

April 2016

Herausgeber: GEW-Stadtverband Gelsenkirchen

GE W 162

Zeitung für alle Beschäftigten an Schulen in Gelsenkirchen und Gladbeck

Personalratswahlen Grundschule

Lothar Jacksteit
Glückaufschule Ückendorf

Helga Wilde
GGs an der Erdbrüggenstraße

Markus Dudel
Josef-Rings-Schule

Maria Gider
Josef-Rings-Schule

Ingo Langenhagen
ZfSL Gelsenkirchen

Necibe Köse
Schalker Regen-
bogenschule

Jürgen Bleichert
Sternschule



Susanne Warschun
Friedrich-Grillo-
Schule

Marion Appold
GGs am Lanferbach

Martina Albretsen
Martinschule

Fatime Yanaz
Gemeinschafts-
grundschule
Hohenfriedberger Straße

Britta Hammond
Georgschule

Susanne Hoffstiepel
Wiehagenschule

 **GEMEINSAM
ERFOLGREICH
WIRKEN !**

Liste 1

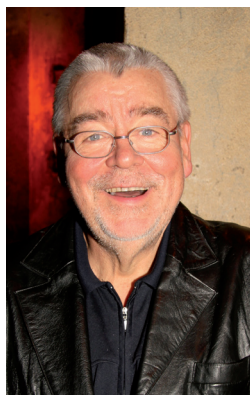
Personalversammlung

- für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen
am Dienstag, 19. April 2016, offener Anfang ab 12.30 Uhr

Aula der Gesamtschule Erle, Mühlbachstraße 3, 45891 Gelsenkirchen

- für Lehrerinnen und Lehrer an Hauptschulen im Bezirk Münster
am Donnerstag, 21. April 2016, Beginn 13 Uhr, Einlass 12 Uhr

In der Stadthalle MS-Hiltrup, Siehe auch : <http://personalrat-hauptschule-brms.de/>



Auf ein Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dieses ist in diesem Jahr bereits die zweite Stadtverbandszeitung mit dem Schwerpunkt Personalratswahlen.

Die GEW wird bei diesen Wahlen auf allen Stimmzetteln an der ersten Stelle stehen, denn wir sind bei diesen Wahlen wieder einmal die **Liste 1**.

Seit Jahrzehnten ist es üblich, dass die Lehrerverbände des Beamtenbundes und die Personalratslisten der GEW einvernehmlich von Wahl zu Wahl die Listenplätze 1 und 2 tauschen. Gemessen an der Stimmenanzahl, die wir für alle Listen in den verschiedenen Schulformen bei den letzten Wahlen 2012 erhielten sind wir auch verdientermaßen die Nummer 1.

Inhalt

Auf ein Wort / Inhalt, Unser Mann in Düsseldorf, Florian Beer	2
Wie wählen wir unsere Personalräte?	3
DIRTY OLD TOWN Kaum Perspektiven für (Langzeit-)Arbeitslose in Gelsenkirchen (Bernd Matzkowski)	4
Bericht über die Jahreshauptversammlung der GEW Gelsenkirchen am 19. Feb. 2016	5
Gewerkschaft beklagt Verohrung an Gelsenkirchener Schulen (WAZ)	6
Leserbrief (Johannes Steffens), Deutschenfeindlichkeit Was tun, wenn Migrantenkinder deutsche Mitschüler unterdrücken	7
Scheitern gehört zum Leben - aber das Leben darf nicht nur aus Scheitern bestehen (Michael Liß)	8-9
GEW INFO Mehrarbeit in Schulen - ein Wegweiser (Sabine Unger)	
GEW Mitglieder- und Vertrauensleutekonferenz am 9. Mai 2016 ab 17 Uhr	13-14
Anträge und Resolutionen 2016 Zuwanderung, Beamtenbesoldung, Höchstaltersgrenze	15-18
Manchmal sind die Perlen des Wissens die Mühlsteine des Alltags (Michael Liß)	19
Bezirkspersonalrat 2016, Maikundgebung	20

Manchmal erscheinen auf den Stimmzetteln noch weitere Listen. Das sind dann kleine Interessengemeinschaften, die sich vereinsmäßig zusammenschließen, einmal vor der Wahl ein Flugblatt an die Schulen lancieren und dann auch schon mal ein oder zwei Mandate bei den Wahlen erringen. So war es auch vor vier Jahren. Wenn Sie sich aber erinnern, haben Sie seit dem von diesen Interessengemeinschaften nichts mehr gehört. Das liegt aber in der Natur der Sache. Es handelt sich hier um Einzelkämpfer. Wenn es darum geht, die Arbeitsplatzinteressen von Beschäftigten an Schulen auch durchzusetzen, dann haben Einzelgänger keine Chance. Sie haben auch keinen Verband hinter sich, der sie schult und mit Informationen versorgt. Sie haben besten Falls guten Willen. Das aber reicht nicht, um für Sie erfolgreich zu sein.

In der nächsten Amtsperiode brauchen wir starke Personalräte. Ihre Interessen müssen gut vertreten sein, damit Sie bei der Veränderung der Schulstruktur nicht ins Bergfreie fallen. Denken Sie daran.

Gewerkschaft und Personalrat, je besser beide zusammenarbeiten, desto besser sind sie vertreten.

Deshalb nicht vergessen: Liste 1 GEW

Karl-Heinz Mrosek

Unser Mann in Düsseldorf



Florian Beer

Lehrer am
Weiterbildungskolleg
Emscher-Lippe in Gelsenkirchen

In unserem Land haben alle Schulformen eigene gestufte Personalvertretungen. Das gilt auch für die Schulform Gymnasium. Die Personalvertretung für das Gymnasium vertritt auch die Weiterbildungskollegs.

Florian Beer ist Lehrer am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe in Gelsenkirchen. Diese Schulform ist den Älteren unter der Bezeichnung Abendgymnasium sicherlich noch bekannt.

Während in den Bezirkspersonalräten möglichst Lehrer aller Städte vertreten sind, finden wir in den jeweiligen Hauptpersonalräten Lehrkräfte aus allen 5 Regierungsbezirken. Wir als Stadtverband Gelsenkirchen haben das Glück, mit Florian Beer personell auch auf dieser Ebene vertreten zu sein. Er kandidiert an aussichtsreicher Stelle für eine Mitgliedschaft im Hauptpersonalrat Gymnasium. Florian Beer ist zwar noch jung, hat aber dennoch durch seine Mitarbeit in der Jungen GEW auf der Landes- und auf der Bundesebene Organisationserfahrung gesammelt. So war er im GEW-Landesvorstand im geschäftsführenden Ausschuss und im DGB-Bezirksjugendausschuss NRW.

Weitere Erfahrungen hat er als Mitglied unterschiedlicher Kommissionen und Projektgruppen sammeln können.

Trotz all dieser Belastungen konnten wir in der örtlichen Vorstandsarbeit auf ihn zählen. Wir hoffen auch in Zukunft von seiner Arbeit als Hauptpersonalratsmitglied im Schulministerium profitieren zu können.

MR.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Sie sind aufgerufen, Ihre Stimme für die Wahl des Personalrates abzugeben. Nehmen Sie heute diese Wahl ernst, damit morgen Ihre Probleme ernst genommen werden!

Die Arbeit der Personalräte ist wichtiger denn je. Mitbestimmung und Mitwirkung sind entscheidende Instrumente für Ihre Arbeit und für Ihre Arbeitsbedingungen.

Wie wählen wir unsere Personalräte?

An den Schulen im Lande Nordrhein-Westfalen werden alle vier Jahre Personalvertretungen gewählt. Jede Schulform hat eine eigene Personalvertretung.

Diese Personalvertretung ist im Grundschulbereich dreistufig.

Es gibt einen **örtlichen Personalrat** beim Schulamt, einen **Bezirkspersonalrat** bei der Bezirksregierung und einen **Hauptpersonalrat** beim Schulministerium.

Die Personalvertretungen aller anderen Schulformen sind nur zweistufig. Jede Schulform hat einen eigenen Bezirkspersonalrat. Dieser ist gleichzeitig auch örtlicher Personalrat. Jede dieser Schulformen hat außerdem einen eigenen Hauptpersonalrat beim Schulministerium.

Für jeden zu wählenden Personalrat gibt es auf jeder Ebene einen eigenen Wahlvorstand, der für die Ausschreibung und Durchführung der Wahl zuständig ist.

Die organisatorische Verantwortung für die Durchführung der Wahl liegt im Grundschulbereich beim Wahlvorstand des örtlichen Personalrates, in allen anderen Schulformen bei den Wahlvorständen der Bezirkspersonalräte.

Diese Wahlvorstände schicken die Wahlausschreiben an die Schulen, versenden über die Schulleiter die Briefwahlunterlagen und nehmen die Rückumschläge bis zum 15.06.2016 – das ist der Tag der Auszählung – auch wieder in Empfang. Wichtig ist, dass in die Rückumschläge nur die Stimmzettel gesteckt werden. Dieser Umschlag wird dann nebst einer unterschriebenen Wahlbestätigung in einen größeren Rückumschlag gegeben.

Der Rückversand erfolgt in der Regel durch die Schulleitung, kann aber auch vom Einzelnen per Post durchgeführt werden.

Wer darf wählen?

- Alle Lehrerinnen und Lehrer, egal, ob sie Beamte oder Tarifbeschäftigte sind.
- Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter am Ort ihrer Ausbildungsschule, die am Wahltag noch im Dienst sind.
- SeminarleiterInnen, FachleiterInnen
- Sozialpädagoginnen und -pädagogen an Grundschulen
- Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Bereich der Sekundarstufe I
- Lehrkräfte, die am Wahltag noch nicht seit mehr als 18 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind.
- Lehrkräfte, die sich am Wahltag in Elternzeit befinden

- Lehrkräfte, die seit mehr als 6 Monaten zu einer anderen Schulform abgeordnet sind, wählen den Personalrat der neuen Schulform
- Sonderschullehrerinnen und –lehrer, die zu anderen Schule formen teilabgeordnet sind, wählen die Personalräte aller Schulformen, in denen sie unterrichten.
- Ausländische Lehrkräfte, die auch in anderen Schulämtern oder Schulformen arbeiten, wählen auch dort den Personalrat.

