

April 2017

Herausgeber: GEW-Stadtverband Gelsenkirchen



Zeitung für alle Beschäftigten an Schulen in Gelsenkirchen und Gladbeck



Einladung zur Personalversammlung

für Beschäftigte an Grundschulen in Gelsenkirchen

Schule der Zukunft - Heute denken! Morgen handeln!

Dienstag, 9. Mai 2017 um 13 Uhr

Offener Anfang ab 12.30 Uhr

Gesamtschule Erle (Gerhart-Hauptmann-Realschule), Mühlbachstraße 3



Bildung. Weiter denken!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn unsere Bildungssysteme so weiter machen wie bisher, dann schlittern wir – und dies ist allen bewusst – in eine Katastrophe, dessen Ausmaße und Auswirkungen nicht abzuschätzen sind. Die Frage nach Bildung und deren Finanzierung ist längst eine existentielle geworden. Sollte Bildungspolitik nicht bald spürbar auf die harten Realitäten im schulischen Alltag reagieren, dann hängen wir nicht nur eine Schüler-/ Schülerinnengeneration ab, sondern wir verschleiben auch eine Lehrer-/ Lehrerinnengeneration. JA! Politik muss sich JETZT im Klaren darüber sein, dass wir uns dies nicht leisten können und JETZT die richtigen Entscheidungen treffen!

JA! Wir haben die Chance das zu schaffen, wie unsere Bundeskanzlerin meint, wenn JETZT die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden!

Immer mehr Kinder, auf immer weniger Schultern! So sieht die Lage zurzeit nicht nur bei uns vor Ort aus. Der Sozialindex unserer Stadt (100, der höchste im Land) macht deutlich, dass für uns Beschäftigte und für die Kinder noch eine Menge getan werden muss. Die Anstrengungen für die Kinder haben stetig zugenommen. Das ist gut so! Doch trotz aller Forderungen unserer Bildungsgewerkschaft GEW, haben die Maßnahmen für die Gesunderhaltung des Personals sowie die Bereitstellung aller erforderlichen Ressourcen nicht Schritt gehalten. Nun zeigt sich in fataler Weise, dass unser

Arbeitgeber seine Pädagoginnen und Pädagogen in puncto Arbeits- und Gesundheitsschutz stark vernachlässigt hat. JA! JETZT ist ein offensives Gesunderhaltungsprogramm im Rahmen eines klug und nachhaltig angelegten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erforderlich!

JA! Es darf JETZT nicht mehr an Personal gespart werden, weil den vielfältigen Problemen und Herausforderungen nur noch mit Doppelbesetzungen und Multiprofessionellen Teams begegnet werden kann!

JA! Gute Schule 2020 ist JETZT ein Schritt in die richtige Richtung, muss aber was räumliche und sächliche Ressourcen anbetrifft fortgesetzt werden!

JA13! Die GEW-Fachgruppe Grundschulen fordert JETZT mit A13/E13 zu Recht die gleiche Einstiegsbesoldung /-bezahlung aller Lehrämter. Damit verbunden muss auch die bessere Bezahlung aller anderen Professionen an unseren Schulen einhergehen.

JA! Liebe Kolleginnen und Kollegen, nur wer sich JETZT Gehör verschafft, der wird gehört! Deshalb lade ich alle ein, sich unserer großen GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG anzuschließen!

Gemeinsam können wir vieles erreichen!

JA! JETZT Bildung – weiter denken!

Ihr / euer

Lothar Jacksteit

c) altersermäßigungsunschädliche Teilzeit in Höhe von 10% der Unterrichtsverpflichtung

d) Altersermäßigung ab 50 in den Schritten
ab 50 => 1 Std.; ab 55 => 3 Std.; ab 60 => 6 Std.;
ab 63 => 10 Std.

2. Anreize

- ruhegehaltfähige Erschwerniszulage
- abschlagsfreie Pensionierung / Rente vor dem 67. Lebensjahr (pro geleistetem Dienstjahr Ausstieg einen Monat früher)
- stetige Präventionsangebote zum Erhalt der Gesundheit

Die Chance einer guten, gesunden Schule für alle sollte nicht vertan werden. Handeln Sie jetzt, damit die pädagogische Arbeit in Gelsenkirchen attraktiv wird.

