine professionelle Begleitung. Und die kommt zumeist erst, wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist.

Dennoch: das beschleunigte Ticken der Zelluhren durch den konstant hohen Stresspegel muss unverzüglich beendet werden. Während die Lehrerschaft offensichtlich vergeblich auf effektive Hilfe von außen wartet, arbeiten die Kolleginnen an unseren Grundschulen weiter am Limit - und oftmals auch darüber hinaus. Ihnen bleibt nur eine Hoffnung: Am Ende (der Dienstzeit) wird alles gut.

Aber der Körper vergisst nicht. Der Dauerstress, der jahrzehntelange Raubbau am eigenen Körper und die Arbeit über die eigenen Kräfte hinaus führen zwangsläufig zu einem irreversiblen Zellverfall, der im Pensionsalter nicht mehr wett zu machen ist.

Wir wollen aber nicht ganz so schwarz sehen, vielleicht gibt's da ja doch noch eine Möglichkeit: Alkohol soll die Telomere verlängern, was gleichermaßen mit einer Verlängerung der Lebenszeit der Zellen verbunden ist. So liegt, wenn die Schullandschaft sich in absehbarer Zeit nicht verändern sollte, das Heil des Lehrers wohl einzig im Suff.

Na dann Prost!

Ingo Langenhagen

# fair childhood

GEW-Stiftung  
Bildung statt Kinderarbeit



## Kindern eine Kindheit geben

**Kinderarbeit** ist ein **Armutszeugnis** – in doppelter Hinsicht. Sie ist Zeugnis von Armut. Vor allem aber ist sie ein Armutszeugnis **für die internationale Gemeinschaft.**

**Machen Sie mit.**  
**Unterstützen Sie Fair Childhood –**  
**GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit**  
Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,  
BLZ 700 205 00, Konto-Nr. 9 840 000

[www.fair-childhood.eu](http://www.fair-childhood.eu)

Ja, ich unterstütze den Kampf gegen Kinderarbeit und spende EAW 10/2012

\_\_\_\_\_ Euro  einmalig  monatlich  vierteljährlich  jährlich

Zahlungsweise  monatlich  jährlich

Kontoinhaber \_\_\_\_\_ Bank \_\_\_\_\_

BLZ \_\_\_\_\_ Konto-Nr. \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

PLZ, Ort \_\_\_\_\_ Straße, Nr. \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Ich ermächtige hiermit die GEW-Stiftung, den oben angegebenen Betrag zulasten meines Kontos einzuziehen.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Bitte senden Sie diesen Coupon in einem ausreichend frankierten Umschlag an folgende Adresse:

**fair  
childhood**  
GEW-Stiftung  
Bildung statt Kinderarbeit

**Fair Childhood**  
GEW-Stiftung · Bildung statt Kinderarbeit · Kontakt: Sabine Niestroj  
Reifenberger Straße 21 · 60489 Frankfurt am Main



# Mitglieder im örtlichen Personalrat Grundschule



**Lothar Jacksteit**  
 Glückaufschule-Ückendorf  
 Vorsitzender und Mitglied im Bezirkspersonalrat  
 Tel. priv.: 0209 492651, Tel. Pers.-büro: 0209 42241  
 E-Mail: ljacksteit@arcor.de



**Susanne Warschun**  
 GGS Wiehagen  
 Tel. dienstl.: 0209 203072  
 Tel. priv.: 0209 516184  
 Mitglied im öPR und Ersatzmitglied im  
 Hauptpersonalrat



**Helga Wilde**  
 GGS Bickernstraße  
 Stellvertretende Vorsitzende  
 Tel. dienstl.: 0209 85672  
 Tel. priv.: 0209 3666481



**Necibe Köse**  
 Glückaufschule-Ückendorf  
 Tel. dienstl.: 0209 202525  
 E-Mail: necibeboese 75@hotmail.de



**Markus Dudel**  
 Josef-Rings-Schule  
 Stellvertretender Vorsitzender und Ersatzmitglied  
 im Bezirkspersonalrat  
 Tel. dienstl.: 0209 64610, Tel. priv.: 0209 3595576



Vertrauensfrau der Schwerbehinderten  
**Marion Appold**  
 GGS Bickernstraße  
 Tel. dienstl.: 0209 85672  
 E-Mail: Marion.Appold@gmx.de



**Ingo Langenhagen**  
 Zentrum für schulpraktische  
 Lehrerausbildung Gelsenkirchen  
 GGS am Schloss Horst  
 Tel. priv.: 02362 795799