Wie wird gewählt?

Durch Briefwahl.

Briefwahlunterlagen werden von den zuständigen Wahlvorständen ab Mitte bis Ende Mai 2016 an die Schulen geschickt. Der Wahlumschlag ist von den Beschäftigten so rechtzeitig an den Wahlvorstand zurück zuschicken, dass er am 15. Juni 2016, spätestens bis 16:00 Uhr dort eingegangen ist.

Wo wird gewählt?

Für Grundschullehrer in Gelsenkirchen gilt:

Am letzten Tag der Stimmabgabe, am 15. Juni 2016, können Sie die Briefwahlunterlagen auch in Briefwahllokal abgeben. Das Wahllokal ist ab 8.00 Uhr geöffnet.

Es befindet sich im Sitzungszimmer des Personalrates, Schulgebäude Grimmstraße 44

Aber Achtung:

Für die Grundschulen in Gladbeck gibt es nur die Möglichkeit der Briefwahl.

Karl-Heinz Mrosek

Für Grundschullehrkräfte aus Gladbeck gilt :

Sie wählen für den Hauptpersonalrat und für den Bezirkspersonalrat jeweils dieselben Listen, wie die Gelsenkirchener. Eine Ausnahme bildet der Örtliche Personalrat. Hier stehen Wahlen für den Personalrat beim Schulamt für den Kreis Recklinghausen an.

Und das ist die Spitzenkandidatin



Benedikta Georg

Telefon: 02362/952782
GS Antoniuschule Dorsten
benedikta.georg@web.de

Ein weiteres Mitglied aus dem öPR RE ist Iris Lange -Köster sie betreut die Grundschulen in Gladbeck



Iris Lange-Köster

Telefon: 02366/82521
Goetheschule Herten
lange-köster@gmx.de

DIRTY OLD TOWN.

Kaum Perspektiven für (Langzeit-)Arbeitslose in Gelsenkirchen

*I met my love by the gas works wall
 Dreamed a dream by the old canal
 Kissed my girl by the factory wall
 Dirty old town
 Dirty old town*

Das lässt sich fast sozialromantisch an in diesem (alten) Lied von einer Liebe, die zwischen den Mauern des Gaswerks, den Ufern eines Kanals und der Fabrik aufzublühen scheint. Die Liebe, so hat es den Anschein, hat die Kraft, den Staub, der sich auf Körper und Seelen legt, wegzuwaschen, so dass Raum zum Küssen und Träumen entsteht.

Aber, ach! Das ist halt Poesie, die aus dem Widerspruch zur Wirklichkeit Erhabenes gebiert.

Die ökonomischen Fakten sehen anders aus! Und weil sie Gefahr laufen, in der aufgeheizten Berichterstattung über Flüchtlinge im Allgemeinen, die Vorkommnisse in Köln (und anderswo) in der Silvesternacht im Besonderen und das offensichtliche Versagen der Polizei im Speziellen unter zu gehen, sollen sie hier – wenigstens in einigen Zeilen – dargestellt und gewürdigt werden.

Wie die Agentur für Arbeit in der Bilanz für 2015 erfreut zu vermelden wusste, ist die Zahl der Arbeitslosen im Land abermals gesunken – auf ein schon fast historisch zu nennendes Tief. In Gesamtdeutschland lag die Quote im Dezember bei 6,1 %, in NRW bei 7,7 % .Für all die, die in Arbeit sind – in Lohn und Brot, wie es so schön und so schön altbacken heißt – ein erfreuliches Ergebnis, wobei jetzt einmal davon abgesehen werden soll, mit welchen Tricks die Zahl der Arbeitslosen bekanntlich statistisch nach unten gedrückt wird und wie viele der Beschäftigten in „prekären“ Arbeitsverhältnisse leben, die eine „menschenwürdige“ Teilnahme am gesellschaftlichen Leben kaum ermöglichen.

Von diesem (letztlich) insgesamt positiven Trend sinkender Arbeitslosenzahlen ist Gelsenkirchen abermals und wohl auch auf Dauer abgekoppelt. Mit 15% liegt hier die Quote nahezu doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt. Und im Gegensatz zu anderen Regionen Nordrhein-Westfalens (etwa Südwestfalen) ging hier im Jahresvergleich die Quote nicht zurück, sondern stieg sogar an (fast 10% mehr als 2014). Und die Quote der Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr ohne Arbeit) ist hier ebenfalls besonders hoch.

Folgt man der Agentur für Arbeit hat dies neben der bekannten Strukturschwäche (Verlust der Arbeitsplätze im Bergbau und der Montanindustrie), die seit Jahren nicht kompensiert werden konnte, eine Ursache in der Migration. Einerseits in der Migration aus Osteuropa(EU-Ausländer aus Rumänien, Bulgarien, Polen), andererseits aber im Zuzug von Flüchtlingen. Der Anteil der Ausländer an der Zahl aller Arbeitslosen beträgt etwas mehr als 26%. Der Zuwachs um 8,6% gegen-

über dem Vorjahr wird von der Arbeitsagentur zu zwei Dritteln Flüchtlingen aus Syrien und zu einem Drittel Migranten aus den drei genannten EU-Staaten zugeschrieben.

Trifft diese Analyse der Arbeitsagentur zu, wird die Problematik für Gelsenkirchen augenfällig. Hier trifft eine große (und noch wachsende) Zahl von Migranten mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt auf eine schon von der Struktur her ausgeblutete Stadt mit nur eingeschränkten Entwicklungsperspektiven. Die Konkurrenzsituation um Wohnraum, Kindergarten- und Schulplätze trifft auf eine verschärfte Konkurrenzsituation um die (verbliebenen) Arbeitsplätze für gering Qualifizierte, überlagert von Integrationsproblemen auf der Basis kultureller, ethnischer und sprachlicher Differenzen und in einer Stadt, die es nicht schafft, ihren Schuldenberg abzubauen und deshalb Gefahr läuft, Leistungen für ihre Bürgerinnen und Bürger einschränken zu müssen(etwa Bäder-Thematik).

Wer hier schon lange und vielleicht sogar auf noch längere Zeit ohne Arbeit ist, wird den Migranten (egal ob Arbeitsmigrant oder Flüchtling) nicht unbedingt mit einer herzlichen Willkommenskultur (was immer sich in diesem Wortmonster ausdrückt!) überschütten, sondern in ihm das sehen, was er objektiv auch ist: einen Konkurrenten um gesellschaftliche Ressourcen.

Wer hier und gerade hier noch auf die Selbstheilungskräfte des Marktes setzen mag, der ist, angesichts der Entwicklung, entweder mit dem Klammerbeutel gepudert (schlimm) oder ein Demagoge übelster Sorte (mindestens genauso schlimm). Integration ist in früheren Zeiten nahezu immer über Arbeit bzw. Solidarität am Arbeitsplatz gelaufen – wie aber soll sie entstehen und gelingen, wenn es kaum noch Arbeitsplätze gibt?

Und was passiert dann?

Vielleicht das, was in dem alten Lied passiert, das nämlich gar nicht so sozialromantisch endet wie es zu beginnen scheint:

*I'm going to make me a good sharp axe
 Shining steel tempered in the fire
 Will chop you down like an old dead tree
 Dirty old town
 Dirty old town*

Autor: Bernd Matzkowski

Liedtext: Ewan MacColl, Musik: The Pogues 1985
<http://herrkules.de/2016/01/07/dirty-old-town-kaum-perspektiven-fuer-langzeit-arbeitslose-in-gelsenkirchen/>

Bericht über die Jahreshauptversammlung der GEW Gelsenkirchen am 19. Februar 2016

Auftaktveranstaltung für den Personalratswahlkampf 2016 sollte diese Jahreshauptversammlung sein und das ist dem Vorstand auch gelungen. Über 50 Kolleginnen und Kollegen nahmen interessiert an dieser Veranstaltung teil und waren gespannt auf das Referat des Gastes Professor Christoph Butterwegge zum Thema Kinderarmut.

Nach den Formalien und Regularien begrüßte das Leitungsteam, Britta Logermann, Karl-Heinz Mrosek, Lothar Jacksteit, die Anwesenden, den Referenten und vor allem die KandidatInnen aller Schulformen für die anstehenden Personalratswahlen. Man verständigte sich darauf, dass schulformübergreifend folgende Themen die nächste Amtsperiode der Personalräte bestimmen sollten.

- **Besserung der Bildungschancen** und Senkung der **Belastung** der Lehrkräfte im Raum **Gelsenkirchen** und **Gladbeck**
- Eine **gerechte Bezahlung** für alle Lehrkräfte
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt für uns Gewerkschafter aber nicht nur am Arbeitsplatz sondern auch in unserer Gewerkschaftsarbeit. Das ist auch der Grund, warum einige Kolleginnen und Kollegen, die für den Personalrat kandidieren, nicht auf dem Gruppenfoto zu sehen sind. Hier galt, Familie vor Fototermin.

Wir werden sie aber im Einzelfoto vorstellen.

Die Jahreshauptversammlung fasste folgenden Beschluss:

Der Stadtverband schlägt dem Wahlvorstand des Gewerkschaftstages die Wiederwahl von Günül Candan in das Leitungsteam des Referates B (Bildung) vor.

Günül Candan ist zurzeit Mitglied im Personalrat Gymnasium Münster und im Hauptpersonalrat. Sie ist tätig am WK Emscher-Lippe Gelsenkirchen (früher bekannt unter dem Namen Abendgymnasium). Die Arbeit im Referat macht sie seit über 10 Jahren. In der neuen Amtsperiode kandidiert sie wieder für den Bezirkspersonalrat Gymnasium. Für sie als junge Mutter gilt besonders die gewerkschaftliche Forderung Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Gönül Candan
PR-Gymnasium
GEW-Landesvorstand
Tel. 0178 5163083 (dienstl.)
Goenuel.candan@gew-nrw.de

Gönül Candan mit Tochter Ela.