GEW-Stadtverband Gelsenkirchen
Gelsenkirchen-Horst, den 07.09.2016

Horster Appell

Im zurückliegenden Jahrzehnt sind die Belastungen für Gelsenkirchener Schulen enorm gestiegen.

Diverse Aufgaben und Herausforderungen wie Inklusion und Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen gehen über die Belastungsgrenze hinaus und gefährden die Gesundheit unserer Pädagoginnen und Pädagogen.

Wir appellieren deshalb an alle für Bildung und Bildungseinrichtungen Verantwortlichen durch Entlastungsmaßnahmen und Anreize die pädagogische Arbeit an Gelsenkirchener Schulen wieder attraktiv zu machen. Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, die Arbeitsstätten auf neuesten Stand zu bringen.

1. Entlastungsmaßnahmen

- hinreichende personelle, sächliche und materielle Unterstützung
- eine Organisationsstunde pro Unterrichtstag im Rahmen der Unterrichtsverpflichtung

+++ GEW Tariftelegramm Länder +++

Vertretbares Ergebnis für die Beschäftigten

In der dritten Verhandlungsrunde der Länder – Tarifrunde am 17. Februar 2017 ist es den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gelungen, ein gutes und vertretbares Ergebnis für die Beschäftigten durchzusetzen. Dies war nur durch den Druck möglich, den die Beschäftigten selbst in den vergangenen Wochen auf die Arbeitgeber, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), ausgeübt haben. Für ihre berechtigten Forderungen gingen sie zahlreich auf die Straßen. Am 1. Februar waren wir über 2000 Tarifbeschäftigte und am 9. Februar rund 7000 tarifbeschäftigte Lehrkräfte, sozialpädagogische und pädagogische Fachkräfte sowie auch Hochschulbeschäftigte und Polizisten, die dem Streikaufruf der DGB Gewerkschaften GEW, ver.di und Gewerkschaft der Polizei (GdP) folgten. Nur hierdurch konnte die Blockadehaltung der Arbeitgeber durchbrochen werden.



Mitgekämpft hat Elfi Jonton (Gladbeck)

Was wurde erreicht? Das Ergebnis im Überblick:

Mit diesem Tarifabschluss ist es der GEW erfolgreich gelungen, wesentliche Verbesserungen in dem 2006 abgeschlossenen TV-L durchzusetzen und damit echte Gehaltsverbesserungen für die Beschäftigten zu erkämpfen.

- 2% mehr Gehalt zum **01.01.2017** (rückwirkend)
- **2,35%** Zuwachs zum **01.01.2018**
- **Erfahrungsstufe 6¹**, die nur für die Tarifbeschäftigten gilt! Einführung in 2 Schritten:
+ **1,5%** bezogen auf Stufe 5 zum **01.01.2018** (d.h. für E11 zusätzliche 70,82€ brutto)
+ weitere **1,5%** bezogen auf Stufe 5 zum **01.10.2018** (E11 Stufe 6: 141,65€ mehr)
- Bestimmte SozialarbeiterInnen in der EG 9 erhalten eine Zulage in Höhe von 100 €, in der EG11 in Höhe von 50 €.
- Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von **zwei Jahren**.

Für die Beamtinnen und Beamten gilt:

- 2% mehr Besoldung ab 01.04.2017 und
- 2,35% Steigerung ab 01.01.2018

Necibe Köse

(Ausschuss für Tarifpolitik, GEW – Gelsenkirchen und Gladbeck)
i.d.R. nach 5 Jahren in Stufe 5.

Stadtverband
Gelsenkirchen/Gladbeck
Fachgruppe Grundschule
im Bezirk Münster



Faire Besoldung für alle Lehrämter

Proteste vor den fünf Bezirksregierungen zum Tag der unbezahlten Arbeit



R. Borns (Vors. Landesfachgruppe Grundschulen), Prof. Dr. Klenke (Regierungspräsident Münster), L. Jacksteit (Fachgruppe Gelsenkirchen)

Lautstark und engagiert machten Kolleginnen und Kollegen aus den Grundschulen im Bezirk Münster ihrem Unmut über die anhaltende verfassungswidrige Besoldung Luft.