**Jürgen Bleichert**  
 Sternschule  
 Tel. dienstl.: 0209 394334  
 Tel. priv.: 0209 29009



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



**Martina Albretsen**  
 Martinschule  
 Tel. dienstl.: 0209 25671  
 E-Mail: ma.albretsen@web.de  
 Ersatzmitglied

**Antrag auf Mitgliedschaft**  
 Bitte in Druckschrift ausfüllen oder online Mitglied werden unter:  
[www.gew.de/Mitgliedsantrag.html](http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html)

**Persönliches**

Nachname (Titel) \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_  
 Straße, Nr. \_\_\_\_\_  
 Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_  
 Telefon / Fax \_\_\_\_\_  
 E-Mail \_\_\_\_\_  
 Geburtsdatum \_\_\_\_\_  
 gewerkschaftliches Einstellungsdatum \_\_\_\_\_

**Berufliches** (Bitte sonstige Erläuterungen beifügen)

Berufsbereich (für Studierende: Berufswahl), Fachgruppe \_\_\_\_\_  
 Dienststelle / Berufsaufstieg \_\_\_\_\_  
 Tarif / Besoldungsgebiet \_\_\_\_\_  
 Tarif / Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Stufe von \_\_\_\_\_  
 monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht (Höflichkeitlicher Dienst) \_\_\_\_\_  
 Betrieb / Dienststelle / Schule \_\_\_\_\_  
 Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_  
 Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_  
 Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule \_\_\_\_\_

**Beschäftigungsverhältnis:**

weiblich  männlich

angestellt  beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_  befristet bis \_\_\_\_\_  
 beamtet  in Rente/pensioniert  Referendar/Berufspraktikum  
 teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche  im Studium  arbeitslos  
 vollzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Prozent  Altersteilzeit  Sonstiges \_\_\_\_\_  
 Honorarkraft  in Elternzeit bis \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der Gewerkschaft ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkläre ich die Satzung der Gew. an.

Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.  
 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Leipziger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.  
 SEPA Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Last-  
 schrift einzubuchen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis:  
 Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten  
 dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Nachname) \_\_\_\_\_  
 Kreditinstitut (Name und BIC) \_\_\_\_\_  
 IBAN \_\_\_\_\_  
 Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gnospi-  
 chert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.  
 Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

**Vielen Dank – Ihre GEW**

**Betrieb/Dienststelle:**  
 Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschulbibliothek/Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

**Mitgliedsbeitrag:**  
 • Beamtinnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.

des Einkommenssteuersatzes. Bei Einkommenssteuern beträgt der Beitrag 0,68 Prozent der Einkommenssteuern.  
 Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

55136 Mainz  
 Telefon: 06131/28988-0  
 Telefax: 06131/28988-80  
 gew@gew-rip.de  
 www.gew-rip.de

99096 Erfurt  
 Telefon: 0361/29095-0  
 Telefax: 0361/29095-60  
 info@gew-thueringen.de  
 www.gew-thueringen.de

GEW Saarland  
 Mainzer Straße 84  
 66121 Saarbrücken  
 Telefon: 0681/66830-0  
 Telefax: 0681/66830-17  
 info@gew-saarland.de  
 www.gew-saarland.de

GEW Sachsen  
 Nonnenstraße 58  
 04229 Leipzig  
 Telefon: 0341/4047404  
 Telefax: 0341/4047406  
 gew-sachsen@t-online.de  
 www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt  
 Margaretenstraße 6  
 39114 Magdeburg  
 Telefon: 0391/73354-0  
 Telefax: 0391/73354-05  
 info@gew-sa.de  
 www.gew-sa.de

GEW Schleswig-Holstein  
 Legienstraße 22-24  
 24103 Kiel  
 Telefon: 0431/5195-1550  
 Telefax: 0431/5195-1555  
 info@gew-sh.de  
 www.gew-sh.de

GEW Hauptvorstand  
 Parlamentarisches  
 Verbindungsbüro Berlin  
 Wallstraße 65  
 10179 Berlin  
 Telefon: 030/232014-0  
 Telefax: 030/232014-30  
 parlament@buro@gew.de

**Sie möchten Mitglied bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft werden? Das ist eine gute Entscheidung!**



Antrag auf Mitgliedschaft  
 im Netz unter  
[www.gew.de/Mitgliedsantrag.html](http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html)  
 oder  
 in unserer Geschäftsstelle (siehe Seite 2)