Foto: Steinchen
Professor C. Butterwegge

Nach dem gemeinsamen Grünkohlessen konnte dann der Referent, Professor C. Butterwegge, mit seinem Referat in die Vollen gehen. Es würde den Rahmen dieses Berichtes sprengen, dieses Referat hier vollständig wiederzugeben. Einige Essentials möchte ich jedoch dokumentieren:

- Seit den 80er Jahren spricht man von der **Infantilisierung der Armut**.

Es muss zwischen „relativer Armut“ und „absoluter Armut“ unterschieden werden. Von relativer Armut sprechen wir bei Leuten, die auf Hartz IV-Niveau leben, die aber von der sozialen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind. Absolute Armut meint illegalisierte Armut, und auch Obdachlosigkeit. Unter die relative Armut fallen in der Bundesrepublik ca. 1,64 Millionen Kinder. Gelsenkirchen liegt mit 37,2 % über dem Bundesdurchschnitt, bundesweit an 2. Stelle nach Bremerhaven. Wer Armut erfolgreich bekämpft, bekämpft gleichzeitig Kinderarmut und Altersarmut.

Armut darf nicht als wirtschaftlicher Kollateralschaden verstanden werden, sondern sie ist gewollt und wird als Drohkulisse und Disziplinierung instrumentalisiert. Letztendlich ist sie verursacht durch die neoliberale Modernisierung und Globalisierung.

- Lag 1965 noch jedes 75. Kind in der Bundesrepublik unter dem Sozialhilfesatz, so gilt dieses heute für jedes 5. Kind.

Als mögliche Lösungen für Wege aus der Armut nennt Professor Butterwegge einen **gesetzlichen Mindestlohn**. Dieser müsste zurzeit mindestens **10 Euro** betragen. Bezogen auf Kinderarmut, aus der sich dann oft wieder Armut entwickelt, wäre eine qualifizierte schulische Ganztagsbetreuung notwendig, die diesen Namen auch verdient.

Diese **Ganztagsbetreuung** müsste in **Gemeinschaftsschulen** mit hoher Qualität stattfinden. Und letztlich müsste die Grundsicherung der Menschen über eine **Bürgerversicherung**, die sich auf alle Einkünfte erstreckt, eingeführt werden.

Karl-Heinz Mrosek

Ich empfehle, diese Problematik in dem Buch von C. Butterwegge nachzulesen. Titel: Reichtumsförderung statt Armutsbekämpfung, Ladenpreis 9,99 €, erhältlich auch im „springer.com/shop“.

GEW-Geschäftsstelle:

Essener Straße 88
45899 Gelsenkirchen
Tel.: 0209 513759
Fax: 0209 514207
Homepage: www.gew-gelsenkirchen.de
E-Mail: gew-ge@gmx.de

Öffnungszeiten:

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

Gewerkschaft beklagt Verrohung an Gelsenkirchener Schulen

WAZ Gelsenkirchen
16.01.2016

Lothar Jacksteit, Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Gelsenkirchen, beklagt in einem WAZ-Gespräch die mangelhafte Besetzung von freien Lehrerstellen in der Stadt und fordert daher besondere Anreize durch das Schulministerium in Düsseldorf.



Lothar Jacksteit

Die Bildungsgewerkschaft GEW beklagt, dass Lehrerstellen in Gelsenkirchen überproportional unbesetzt blieben. Die Stadt hätte einen schlechten Ruf.

Ein beunruhigendes bis bedrohliches Alltagsszenario an Gelsenkirchener Schulen zeichnet die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). „Respektlosigkeit, Verbalattacken bis hin zur Gewalt gegen Mitschüler und Lehrkräfte haben sich verstetigt“, sagt Lothar Jacksteit. Betroffen seien alle Schulformen. Der Stadt eile dadurch ein schlechter Ruf voraus, was die Zukunftsaufgaben durch Inklusion, Zuwanderung und Flüchtlinge zusätzlich erschwere.

Folge: „Lehrkräfte machen einen Bogen um Gelsenkirchen, Stellen bleiben unbesetzt.“

Jacksteit stützt seine Darstellung auf die Erfahrungsberichte seiner Lehrerkollegen und formuliert daraus eine Forderung an die Politik: „Die Stadt braucht eindeutig mehr Unterstützung durch das Land, insbesondere finanziell. Sonst wird aus dem Leitmotiv ‘Kein Kind zurücklassen’ das neue, ‘Jedes Kind zurücklassen’. Nachdruck verleiht der Gewerkschafter seiner Forderung mit Zahlen: Klassenstärken, die statt bei 22,5 Schülern durchschnittlich die 30er-Marke erreichen oder aber auch eine Burnout-Quote zuletzt in der Lehrerschaft von 57, 63 und mehr Prozent – je nach Schule und Ortsteil – das Ergebnis der Arbeitsverdichtung und des Lehrermangels.“

Die Bezirksregierung Münster hat starke Zweifel an der Darstellung der GEW. „In Gelsenkirchen sind nicht wesentlich mehr Lehrerstellen unbesetzt als in anderen Städten“, sagt Sprecherin Sigrun Rittrich. Wobei Münster als überproportional beliebte Studien- und Arbeitsstätte herausfalle.

Offene Stellen: Quote bei 22 Prozent

Auch die Bezirksregierung lässt Zahlen sprechen. „Von aktuell 134 offenen Stellen für Lehrer sind 104 besetzt worden, die 30 unbesetzten Stellen entsprechen einer Quote von 22 Prozent.“ Bezirksweit seien von den 754 zu vergebenen Stellen 118 noch unbesetzt, gleichbedeutend mit 16 Prozent. Rittrich verwies zudem darauf, dass „zusätzlich 20 Mehrbedarfsstellen

für die Integration und sprachliche Förderung Gelsenkirchener Schulen zugewiesen wurden“. Und darauf, dass von den zum 1. Februar frei gegebenen Stellen sich 33 noch im Ausschreibung beziehungsweise Besetzungsverfahren befänden.

Lokale Vertretungskräfte werden rar.

30 offene Stellen gibt es laut Bezirksregierung. Zwölf davon entfallen auf den Bereich Grundschule, jeweils sechs auf Berufskollegs und Förderschulen, drei auf Hauptschulen sowie jeweils eine Stelle auf Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien.

Wegen neuer Stellen und dem Wechsel der Vertretungen auf unbefristete Stellen werden ab Februar im Bezirk Münster, so auch an Gelsenkirchener Schulen, einige befristet zu besetzende Stellen nicht durch Vertretungskräfte besetzt werden können.

Gewalt und Respektlosigkeit an Schulen gegenüber Mitschülern und Lehrern stuft die Bezirksregierung Münster als „generelles Problem“ ein. Je nach Bildungsstand käme es zu Verbalattacken und Übergriffen. Und von überhöhten Ausfällen durch Krankheit und Überbelastung sei Regierungspräsident Prof. Dr. Reinhard Klenke nichts zu Ohren gekommen, obwohl er „regelmäßig an Sitzungen der Lehrpersonalräte teilnimmt“.

Achim Elvert, seit zwölf Jahren an der Gesamtschule Ückendorf tätig und seit dem 22. Dezember frisch ernannter Schulleiter, beschreibt die Situation in Gelsenkirchen ähnlich: „Diese Dramatik sehe ich nicht. Wir haben in diesem Schuljahr sieben neue Lehrer hinzu bekommen. Darunter auch solche, die ausdrücklich nach Gelsenkirchen wollten.“ Und was die Übergriffe beträfe, da müsse er lange überlegen. „2015 haben wir einen Schüler von der Schule verwiesen, weil er einen Mitschüler angegangen hat. Und es kommt auch vor, dass sich Schüler wie Eltern mal emotional mitreißen lassen. Aber eine Verstetigung von Gewalt sehe ich nicht. Dazu fehlt mir eine solide Datenbasis.“

Nikos Kimerlis

Gewerkschaft beklagt Verrohung an Gelsenkirchener Schulen | WAZ.de - Lesen Sie mehr auf: <http://www.derwesten.de/staedte/gelsenkirchen/gewerkschaft-beklagt-verrohung-an-gelsenkirchener-schulen-id11465995.html#plx604318469>



Leserbrief

Johannes Steffens

Anfang/Mitte Dezember berichtete der Lokalteil der WAZ über einen Polizeibericht der Wache GE-Süd, in dem vom subjektivem Unsicherheitsgefühl vieler Bürger in Ückendorf und in der Neustadt die Rede war, in dem auch vor dem Entstehen einer Parallelwelt gewarnt wurde, in der libanesische Familienclans das Recht an sich ziehen. Bei Polizeieinsätzen müssen die Beamten damit rechnen, mit nagelbewehrten Dachlatten verprügelt zu werden. Der Innenminister von NRW und auch Stadt und Polizeiführung in GE hielten dagegen, das sei alles völlig übertrieben, und auch einige Anwohner bestätigten, es sei alles in Butter. Klar, wer will solche Zustände schon politisch verantworten, wer will schon in einer "No-Go-Area" wohnen oder auch nur Vermieter sein. Wie um den Wert solcher Aussagen zu verdeutlichen, wurden Anfang Januar zwei Polizisten auf der Bochumer Straße von 20 aufgebrachten Randalierern massiv daran gehindert, die Fahrtüchtigkeit eines Verkehrsteilnehmers zu überprüfen. Sie wurden beleidigt,

bedroht, mit illegalen Feuerwerkskörpern beworfen und auch körperlich angegangen. Nur mit Unterstützung von Beamten einer Hundertschaft und zwei Polizeihundeführern konnte die Situation dann doch noch bewältigt werden. Bei dem Einsatz gab es 48 Personenfeststellungen, die allerdings eine ethnische Zuordnung nicht erlaubten, 20 Platzverweise wurden ausgesprochen, neben dem zu überprüfenden Verkehrsteilnehmer wurde noch einer der Randalierer zur Wache mitgenommen, ein Messer und eine Schusswaffe wurden sichergestellt. Und, was auch hier hingehört, diese Randalierer waren KEINE Flüchtlinge, sondern waren „keiner ethnischen Gruppe zuzuschreiben“.

Ückendorf, unsere "Easy-Going-Area".

Und Easy-Going auch an unseren Schulen.