Anlässlich des Tages der unbezahlten Arbeit forderten sie von ihrem Dienstherrn, dem Land NRW, eine finanzielle Aufwertung, A 13 + Zulage als Eckeingruppierung für alle Lehrämter. Denn die letzten fünf Wochen des Jahres arbeiten Lehrkräfte an Grundschulen unbezahlt. Damit muss Schluss sein!

Grundschullehrerinnen verdienen mehr, denn....

- sie setzen Inklusion um
- sie helfen Kindern, die Welt zu verstehen
- sie haben eine lange, wissenschaftliche Ausbildung
- sie arbeiten kindbezogen und theoretisch fundiert
- sie bilden Persönlichkeiten
- sie wecken die Freude am Lernen
- sie stoßen pädagogische Reformen an

Alles beginnt mit guter Bildung!

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Weitere Infos auf : www.gew-nrw.de

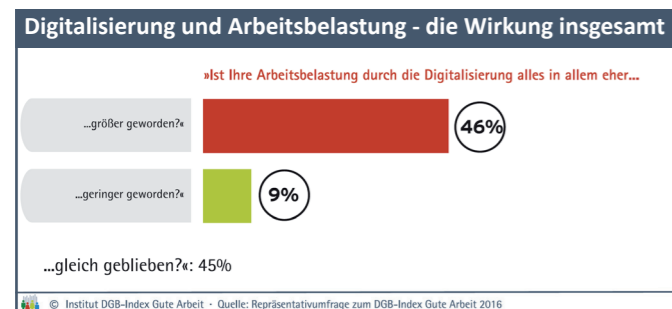


Digitalisierung und Arbeitsqualität

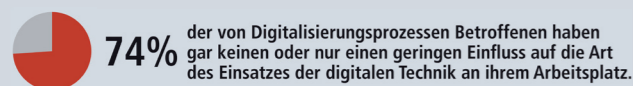
Bei der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 wurden knapp 10.000 abhängig Beschäftigte zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Der diesjährige Themenschwerpunkt:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Mehrbelastungen und Arbeitserleichterungen im Verhältnis. Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten.

Das zentrale Ergebnis der Umfrage unter den von Digitalisierungsprozessen Betroffenen:



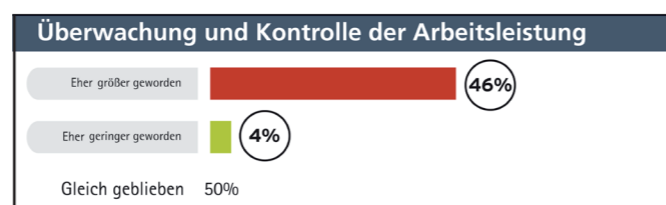
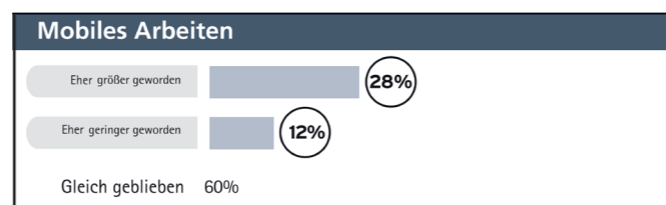
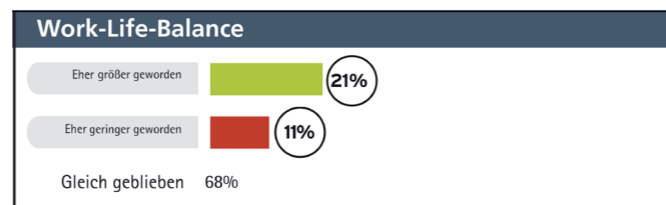
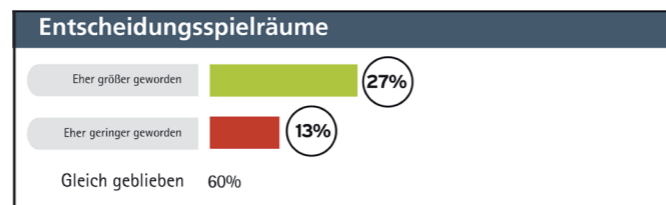
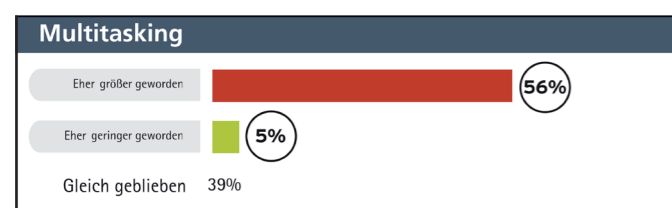
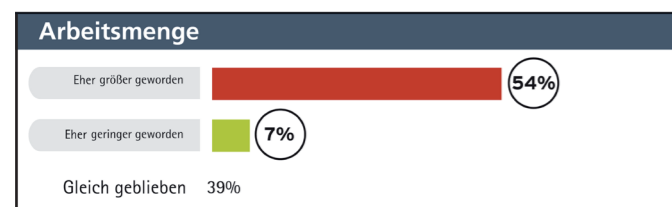
Dabei hängt die Wirkung von Digitalisierungsmaßnahmen nach dem Urteil der repräsentativ Befragten in hohem Maße von der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt ab: Je schlechter die Arbeitsqualität, desto stärker die Negativeffekte. Das bedeutet: Nicht »die Technik« bewirkt einen Belastungs zuwachs oder -abbau, sondern das Wie und Wozu ihres Einsatzes zeitigt negative oder positive Wirkungen. Eine bedeutende Ursache für Negativeffekte ist der Ausschluss von Mitwirkungsmöglichkeiten:



Detaillierte Ergebnisse sind im »DGB-Index Gute Arbeit - Der Report 2016« veröffentlicht (Online-Version unter www.dgb-index-gute-arbeit.de), eine Auswahl umseitig:

Digitalisierung und Arbeitsqualität

So bewerten die Beschäftigten die Wirkung der Digitalisierung im Hinblick auf die eigene Arbeit



Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit, 10178 Berlin · V.i.S.d.P.: Dr. Rolf Schmucker · index-gute-arbeit@dgb.de · www.dgb-index-gute-arbeit.de

Erreichbarkeit nach Dienst

Immer häufiger wird in den Kollegien die Erreichbarkeit nach Dienst diskutiert. Hinzu kommt, dass die außerunterrichtliche Dienstzeit überstrapaziert und mit Anforderungen verknüpft wird, die aber im Einklang mit den gesetzlichen Grundlagen stehen müssen.

Hilfreich bei der Diskussion sind die Einbeziehung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und der Arbeitszeitverordnung (AZVO-NRW).

Aus ihnen können folgende Grundlagen entnommen werden:

- Sonntage und Feiertage sind Tage der Arbeitsruhe und sind als Tage der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen (ArbZG §1 Nr.2).
- Arbeitstage sind grundsätzlich die Tage Montag bis Freitag (AZVO-NRW §3)
- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten beträgt 41 Stunden (ab 55: 40 Std., ab 60: 39 Std.; AZVO-NRW §2 (1)). Lehrkräfte finden ihre Unterrichtsverpflichtung in BASS 11-11 Nr.1.
- Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden und die tägliche Arbeitszeit soll 10 Stunden durchschnittlich nicht überschreiten (AZVO-NRW §3 (5), vgl. ArbZG §3).
- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss (Arbeitnehmer, ArbZG §5) / soll (Beamtinnen und Beamte, AZVO-NRW §5) eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden.

Lothar Jacksteit

Schulministerin Löhrmann peinlich hoch 3.