Da beklagt der Gewerkschafter Jacksteit die zunehmende Verrohung an unseren Schulen und die daraus resultierenden Ausfälle von Lehrkräften. Nein, sagt der

Schulleiter der GSÜ, eine „Verstetigung von Gewalt“ sehe er nicht, es fehlte ihm da „die solide Datenbasis“. Nein, sagt Regierungspräsident Klenke, von überhöhten Ausfällen durch Krankheit und Überbelastung weiß er nichts. Die unglaublichen Zahlen zum Thema Burnout hat sich Herr Jacksteit sicher einfach so aus den Fingern gesogen. 30 statt 22 Kinder pro Klasse, völlig übertrieben. Und zu wenig Lehrkräfte? 104 von 134 offenen Stellen sind doch besetzt, meldet die Pressesprecherin des RP. Dass von diesen 104 Stellen aber offensichtlich einige auch durch Aushilfskräfte besetzt wurden, die nicht die erforderliche Ausbildung für selbstverantwortlichen Unterricht haben, das kann beim RP aber doch niemandem entgangen sein. (...)

Das sind unhaltbare Zustände. Und durch Verkleistern werden die nicht besser, die verfestigen sich auch noch.

Johannes Steffens

Deutschenfeindlichkeit

Was tun, wenn Migrantenkinder deutsche Mitschüler unterdrücken?

Von Jörg Lau

Quelle: DIE ZEIT 07.10.2010 Nr. 41

Der Verfasser berichtet von einer Veranstaltung der GEW in Berlin über Erfahrungen von Lehrkräften mit „Deutschenfeindlichkeit“ an ihren Schulen.

Wir dokumentieren einige Ausschnitte:

„Es liegt ein Hauch von Panik in der Luft, als die Lehrerin endlich zu sprechen beginnt. Sie schluckt. Sie sagt: »Ich bekomme immer mehr Ehrfurcht und Respekt vor diesem Thema.« Dieses Thema, das ist die »sogenannte Deutschenfeindlichkeit« ihrer türkisch- und arabischstämmigen Schüler.

Kein Wunder, dass die Lehrerin so beklommen ist. Nur zwei Straßen entfernt vom Tagungsort hetzt der Rechtspopulist Geert Wilders gegen Muslime, die angeblich Deutschland durch Masseneinwanderung unterwerfen wollen. Die Lehrerin, die ihr halbes Leben an einer Schule in Neukölln verbracht hat, will mit der politisierenden Islamophobie nichts zu tun haben. Dies hier ist eine Veranstaltung des multikulturellen Ausschusses der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Die Furcht, eine ohnehin schon hysterische Debatte noch weiter anzuheizen, füllt den Raum.

Zwei Mitglieder des GEW-Ausschusses für multikulturelle Angelegenheiten, Andrea Posor und Christian Meyer, hatten in einem Artikel für die Berliner Lehrerzeitung Alarm geschlagen, in den zunehmend segregierten Schulen verstärkte sich das Mobbing gegen deutsche Schüler. Dieser bereits vor einem Jahr erschienene Hilferuf löste so heftige Diskussionen unter den Lehrern aus, dass man sich, wenn auch unter großen ideologischen Bauchschmerzen, entschloss, eine Tagung zum Thema einzuberufen. Alles selbstverständlich hochseriös, abgesichert mit Rassismusexperten, Migrantenvertretern, Bildungsforschern. Zu groß ist die Angst, selbst unter Rassismusedverdacht zu geraten.

Aber am Ende schaut dann eben alles auf diese Frau, die von der Pöbelei berichtet, der deutsche Schüler – und Lehrer – ausgesetzt sind. Sie lehrt seit mehr als zwanzig Jahren an der Otto-Hahn-Gesamtschule im Stadtteil Neukölln und heißt Mechthild Unverzagt.

Sie spricht von »Ghettoisierungstendenzen« in Neukölln, einem sogenannten »A-Bezirk« (»A« für Alte, Arbeitslose, Ausländer, Alleinerziehende). An ihrer Schule seien über 80 Prozent der Kinder »nichtdeutscher Herkunftssprache«, die große Mehrheit davon türkisch- oder arabischstämmig. Fast alle Familien seien arm, viele zerrüttet. Die türkischen und arabischen Schüler seien tonangebend in ihrer Respektlosigkeit gegenüber Lehrern. Sie bekämen dafür Anerkennung unter ihresgleichen und stärkten so ihr Selbstwertgefühl: »Wenn es bei uns mal sogenannten Unterricht gibt, erleben sie Misserfolge. Also tun sie alles, um ihn zu sabotieren.« Die

deutschen Kinder hätten als kleine Minderheit »alle Qualitäten, die ein Opfer haben muss«. Sie müssten lernen, »sich unsichtbar zu machen«. Sie wollten während der Pausen nicht mehr auf den Schulhof, weil draußen nur ein Spießrutenlauf mit Beschimpfungen und Drohungen auf sie warte. Nicht nur deutsche, auch leistungsbereite türkische und arabische Schüler würden von den Wortführern niedergemacht. Ein türkischer Junge, der zu den guten Schülern zähle, werde als »schwul« beschimpft: »Jeder, der irgendwas erreichen will in der Schule, ist der Gegner. Es wird alles gemobbt, was anders ist.« Auch sie selber ist in demütigender und sexistischer Weise angegriffen worden.“

(...)

„Vielleicht liegt ja darin das Problem. Christian Meyer, selber Lehrer an der Hector-Peterson-Gesamtschule in Kreuzberg und einer der beiden Autoren des Artikels, der die Debatte ins Rollen brachte, spricht von der »doppelten Segregationsfalle«: Nicht nur die Deutschen ziehen aus den »A-Bezirken« weg, sondern auch die bildungsbewussten Migranten. Die verbliebenen Schüler »kompensieren Frustrationen und Perspektivlosigkeit durch Macho-Gehabe«. Sie definierten sich stolz als Nichtdeutsche und blickten verachtend auf Deutsche als Ungläubige, »Schweinefleischfresser« und – wenn es sich um Mädchen handelt – »Schlampen«. Die trotzig Selbstausgrenzung von Losern, die sich an noch Schwächeren abarbeiten, ist für sich nichts Neues – nur dass die Schwächeren jetzt in manchen Berliner Kiezen Deutsche sind“.

(...)

„Das Unbehagen, Deutsche als Opfer von Diskriminierung zu thematisieren, bleibt bei der Tagung bis zum Ende. Mechthild Unverzagt sagt schließlich fast reumütig, sie wolle den politisierten Begriff der Deutschenfeindlichkeit »nicht mehr hören«. Sie will sich nicht vor den Karren der Demagogen spannen lassen, die auch ohne Kenntnis der Verhältnisse per Ferndiagnose schon »den Islam« als Ursache ausgemacht haben. Aber sie möchte doch, dass man zur Kenntnis nimmt, dass ausgerechnet sie, die engagierte Lehrerin, den Hass der Verlierer abbekommt, der dieser Gesellschaft im Ganzen gilt.“

Für Lehrer wie Mechthild Unverzagt und Christian Meyer ist es wichtig, in der Öffentlichkeit Gehör zu finden. Sie fühlen sich alleingelassen. Sie brauchen keine Belehrung über die sozialen Ursachen des Mobbing, dem sie und andere ausgesetzt sind. Sie brauchen die Anerkennung, dass bestimmte Verhaltensweisen inakzeptabel sind, auch unter schlimmsten Bedingungen. Und so sind sie am Ende erleichtert, dass die Gewerkschaft die Angst vor der eigenen Courage überwunden hat.

Den Kampf mit der neu erstarkenden Rechten in Deutschland und Europa kann man auch so sehen: Wenn dieses Land eine Linke hat, die den öffentlichen Raum gegen jeden Rassismus verteidigt – auch den von Nichtdeutschen –, haben Rechtspopulisten ein Thema weniger.“

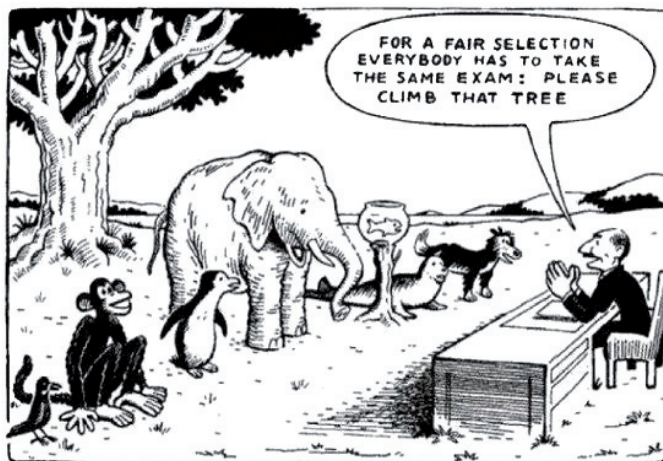
Den gesamten Artikel nebst Kommentaren finden Sie als Audiodatei im Premiumbereich unter www.zeit.de/audio

Karl-Heinz Mrosek

Scheitern gehört zum Leben – aber das Leben darf nicht nur aus Scheitern bestehen

Es gibt junge Menschen zwischen 10 und 16 Jahren,

- denen ist der Zahlenraum so fremd wie die Rückseite des Mondes;
- die Rechtschreibung als etwas in ihrem Leben völlig Nicht-Existentes erleben;
- die haben so viel schlimme Erfahrungen in ihrem bisherigen Leben gemacht, dass Schule und organisiertes Lernen sie nicht mehr erreicht;
- die mit Krankheiten bei sich selbst oder in ihrem direkten Umfeld leben müssen, dass Über-Leben das Wichtigste ist;
- die sind in ihrer körperlichen oder mentalen Konstitution so ausgestattet, dass sie für sich selbst und/oder ihre Umwelt zum Problem werden;
- die schon im Laufe ihrer Schulzeit erleben, dass sie niemals anerkannte oder gar voll teilnehmende Mitglieder dieser Gesellschaft sein werden;
- die täglich ihre Armut und ihr Schänden verstecken müssen;
- die so unerzogen und/oder egozentrisch sind, dass sie nicht gemeinschaftsfähig sind;
- die sind so mediensüchtig, dass nicht anderes mehr in ihren Köpfen Platz greift.



Und dann gibt es noch die jungen Menschen, die im Krieg aufgewachsen sind oder durch den Krieg Erfahrungen gemacht haben, die sich kein Außenstehender vorstellen kann.

Alle diese jungen Menschen besuchen in der Regel eine Schule.

Alle diese jungen Menschen unterliegen dem § 1 des Schulgesetzes mit dem Recht auf individuelle Förderung.

Und (fast) alle diese jungen Menschen zwischen 10 und 16 Jahren werden nach der APO-SI beurteilt.

Viele Kolleginnen und Kollegen kennen diese Situation: Man

sitzt in einer Versetzungskonferenz und muss entscheiden: individueller Fortschritt oder klare Anwendung der APO-SI. Und für beide Positionen gibt es Vertreter/innen. Zwar heißt es immer, Versetzungs- bzw. Zeugnisnotenentscheidungen sind auch pädagogische Entscheidungen, aber letztlich zählt doch nur der „rechtssichere“ Ausgang.

Beispiele für solche Zwickmühlen gefällig?

Ein Schüler kann – warum auch immer – den Zahlenraum über 100 nicht begreifen. Egal wie viel er übt, wie viel Nachhilfestunden er bekommt: Jede Klassenarbeit in Mathematik ist ungenügend, auch der Rest ist nicht im Skalenbereich 1-6 zu erfassen. Das bedeutet: Dieser Schüler, dem übrigens von Schulpsychologen Dyskalkulie bescheinigt wurde, müsste eigentlich immer ein „ungenügend“ auf dem Zeugnis bekommen. Damit ist seine Versetzung ausgeschlossen, auch wenn alle anderen Noten ausreichend und besser sind. Aber Dyskalkulie gibt es ja nicht, weil sich die Experten streiten.

Ein Schüler mit ausgewiesener und quasi irreparabler Lese-Recht-Schreibschwäche bekommt einen Nachteilsausgleich: Er darf 10 Minuten länger einen Text bearbeiten, den er nicht gut lesen und verstehen und deren Aufgabenergebnisse er schon gar nicht lesbar zu Papier bringen kann. Immerhin: 10 Minuten länger als die anderen!

Junge Menschen kommen im 8. Schulbesuchsjahr in eine deutsche Schule – ohne auch nur ein Wort Deutsch sprechen zu können. Welche Chancen haben sie, wenn sie nach dem 9. Schuljahr in einer Hauptschule einen Abschluss bekommen müssen um in die Klasse 10 zu gehen? Egal wie viel an deutscher Sprache sie gelernt haben, es ist gar nicht zu schaffen. Schüler wechseln nach 2 oder 3 Jahren die Schulform, weil sie den Anforderungen nicht mehr genügen können. Sehr schnell stellen die Lehrer an der Hauptschule fest, dass viele elementare Grundlagen fehlen und diese Kinder Zeit, viel Zeit benötigen, um dann später doch noch erfolgreich einen Abschluss zu bekommen. Sie werden gefördert und gefördert (manchen dieser Kinder gehen all diese Förderprogramme gehörig auf den Senkel, denn sie wollen ja eigentlich zwischen ihren Altersgenossen sein, die gleichen Aufgaben bearbeiten etc.), natürlich individuell. Und dann steht eine Versetzungsentscheidung an. Was soll man tun?

Was machen wir mit einem Schüler, der sich anschickt, Wege aus seiner Sucht zu finden (von Marihuanakonsum über härtere Drogen bis zur Internet- und Computersucht? Den Leistungen entsprechend muss er die Klasse wiederholen. Und wie oft darf man den § 22 (3) APO-SI ziehen?

Was macht man mit einem Schüler, der auf Grund seines häuslichen Umfeldes sich selbst aufgegeben hat und nun die Klasse 8 zum dritten Mal wiederholen müsste – was ja nun wirklich völlig sinnlos ist. Wenn man ihn aber am Unterricht der nächsthöheren Klasse teilnehmen lässt, nimmt man ihm jede Aussicht auf Versetzung oder Abschluss. Durchreichen an das Berufskolleg?

Die meisten dieser Schüler werden in Konferenzen, in Gesprächen der Lehrer untereinander und mit Beratungsstellen individuell betrachtet und es werden Pläne erstellt und Verabredungen getroffen. Trotzdem ist selten eine Erfolgsaussicht zu verzeichnen. Denn schließlich müssen ja alle Pläne auch immer unter dem Vorbehalt der Anforderungen der APO-SI gemacht werden.

Und so scheitern Schüler und Lehrer, oft gemeinsam.

Einige von euch erinnern sich sicher noch an das Plakat von

Traxler „Gleichheit oder Fairness?“. Dort wurden verschiedene Tiere dargestellt (Elefant, Goldfisch, Affe, Robbe, Hund etc.). Im Hintergrund war ein großer Baum und im Vordergrund ein Prüfer abgebildet mit den Worten „Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!“

Daran hat sich bis heute nichts geändert. Geändert hat sich, dass einige „Instrumente“ dazu gelegt werden: Leiter, Taue, Stangen ... Das ist dann die Individualisierung bzw. die individuelle Förderung. Und über Anzahl und Art der Hilfen entscheiden die zur Verfügung gestellten Ressourcen.

Dieses Bild und diese Anforderungen müssen wir nun auf die Kinder und Jugendlichen aus Flüchtlingsfamilien und in vergleichbaren Lebenslagen übertragen.

Nun werden die Hauptschulen aufgelöst, mehr als 2/3 befinden sich bereits in diesem Prozess. Aber die Kinder sind nach wie vor da.

Was tun?

Ich habe keine Lösung.

Aber wenn man nicht endlich diese konkurrierenden Rechtsansprüche in eine vernünftige Balance bringt – und ich bin dafür, die individuelle Komponente stärker zu gewichten als die formal juristisch gleich machenden –, werden viel mehr Menschen scheitern. Wenn sich dieses System nicht ändert, wenn es nicht vom Ministerium, der Schulaufsicht und den Politikern wahrgenommen wird, werden sich zwar die leicht Lernenden durchsetzen, aber immer mehr andere auf der Strecke bleiben. Auch die Lehrer/innen – denn an der Quadratur des Kreises sind schon ganz andere gescheitert.

Michael Liß



Michael Liß

Vorsitzender der Fachgruppe
Hauptschule im Rhein-Sieg-Kreis



verantwortl.i.S.d.P.:

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

Impressum

Herausgeber:
GEW-Stadtverband
Gelsenkirchen
Essener Straße 88,
45899 Gelsenkirchen
Redakteur:
Karl-Heinz Mrosek

Layout: Steinchen
Druck:
Firma Blömeke SRS GmbH
Resser Straße 59,
44653 Herne
Auflage: 4.600 Exemplare

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. Dienstauffälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Diensterfordernisse 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 Schulgesetz (§ 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 (ggf. mit Unterrichtsfach) 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. Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist der zusätzlich erteilte *Unterricht*. Außerunterrichtliche Tätigkeiten, z. B. Schulfeste usw., fallen nicht darunter. Unterschieden wird zwischen gelegentlicher und regelmäßiger Mehrarbeit.

- 4.1. Ad-hoc-Mehrarbeit; gelegentlich = punktuelle Erhöhung der Wochenstunden
- 4.2. langfr. Mehrarbeit, regelmäßig = längerfristige Erhöhung der Wochenstunden
- 4.3. langfr. Vertretung, regelmäßig = Vertretung mit Zeitausgleich

4.1. *Gelegentliche Mehrarbeit* (ad-hoc) entsteht durch nicht planbare Ausfälle, meist durch Krankheit. Die Vertretung führt zur Erhöhung der Arbeitszeit (= Mehrarbeit).

Vor der Anordnung von Mehrarbeit ist zu prüfen: Stehen Kolleg*innen aus der flexiblen Vertretungsreserve (für die GS beim Schulamt gebildet) zur Verfügung? Wurden den Schulen Stunden gegen Unterrichtsausfall (UA-Std) zugewiesen, die hier eingesetzt werden können?

Gelegentliche Mehrarbeit wird eigentlich durch Freizeit, aber weil dies i.d.R. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, finanziell ausgeglichen.

4.2. *Regelmäßige Mehrarbeit* entsteht z. B. durch Mutterschutz, Kuraufenthalte, Hausunterricht und langfristige Krankheiten. Hier ist das Schulamt (GS) oder die Bezirksregierung (and. Schulformen) im Spiel. Diese Mehrarbeit ist der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Sie wird bezahlt (Änderungsmitteilung an das LBV).

Regelmäßige Mehrarbeit kann ggf. durch andere langfristige Vertretungsmaßnahmen vermieden werden.

4.3. *Regelmäßige Vertretung* durch Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden mit Ausgleich innerhalb eines Schuljahres

§ 13 der ADO erlaubt es, die wöchentlichen Pflichtstunden von Lehrkräften aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden zu über- oder unterschreiten. Hierbei handelt es sich nicht um Mehrarbeit, weil ein Zeitausgleich vorgenommen wird.

Die Lehrkraft wird verbindlich in einen Stundenplan eingebaut. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden innerhalb des Schuljahres, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr *ausgeglichen*. Dabei bedarf es der Zustimmung der Betroffenen, wenn mehr als zwei Wochenstunden über 2 Wochen hinaus zusätzlich zu arbeiten sind. Hier greift also eine Flexibilisierung mit anschließender Ausgleichsregelung, die einer vorangegangenen stärkeren eine verminderte Belastung entgegengesetzt und sogar Mehrarbeit verhindert. Achtung: Bei einem Schulwechsel hat man kein Anrecht auf noch ausstehenden Ausgleich.

5. Beteiligungsrechte bei Mehrarbeit

Die Lehrerkonferenz hat nach dem Schulgesetz § 68 (3) 1. das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Die Entscheidung über den Personaleinsatz trifft die Schulleitung unter Beachtung der Grundsätze.