Anmerkungen zu einem Interview in der WAZ vom 18.11.2016



von Bernd Matzkowski

Kein Schnellschuss beim Turbo-Abi



Silvia Löhrmann, NRW-Schulministerin und Spitzenkandidatin der Grünen für die Landtagswahl 20

Die NRW-Schulministerin zeichnet sich im Landeskabinett durch zwei Alleinstellungs-Merkmale besonders aus: so gut wie alles, was unter ihrer Leitung aus dem Schulministerium an „Reformen“ gekommen ist, war handwerklich äußerst schlecht vorbereitet. So wurde, um nur ein Beispiel zu nennen, mit viel TAMTAM die Inklusion eingeführt – allerdings ohne zuvor wirklich die personellen, räumlichen, organisatorischen, finanziellen und inhaltlichen Voraussetzungen zu schaffen. Die Schulen wurden vielmehr allein gelassen – die Kollegien – letztlich aber die Kinder und ihre Eltern – hatten das auszubaden, was seitens des Ministeriums nicht oder nur halbherzig vorbereitet worden war. Von ihren Eiertänzen zum Thema G8/G9 soll hier lieber geschwiegen werden.

Zweitens ist sie in der Fähigkeit des verbalen und inhaltlichen Floskeln-Klöppelns fast unschlagbar, sie ist eine Großmeisterin in der Nicht-Beantwortung von konkreten Fragen durch verschwurbeltes Ausweichen mit Hilfe rhetorischen Luftblasen aus dem Schatzkästchen nichts-sagender Versatzstücke des Politikersprechs. Auf konkrete Vorhaltungen folgt bei ihr stets die Flucht ins Allgemeine, in das Reich des Wolkigen, des Nebulösen.

So machen die Redakteure der WAZ im Interview folgende – in der Sache zutreffende – Aussage:

„Die großen Lehrerverbände protestieren heftig gegen die Umsetzung der Inklusion: zu wenig Personal, schlechte Ausstattung, kaum Fortbildung.“

Was weiß die Ministerin zu antworten:

„Inklusion ist ein Jahrhundertprojekt, dafür gibt es keine Blaupause (...)Wir gehen behutsam vor(...)“

So kann man es natürlich sagen, wenn man seine eigenen Versäumnisse wegschwatzen will. Aber die Frage muss dann auch erlaubt sein: Gerade wenn es ein Jahrhundertwerk ist, gerade wenn man behutsam sein will, muss man dann nicht erst recht die Vorbereitung einer Reform besonders gut durchdenken, um die Voraussetzungen für einen gelungenen Start zu schaffen? Nun ja: man kann auch die Auffassung vertreten, dass Kinder das Schwimmen am besten lernen, wenn man sie einfach ohne vorherige Anleitung und Übung ins tiefe Wasser wirft und ihnen hinterher ruft: „Jetzt mach´ aber ´mal voran!“

Ihren beiden bisherigen Alleinstellungs-Merkmalen hat Ministerin Löhrmann nun aber weiteres hinzugefügt, nämlich eine Charakterlosigkeit sondergleichen: unverhohlen verspricht die Ministerin den Grundschullehrern in Nordrhein-Westfalen höhere Bezüge, wenn die Grünen nach der Landtagswahl 2017 noch an der Regierung beteiligt sind – und sie wohl noch das Ministeramt bekleidet, was sie aber nicht ausspricht! Das klingt in der WAZ so: „Die bessere Bezahlung aller Grundschullehrkräfte haben wir Grüne uns für die nächste Legislaturperiode vorgenommen.“

Da werden dann ja wohl die 45 000 Grundschulpädagogen in NRW bei der Landtagswahl 2017 an der richtigen Stelle ihr Kreuz machen.

Nicht, dass ich jetzt falsch verstanden werde! Die an den Grundschulen arbeitenden Lehrerinnen und Lehrer haben eine Aufbesserung ihrer Bezüge mit Sicherheit verdient, ja, sie ist überfällig! – aber für die tägliche Arbeit mit den Kindern wären kleinere Lerngruppen, besser ausgestattete Schulen, renovierte Schulgebäude und Sporthallen, qualifiziertes Vertretungspersonal in ausreichender Anzahl, eine Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer von bürokratischem Plunder und eine Besetzung der großen Zahl von nicht-besetzten Rektoren- und Konrektoren-Stellen vielleicht auch ´mal einen Gedanken wert. Die Herausforderungen in der Arbeit mit Grundschulkindern und die täglichen Frustrationen werden nicht durch ein paar Euro geringer, sondern dadurch, dass man auf die gewachsenen Aufgaben und Anforderungen auch strukturell reagiert.