An den Schulen in NRW ist bis auf wenige Ausnahmen der Lehrerrat bei *vorhersehbarer* Mehrarbeit in der Mitbestimmung. Das bedeutet, dass diese Mehrarbeit nur mit seiner Zustimmung angeordnet werden kann. Die Stundenplanänderung allein reicht nicht aus, vielmehr muss die Schulleitung dem Lehrerrat die geplante Maßnahme auf einem speziellen Vordruck zur Zustimmung vorlegen. Bei *Ad-hoc-Mehrarbeit* wacht er über Recht und Billigkeit (Schutz bestimmter Personengruppen).

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist bei vorhersehbarer Mehrarbeit noch vor dem Lehrerrat zu informieren und anzuhören. Bei Ad-hoc-Mehrarbeit wacht sie z.B. darüber, dass Teilzeitkräfte nicht überproportional belastet werden.

6. 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! (siehe 8.) 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 1.6.15; bei A 12: 22,25; bei A 13 Eingangsamt RS und FöS 26,41; bei A 13 Eingangsamt Gy 30,87 Euro). Verrechnungszeitraum ist der *Monat*! (s. auch Hinw. bei 7.3) 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 7.3. 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).

Neues Formular: Mit Datum vom 28. September teilt das LBV mit, dass neuerdings die Anzahl der Minuten je Unterrichtsstunde und die tatsächlich abzurechnende Zahl der Ustd ab dem 01.08.15 auf den Mitteilungen an das LBV anzugeben sind. Grund ist die Anpassung an pädagogische Entscheidungen über die Verteilung des Unterrichts in 60- und 45-Minuten-Einheiten. 60-Minuten-Einheiten müssen nicht mehr umgerechnet werden. Die Vordrucke sind auf den Schulverwaltungsprogrammen veröffentlicht.

7. 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 7.3. 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.

7.1. 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

7.2. 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

7.3. 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

7.4. 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.“ 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.

8. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

8.1. 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.

8.2. Für Teilzeit-Beamte ist die anteilige Bezahlung ab der ersten Ustd ebenfalls mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes erreicht worden (Europ. Gerichtshof, 06.12.07; BVerwG 13.03.08, 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. Bezahlt wird, wenn 4 Ustd mehr geleistet wurden (siehe 6.). Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

8.3. 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“.

9. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

9.1. 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*.

9.2. 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.

9.3. Dennoch sind hier auch TeilzeitbeamtInnen 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 inner-schulischen 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).

10. 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. Bezahlt wird nach der Mehrarbeitsvergütung von der ersten Stunde an (s. auch Info Mehrarbeit LAA/Ref).

11. 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 nicht 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.

12. 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, das es nicht mehr möglich ist, Tarifbeschäftigte in das Modell einzubeziehen. Eine ausschließliche Anwendung auf die verbleibenden Beschäftigtengruppen ist diskriminierend.

13. 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. Etl. Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle verabschiedet, die hoffentlich auf der Internetseite jeder BR zu finden sind.

14. Mehrarbeit bei Wiedereingliederung und Teildienstfähigkeit

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

15. 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 Sozialgesetzbuches 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 Regel-Ermäßigung 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/Beamtin* 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 Inkraft-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. (Genauerer 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 erstmaligen 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 (BeamStG) § 36 (2): Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen

Nachwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass hier nun die 17. Fassung vorliegt, zeigt, dass sich immer wieder etwas bezüglich der Mehrarbeit verändert hat, Etlliches 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, 24.09.15

**GEW Mitglieder-
und Vertrauensleutekonferenz
am 9. Mai 2016 ab 17 Uhr**

**Thema:
Schwierige Kinder!
Schwierige Eltern!**

Am 9. Mai 2016 findet ab 17 Uhr im Haus der IG Metall eine Konferenz zum obigen Thema mit Dr. Jens Bartnitzky statt.

Der bekannte Referent wird mit uns über die alltäglichen Probleme ins Gespräch kommen und Lösungsstrategien diskutieren.

Anmeldungen bitte unter gew-ge@gmx.de
Für Mitglieder der GEW bzw. einer DGB-Gewerkschaft) und solche, die es an diesem Abend werden entstehen keine Kosten. Nichtmitglieder entrichten einen Beitrag in Höhe von 10,00 €.

**Britta Logermann,
Karl-Heinz Mrosek, Lothar Jacksteit
GEW-Leitungsteam**

1. Einstiegsamt A13 / E13

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Landesregierung, das Einstiegsamt aller Lehrkräfte bei A13 / E13 festzulegen.

Begründung:

Ein im Auftrag der GEW-NRW verfasstes Rechtsgutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine belegt, dass die unterschiedliche Besoldung gleichwertiger Lehrämter verfassungswidrig ist. Die bisherige Besoldung der Lehrkräfte orientiert sich an der alten Lehrerausbildung. Im Lehrerausbildungsgesetz (LABG) von 2009 wurde die unterschiedliche Lehrerausbildung auf gleich lange Bachelor- und Masterstudiengänge umgestellt. Die besoldungsrechtliche Konsequenz wurde bis heute nicht gezogen. Prof. Dr. Brinktrine kommt zu dem Ergebnis, dass die unterschiedliche Eingruppierung nicht im Einklang mit den Vorgaben des Alimentationsprinzips nach Art. 33 Abs. 5 GG steht.

2. Eine Integrationshilfestelle für jede Grundschule

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass jeder Grundschule eine Integrationshilfestelle zugewiesen wird.

Begründung:

Zahlreiche verhaltensauffällige Kinder, Kinder mit Lernschwierigkeiten sowie Kinder mit Entwicklungsverzögerungen bedürfen besonderer Zuwendung. Hinzu kommen Kinder, die über wenige Deutschkenntnisse verfügen und viel Unterstützung benötigen. Unterricht kann somit häufig erst verspätet beginnen oder wird massiv gestört. Zudem bringt oben Beschriebenes die Lehrkräfte bis an die Belastungsgrenze. Bislang werden Integrationshilfestellen nur nach erfolgter schriftlicher Beantragung einzelnen Kindern an die Seite gestellt. Dies reicht in der heutigen Situation nicht mehr aus.



3. Pflegefachkräfte für Kinder an jeder Grundschule

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass jeder Grundschule mindestens eine Pflegekraft für Kinder zugewiesen wird.

Begründung:

Im Rahmen der Inklusion kommt es im Unterrichtsalltag immer häufiger vor, dass Kinder gepflegt und gewickelt werden müssen. Auch stehen Lehrkräfte zunehmend in der Verantwortung, Kinder zur Toilette zu begleiten, darauf zu achten, bestimmte Allergene zu meiden und Medikamente zu verabreichen. Dies führt zu Unterrichtsstörungen und -verzögerungen. Aufgrund des Fehlens erforderlicher Fachkräfte entste-

hen unwürdige und belastende Situationen für die Lehrkräfte vor Ort. Ziel sollte es sein, Schule menschengerecht und würdig zu gestalten. Jede Grundschule benötigt qualifiziertes Pflegepersonal, das die oben skizzierten wichtigen Aufgaben übernimmt.

4. Schule braucht Sozialarbeit

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert die Einrichtung mindestens einer vollen Stelle für Sozialarbeit an jeder Grundschule.

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 Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen ist zu einer der größten Herausforderungen nach Beendigung des 2. Weltkrieges geworden. Es ist von daher unablässig, an jeder Schule mindestens eine volle Stelle einzurichten, um Integration und damit verbunden regelmäßigen Schulbesuch zu gewährleisten. Auch hätte dies zur Folge, dass das pädagogische Personal von zusätzlichen Aufgaben entlastet würde.



5. Einrichtung von Stellen für Sozialpädagogische Fachkräfte an allen Grundschulstandorten

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass für jede Grundschule eine Stelle für Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase eingerichtet wird.

Begründung:

Die Förderbedarfe der Schüler/-innen in der Schuleingangsphase sind in den letzten Jahren weiter angestiegen. Nicht zuletzt aufgrund von steigenden Klassenstärken und der Flüchtlings- bzw. Zuwanderungsproblematik wird eine individuelle Förderung von Kindern mit geringeren Bildungschancen aus benachteiligten Gesellschaftsschichten immer schwieriger. Für die Sicherstellung einer gezielten, lückenlosen Frühförderung sind Sozialpädagogische Fachkräfte ein unverzichtbarer Bestandteil. Um eine Nachhaltigkeit gewährleisten zu können, müssen an allen Grundschulstandorten volle Stellen für Sozialpädagogische Fachkräfte eingerichtet werden.

6. Anhebung der Leitungszeit

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert eine deutliche Erhöhung der Leitungszeit für Schulleiter/-innen an Grundschulen.

Begründung:

Der Verwaltungsaufwand sowie die Bewältigung weiterer Schulleitungsaufgaben sind an Grundschulen exorbitant gestiegen. Die bisher zur Verfügung gestellten Leitungsstunden decken bei weitem nicht die anfallenden täglichen Arbeiten ab.

Die Leitungspauschale sollte an Schulen ohne eingerichtete Konrektorenstelle auf mindestens eine Lehrerstelle und an Schulen mit eingerichteter Konrektorenstelle auf mindestens eineinhalb Lehrerstellen angehoben werden.

7. Impfschutz

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert alle Verantwortlichen auf, allen an Schulen beschäftigten Personen jeden erforderlichen Impfschutz zu gewähren.

Begründung:

Nach Erlasslage wird nur Förderschullehrkräften, die mit Körpersekreten in Verbindung kommen könnten, eine Immunisierung gegen Hepatitis A+B gewährt.

Im Rahmen des Inklusionsprozesses und der Integration verschiedenster Menschen unterschiedlicher Herkunft muss festgestellt werden, dass Infektionskrankheiten in den Schulen vermehrt auftreten. Sobald Schulleitungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung Impfschutz für die Beschäftigten einfordern, muss sichergestellt werden, dass umgehend geimpft wird. Dabei muss der erforderliche Impfschutz von allen Versicherungsträgern finanziert werden.

8. Acht Kinder pro IFÖ-Klasse

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert, dass maximal 8 Kinder in einer IFÖ Klasse beschult werden.

Begründung:

Für den ergiebigen Spracherwerb darf eine Gruppe nicht größer als 8 Kinder sein.