Eine Gehaltserhöhung – gut! Aber in diesem Falle hat es den Beigeschmack von Schmerzensgeld, vor allem aber ist es ein hochnotpeinlicher Versuch, Stimmen zu kaufen!



Bernd Matzkowski geb. 1952, lebt in GE, nach seiner Pensionierung weiter in anderen Bereichen als Lehrer aktiv

Misstände im Klassenzimmer

„Ich werde keinem Kind mehr gerecht“

Die Lehrer schlagen Alarm: Inklusion, Flüchtlingskinder, Apathie – guter Unterricht sei kaum noch möglich. Und die Klassen würden nicht ausreichend unterstützt. Eine Betroffene erzählt. 13.02.2017



Aufmerksame Schulanfänger der Grundschule Crossen in Zwickau: nicht überall verläuft der Unterricht so problemlos.

Ich bin seit 15 Jahren Lehrerin, aber wenn ich gewusst hätte, dass der Unterricht irgendwann mal so aussieht wie jetzt, hätte ich einen anderen Beruf gewählt. Ich unterrichte an einer ganz normalen Grundschule in Frankfurt. Eine durchschnittliche Klasse sieht heute so aus: Von 25 Kindern können ein Drittel nicht richtig Deutsch sprechen, etwa acht Kinder sind verhaltensauffällig, dazu kommen hochbegabte Kinder, traumatisierte Flüchtlingskinder und noch ein Inklusionskind, das besonderer Förderung bedarf. Auf der Strecke bleiben die paar normalen, unauffälligen, lernbegierigen Kinder, die einfach mitlaufen, weil man als Lehrerin keine Zeit für sie hat.

Inklusion ist eigentlich eine gute Sache, aber nicht unter diesen Bedingungen. Es gibt Kinder, da lohnt es sich sehr, sie in der Regelschule zu integrieren, aber bei vielen Kindern ist das nicht möglich. Manche Inklusionskinder treten den Lehrer, kratzen andere Kinder blutig und überschreiten permanent Grenzen. Wenn man als Lehrerin Glück hat, bekommt dieses Kind einen Inklusionshelfer, der hilft ihm bei den Aufgaben und passt darauf auf, dass das Kind sich nicht aus dem Fenster stürzt oder auf dem Schulhof nicht verprügelt wird, aber du als Klassenlehrerin musst den Unterricht vorbereiten und auf die speziellen Lernbedürfnisse dieses Kindes eingehen. In unserer Schule gibt es zwei Förderlehrer, die nehmen die Kinder ein oder zwei Mal in der Woche aus dem Unterricht raus und machen mit ihm gesondert Aufgaben. Das ist ein Tropfen auf den heißen Stein. In der restlichen Zeit ist man wieder auf sich alleine gestellt und muss permanent auf die Kinder eingehen, damit sie den Vormittag überstehen.

Inklusionskind bedeutet mehr Arbeit

Manche Eltern wollen auch nicht wahr haben, dass mit ihrem Kind etwas nicht stimmt. Wir haben an der Schule zum Beispiel ein sehr schwieriges Kind, das gleich nach der Einschulung auffällig wurde, die Eltern aber sagten, im Kindergarten sei davon nichts zu merken gewesen. Das Kind macht keinen Schritt selbst, kann nicht alleine sein Mäppchen auspacken, die Frühstücksdose aus dem Ranzen holen, es vergisst zwischendurch, wo die Toilette ist. Das Kind ist faktisch nicht beschulbar, aber du darfst es in den ersten beiden Schuljahren nicht offiziell überprüfen lassen.

Heute ist dieses Kind im vierten Schuljahr und muss auf dem Würfel immer noch die einzelnen Augen nachzählen, während schon Kindergartenkinder die Zahlen eines Würfels als Gesamtbild erkennen können. Mittlerweile hat das Kind den Inklusionsstatus. Aber das war ein Kampf. Ich kann Lehrer verstehen, die in so einem Fall sagen: Bevor ich mir den ganzen Papierkrieg antue, Förderpläne schreibe, dauernd runde Tische mit Psychologen und Förderausschüssen habe, lasse ich das Kind einfach mitlaufen und Mandalas ausmalen, bis es sitzen bleibt. Das ist total ungerecht, aber ich kann es verstehen.