Die Gruppe der Kinder in einer IFÖ Klasse ist sehr heterogen:

Die Kinder

- sind 7 bis 10 Jahre alt;
- stammen aus verschiedenen Kulturkreisen;
- haben keine oder sehr unterschiedliche Schulerfahrungen;
- verfügen über unterschiedliche Kenntnisse der Schriftsprache und der Mathematik; kommen evtl. aus einem anderen Lautsystem;
- sind nicht mit der lateinischen Schrift alphabetisiert worden;
- treffen innerhalb der IFÖ-Klasse auf Schüler, die aus verfeindeten Gruppen kommen;
- brauchen aufgrund ihrer oft traumatischen Erfahrungen eine erhöhte (emotionale) Zuwendung.

9. Fünf Organisationsstunden

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Landesregierung, fünf Stunden der Unterrichtsverpflichtung durch Organisationsstunden zu ersetzen.

Begründung:

Der Umbau des Schulsystems erfordert von allen Lehrkräften einen stark gestiegenen Arbeitseinsatz der sich in einem enormen zeitlichen Mehraufwand manifestiert.

Steigende Schülerzahlen, größere Klassenstärken, zunehmende, notwendige Absprachen in Teams, stärkerer Verwaltungsaufwand, eine stetig wachsende Anzahl an Eltern-, Arztgesprächen etc. und Netzwerkarbeit gehören zum Arbeitsalltag. Diese Fülle lässt sich nur mit anrechenbaren Organisationsstunden auf Dauer professionell bewältigen.



10. Finanzmittel für zeitgerechte Schulen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich für die Bereitstellung von Finanzmitteln für den Bau zeitgerechter Schulen einzusetzen.

Begründung:

Mit der Einführung bzw. Umsetzung des Inklusionsgedankens an allen allgemeinbildenden Schulen haben sich die Anforderungen an unsere Schulgebäude verändert. Neben Klassenräumen werden unter anderem Differenzierungs- und Besprechungsräume benötigt. Diese waren in den Schulbauten des vergangenen Jahrhunderts in der Form nicht vorgesehen. Auch lassen sich kostengünstige Umbaumaßnahmen in der Regel nicht realisieren. Insofern werden Neubauten an vielen Schulstandorten benötigt. Aufgrund der Tatsache, dass viele Kommunen sich im sogenannten Stärkungspakt befinden, ist eine finanzielle Unterstützung durch die Landesregierung im Sinne des Haushaltsordnungsgesetzes unablässig.

11. 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 Wochenstunden zu erhöhen.

Begründung:

Eine Qualitätssteigerung im Rahmen des von 24 Monaten auf 18 Monaten gekürzten Vorbereitungsdienstes kann nur er-

reicht 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.

12. Anrechnungsstunden erhöhen

Der Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen möge sich dafür einsetzen, dass die Anrechnungsstunden zum Ausgleich für die Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer schulischer Belastungen und für weitere gesetzliche Aufgaben (Lehrerrat, Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen) in der Grundschule auf mindestens eine Stunde pro Grundstelle erhöht wird, damit alle gesetzlichen Aufgaben und außerunterrichtlichen Tätigkeiten pflichtgemäß im Rahmen der Arbeitszeit erfüllt werden können.

Begründung:

Besonders an Grundschulen mit in der Regel kleineren Kollegien hat die Belastung aus zusätzlichen Aufgaben pro Lehrkraft zu einer nicht mehr länger hinnehmbaren Belastung geführt. Die jetzige Regelung führt zu einer so geringen Zahl an Anrechnungsstunden, dass es oft zu unwürdigen Konkurrenzsituationen hinsichtlich der Bedeutung und Gewichtung einzelner Aufgaben kommt. Im Sinne einer nachhaltigen Erhaltung der Gesundheit von Lehrkräften ist die geforderte Entlastung dringend nötig.

13. Eine volle Sekretärinnenstelle pro Grundschule.

Die Personalversammlung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert, dass an jeder Schule eine Sekretärin mit einer vollen Stelle beschäftigt wird.

Begründung:

Neben der Zunahme verwaltungsorganisatorischer Tätigkeiten hat sich das Aufgabenfeld der Schulsekretärin durch die Inklusion, IFÖ-Klassen, Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wie z. B. KIGE, Einwohnermeldeamt, Jugendamt, Gesundheitsamt etc. vergrößert.

Diese verwaltungsorganisatorischen Tätigkeiten können erst nachmittags absolviert werden, weil sie im Vormittagsbereich durch den schulischen Publikumsverkehr ständig unterbrochen werden.

Immer mehr Eltern benötigen besondere Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen einfachster Formulare und Erklärungen über grundlegende schulspezifische Abläufe, da sie oft der Sprache und oder der Schrift nicht mächtig sind.

Unterfinanzierung des Bildungssystems?
Da gibt es doch heransagende Verbesserungen !!



14. Einrichtung von Konrektorstellen an Grundschulen ab 151 Schüler/-innen

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass für jede Grundschule ab einer Schülerzahl in Höhe von 151 Schülerinnen und Schüler eine Konrektorstelle eingerichtet wird.

Begründung:

Nach § 60 des Schulgesetzes gilt, dass im Falle der Verhinderung der Schulleiterin / des Schulleiters die ständige Vertreterin / der ständige Vertreter diese Aufgabe übernehmen muss. Ist eine Konrektorstelle nicht eingerichtet bzw. nicht besetzt, übernimmt die dienstälteste Lehrerin / der dienstälteste Lehrer der Schule die Vertretung, soweit nicht eine andere Lehrerin / ein anderer Lehrer mit der Vertretung beauftragt wurde. Einzelne Leitungsaufgaben können auf Lehrkräfte des Kollegiums übertragen werden.

Konrektorstellen werden an Grundschulen erst dann eingerichtet, wenn mehr als 180 Schülerinnen und Schüler für einen längeren Zeitraum dort angemeldet sind. Aufgrund der Zunahme von Verwaltungsaufgaben und pädagogischen Herausforderungen, die Schulleiterinnen und Schulleiter auch an kleineren Systemen zu bewältigen haben, fehlt gerade hier eine konstante Unterstützung durch weitere bezahlte Leitungskräfte. Ab einer Schülerzahl in Höhe von 151 Schülerinnen und Schüler -diese Zahl wird bei zweizügigen Grundschulen in der Regel erreicht- sollte insofern jeweils eine Konrektorstelle eingerichtet werden.

15. Änderung der Reinigungsordnung – tägliche Klassenreinigung

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass in der „Dienstvereinbarung über die Durchführung der Reinigung mit eigenen Reinigungskräften in städtischen Gebäuden“ und die damit verbundene Reinigungsordnung für die Stadt Gelsenkirchen dahingehend geändert werden, dass darin die Ausnahme der täglichen Reinigung auch für alle Grundschulen festgelegt wird.

Begründung:

Mangelnde Hygiene in Klassenräumen gefährdet zunehmend die Gesundheit von Kindern und Lehrpersonal. Infektionskrankheiten und Staubbelastung an Schulen sind in Gelsenkirchen Realität. Für die Lüftung und die Reinigung von Klassenzimmern ist der Schultträger verantwortlich. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass durch die Lüftung und die Reinigung der Räumlichkeiten eine mögliche gesundheitliche Gefährdung von Kindern und Lehrpersonal nicht eintreten kann. Eine tägliche Feuchtreinigung von Tischen und Böden durch das Reinigungspersonal würde hier wirksam helfen. Die verbreitete Praxis, das herrschende Reinigungsintervall durch trockenes Ausfegen durch Kinder oder das Lehrpersonal zu überbrücken, ist kontraproduktiv.

16. Gesundheitsmanager für Grundschulen

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

Begründung:

Aktuellen Umfragen und Krankmeldungen zu Folge steht die Gesundheit der Lehr- und pädagogischen Fachkräfte auf dem Spiel. Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Schule nehmen merklich zu. Die Beschäftigten verfügen in der Regel über keine medizinische bzw. arbeitssicherheitstechnische Zusatzausbildung. Betriebsärztinnen / -ärzte und Kräfte des Arbeitssicherheitsdienstes stehen nur begrenzt zur Verfügung. Um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu erhalten, sind regelmäßige und wirksame Präventionsmaßnahmen erforderlich. Beschäftigte an Schulen verfügen nicht über die Kompetenz, diese Aufgabe zu lösen. Deshalb ist der Einsatz professioneller Kräfte unabdingbar.



17. Erhöhung der Besoldungsstufe für alle Grundschulleitungen

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass die Besoldungsstufe für alle Grundschulleitungen an Schulen mit mehr als 180 Schülerinnen und Schülern auf A 14 festgelegt wird.

Begründung:

Das Interesse der Lehrkräfte an nordrheinwestfälischen Grundschulen, sich für eine Funktionsstelle zu bewerben ist gering. Neben der Zunahme an Verwaltungsaufgaben und steigenden pädagogischen Herausforderungen spielen fehlende finanzielle Anreize eine entscheidende Rolle.

Das Land NRW sollte sich hier ein Beispiel nehmen an der bayrischen Landesregierung. Diese erkannte schon vor einigen Jahren die Misere und legte 2011 die Besoldungsstufe für alle Grundschulleitungen an Schulen mit mehr als 180 Schülerinnen und Schülern auf A 14 fest.

Zuwanderung:

Umgehend handeln, weitsichtig planen!

Deutschkurse für Flüchtlinge und die Beschulung von Flüchtlingskindern stellen eine riesige Herausforderung dar. Ganz viele Kolleg*innen und auch Ehrenamtliche stellen sich dieser mit beispielhaftem Engagement.

Die GEW sieht aber auch, dass Probleme nicht nur kurzfristig angegangen werden dürfen, sondern langfristige Lösungen gerade in schwierigen Situationen notwendig sind:

- Klassengrößen steigen wieder an, in Schulen fehlen Räume: Integration kann so nicht gelingen!
- Es ist nicht akzeptabel, dass neu eingestellte DaZ/DaF-Lehrkräfte während ihrer Probezeit alleine und ausschließlich für diesen Bereich zuständig sein sollen.

Die GEW erwartet, dass alle Zuständigen in Land und Kommunen mit Hochdruck an der Überwindung der Behelfszustände arbeiten!

Es ist ebenso wenig zu rechtfertigen, wenn Kommunen (z.B. im Ruhrgebiet) Kräften für zusätzlichen Sprachunterricht für Flüchtlingskinder eine Bezahlung nach EG 4 TVöD anbieten. Auch das ist Lohndumping im Bildungsbereich!

Beamtenbesoldung:

Unterschiedliche Einstufung ist ungerecht!

Mit den heute gültigen Ausbildungsbedingungen für die verschiedenen Lehrämter, die nach Dauer und Abschluss ange-

glichen sind, fällt die Begründung für unterschiedliche Behandlung bei der Besoldung. Das hat der Jura-Professor Dr. Brinktrine in einem Gutachten für die GEW eindeutig und überzeugend dargestellt. Das Besoldungssystem ist demnach mit Blick auf Art. 33 GG, auch aufgrund der „im Wesentlichen vergleichbaren Tätigkeiten“ von Grundschul- und Gymnasiallehrer*innen, zu erneuern. Beide Gruppen sind somit nach Auffassung von Prof. Brinktrine besoldungsrechtlich gleich zu behandeln. Er prophezeit allerdings für die Durchsetzung dieses Anspruchs einen steinigen Weg, insbesondere für Altfälle.

Höchstaltersgrenze:

Neue Regelung seit 01.01.2016 in Kraft

Mit der erstmalig gesetzlichen Regelung zur Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung ergeben sich Änderungen für mögliche Ansprüche:

- Die Höchstaltersgrenze wurde von 40 auf 42 Jahre heraufgesetzt (Schwerbehinderte: 45 Jahre).
- Zudem gibt es Hinausschiebungstatbestände für Zeiten der Ableistung von Wehr- oder Bundesfreiwilligendienst sowie für die Betreuung minderjähriger Kinder (3 Jahre pro Kind, max. 6 Jahre).

Es muss keine Kausalität dieser Tatbestände für den späteren Berufseinstieg mehr nachgewiesen werden! Im Zweifelsfall beraten euch Personalräte, um einen entsprechenden Antrag zu stellen.

Redaktion

Manchmal sind die Perlen des Wissens die Mühlsteine des Alltags

Geht es Ihnen manchmal auch so? Sie erfahren etwas über die Schwierigkeiten, die Sie tagtäglich erleben – und dieses Wissen zeigt Ihnen nicht neue Wege auf, sondern hängt sich um Sie wie ein Mühlstein um den Hals?

So erging es mir, als ich vor Weihnachten den Artikel „Hauptschulsozialisation – oder der „unheimliche“ Lehrplan einer verschmähten Bildungseinrichtung“ las. Dieser Artikel, veröffentlicht in der Z.f.Päd. ~ 61. Jahrgang 2015 – Heft 6, brachte mir Erkenntnis und Erschauern. Erkenntnisse, die ich schon immer beobachtet hatte, aber nicht so formulieren konnte, und Erschauern, warum meine und die Arbeit vieler Menschen so wenig Erfolg versprechend ist und dem Rennen im Hamsterrad ähnelt - ohne daraus entinnen zu können.

Die Rede ist von der (fast) unmöglichen Arbeit in der Hauptschule.

In dem Artikel wird über eine Untersuchung berichtet, die auch mit Hilfe tiefenpsychologischer Interviews durchgeführt worden ist. Es geht darum: Wie erleben sich Hauptschüler/innen selbst und wie sehen sie ihre Chancen im Leben?

Die Ergebnisse sind erschütternd: Die Jugendlichen sehen sich auf Grund des Hauptschülerstatus von Anfang an in eine Rolle gedrängt, in der sie gesellschaftlich diskriminiert sind und aus dem es kein Entinnen gibt. Und aus dieser Erfahrung heraus übernehmen sie alle Rollenklischees, die ihnen zugedacht werden und handeln dann auch genau so. „Statt sich neugierig auf einen Bildungsgang einzulassen, der sie auf die vollwertige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vorbereitet, sehen sie ihre schulische Leistungsfähigkeit von Beginn an infrage gestellt. Selbst den eigenen Lernerfahrungen misstrauen sie, weil sie sich als sozial



deklassierte Bildungsverlierer wahrgenommen fühlen.“ (alle Zitate aus o. a. Artikel) Das heißt: Weil das Selbstbild von Hauptschülern/innen so negativ ist (auf Grund gesellschaftlicher Zuschreibung), kann es gar nicht sein, dass sie gut sind und Erfolge erzielen! Und die noch viel schlimmere Folge ist: „Sie tun dieses gleichzeitig in dem Empfinden marginalisierter Aussortierter sowie in dem Bestreben, ihre Selbstachtung zu schützen und ihren Selbstwert aufrechtzuerhalten, durch Abgrenzung und Abwehr. Indem sie dieses tun - und darin liegt die ganze Tragik der Hauptschulsozialisation -, produzieren und reproduzieren sie für sich selbst und ihre unterschiedlichen Bezugspartner und -gruppen die sozialen Vorurteile, von denen sie sich zu distanzieren versuchen.“ Ein Ergebnis, dass jede/r Hauptschullehrer/in kennt: Trotz aller Bemühungen Gemeinschaft zu stif-

ten, Regeln zu üben, Sozialkompetenz zu erreichen werden alle diese Dinge durch „asoziale“ Verhaltensweisen kaputt gemacht. Und man fängt als Lehrkraft wieder von vorn an – Tag für Tag.

Und weiter heißt es: „Damit erzeugt der Hauptschülerstatus und mit ihm die Hauptschulsozialisation, losgelöst von der Einzelschule, Wirkungen, die weder politisch noch pädagogisch gewollt sein können.“ Im Klartext: Es liegt nicht an der Einzelschule, es liegt nicht am Tun der unterschiedlichen Kollegien – es liegt am „System Hauptschule“! Dort, wo die Erfahrung der Ausgrenzung die grundlegende

Lebensperspektive bildet, können Lehrerinnen und Lehrer – und seien sie noch so gut und engagiert – kaum noch etwas ausrichten. „Hauptschülerin oder Hauptschüler zu sein, bedeutet, vor sich selbst und anderen unentwegt erklären zu müssen, warum man der Schmach der negativen Auswahl nicht entgehen konnte und sich jetzt im

Bildungsgang der „Dummen“, „Asozialen“, „Aussortierten“ und „Mehrfachrisikobelasteten“ wiederfindet. Wie viel konstruktive Lernmotivation dadurch absorbiert wird, lässt sich nur erahnen. ... Die Schülerinnen und Schüler sind die Leidtragenden, weil sie sich mit einem systemisch erzeugten Makel auseinandersetzen müssen, den sie als Person nicht verantworten können, aber im Laufe ihrer Schulzeit durch Selbstabwertung zu verantworten lernen.“

Selbstabwertung von Jugendlichen – wie viele Lehrkräfte an Hauptschulen können davon ein Lied singen: „Das war Glück.“ „Das schaff' ich sowieso nicht!“ „Ich bin eben dumm!“ und daraus folgend: „Lass mich in Ruhe!“ „Dann kann ich ja gleich gehen“ „F... mich nicht an“ und dergleichen Sprüche mehr. Selbstabwertung führt zu Aggression und Zerstörung, zu Beleidigungen und Mobbing. In einem

solchen Umfeld kann überhaupt nicht gelernt werden!

So bleiben auch die oft von vielen Selbstzweifeln geplagten Lehrkräfte (Mach ich genug? Mach ich das Richtige? Erreiche ich diese Kids überhaupt noch?) kurz über lang auf der Strecke. Nicht umsonst haben Seminare über Stressbewältigung Hochkonjunktur.

Welche Schlussfolgerungen soll man denn nun ziehen?

- Es liegt nicht an der Einzelschule. Auch wenn das uns Hauptschullehrkräften immer wieder suggeriert wird durch „gute Beispiele“, den „Hauptschulpreis“ oder ähnliche Aktionen.
- In der Abwägung „Bildungsauftrag – Erziehungsauftrag“ muss man zugunsten der Jugendlichen die „äußeren“ Erwartungen (LSE8, ZP10 etc.) hintanstellen.
- Wenn die deutliche Parteinahme für die Jugendlichen in einer Schule gefallen ist, dann muss man unkonventionelle Wege gehen, sich auch lösen von so manchen Vorgaben. (Allerdings sollte man immer die Eltern mit ins Boot holen!)
- Als Lehrkraft muss man sich auch entlasten: Systemfehler dürfen nicht zu individuellen werden! Keine Übernahme der institutionellen Selbstabwertung!
- Der politische Kampf muss weitergehen: bessere Bezahlung, Senkung der Unterrichtsstundenverpflichtung, Aufwertung der inhaltlichen Erziehungsarbeit und schlussendlich: Abschaffung der Schulform Hauptschule – damit die gesellschaftliche Diskriminierung und Marginalisierung von Schüler- und Lehrerschaft der Hauptschulen verschwindet.

Michael Liß

stellvertr. Vorsitzender des
FGA Hauptschule der GEW-NRW
und Leiter einer Hauptschule in Siegburg



Bezirkspersonalrat 2016

Alle sechs Schulformen wählen bis zum 15.06.2016 ihre Personalräte

Das sind unsere Kandidaten aus Gelsenkirchen und Gladbeck!

Grundschule

Lothar Jacksteit
Markus Dudel
Fatime Yanaz

Hauptschule

Elfi Jonton
Petra de Jesus Augusto

Realschule

Gisela Barthelmes
Jan Müller



Foto: Steinchen

Gesamtschule

Ulrike Thiele
Olav Tanner

Gymnasium

Britta Logermann
Gönül Candan

Berufskolleg

Mira Duk
Beate Brinkmeier

Förderschulen

Detlef Seela
Christina Tönges



Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gesamtschule,
Gymnasium, Berufskolleg, Förderschulen

Liste 1



Gewerkschaft und Personalrat,
je besser beide zusammen arbeiten
desto besser sind sie vertreten.

**Beginn der Kundgebung
um 10.15 Uhr**

Vorplatz Musikthater in Gelsenkirchen

Referent: Ralf Sikorski (Vorstand IG BCE)