Ein Inklusionskind bedeutet einen Haufen mehr an Arbeit. Du koordinierst dauernd mit dem Inklusionshelfer, du koordinierst mit den Nachmittagseinrichtungen, mit dem Hort, mit dem Sportverein, je nach deinem Engagement, du hast immer wieder runde Tische mit Förderlehrern und triffst dauernd die Eltern.

Wir haben an der Schule ein Kind mit Asperger-Syndrom, das bekommt nicht viel mit im Unterricht und kann einen ganzen Vormittag in der Gruppe kaum aushalten. Die Eltern sagen dazu nur, dass die Lehrerin sich eben fortbilden müsse, dabei wäre das Kind in einer anderen Schulform besser aufgehoben und könnte viel professioneller gefördert werden. Die Eltern denken, sie ermöglichen ihrem behinderten Kind in der Regelschule ein normales Leben, aber es ist gar nicht normal für die Kinder. Sie haben von Anfang an in der Klasse eine besondere Rolle und werden auf einen Thron gehoben, weil die Lehrerin sich am meisten um dieses Kind kümmert.

Förderschulen sind bessere Alternativen

Wir haben an der Schule ein Kind mit Asperger-Syndrom, das bekommt nicht viel mit im Unterricht und kann einen ganzen Vormittag in der Gruppe kaum aushalten. Die Eltern sagen dazu nur, dass die Lehrerin sich eben fortbilden müsse, dabei wäre das Kind in einer anderen Schulform besser aufgehoben und könnte viel professioneller gefördert werden. Die Eltern denken, sie ermöglichen ihrem behinderten Kind in der Regelschule ein normales Leben, aber es ist gar nicht normal für die Kinder. Sie haben von Anfang an in der Klasse eine besondere Rolle und werden auf einen Thron gehoben, weil die Lehrerin sich am meisten um dieses Kind kümmert.



Förderschulen sind für zahlreiche Kinder die richtige Alternative.

Man kann auch nicht davon ausgehen, dass die I-Kinder, wie die Inklusionskinder genannt werden, automatisch zu den Geburtstagen oder zum Spielen am Nachmittag eingeladen werden, jedenfalls jene, die am Vormittag für die gesamte Klasse nicht leicht erträglich sind. In den Förderschulen würde es den

Kindern meiner Meinung nach besser gehen, sie wären weniger isoliert und würden in kleineren Klassen besser gefördert. Als ich vor 15 Jahren als Lehrerin angefangen habe, gab es an manchen Schulen in Frankfurt den sogenannten Gemeinsamen Unterricht. Das waren Klassen mit nicht mehr als 21 Kindern, in denen es drei Inklusionskinder gab und die von einer Lehrerin und einer Förderschullehrerin gemeinsam unterrichtet wurden. Das war ein gutes Modell, das aber offenbar zu teuer war, denn es wurde wieder abgeschafft.

Traumatisierte Flüchtlingskinder

Das schlimme ist, du bist als Klassenlehrerin gezwungen, taktisch zu denken. Bei den Lernhilfe-Kindern und sozial emotionalen und praktisch-bildbaren Kindern ist die Grau-Zone riesig und weitläufig interpretierbar. Je nach Kapazität muss man sich dann entscheiden: Kämpfe ich zwei Jahre um einen inklusiven Status für ein Kind? Dann kommt, wenn ich Glück habe, einmal in der Woche ein Förderschullehrer. Oder habe ich mehr davon, wenn das Kind keinen inklusiven Status bekommt? Dann kriege ich wenigstens einen unausgebildeten I-Helfer, der jeden Tag im Unterricht mit dabei ist. Oder ist es schlauer, wenn ich bei einem Kind auf Lernhilfe plädiere und nicht darauf, dass es emotional soziale Schwierigkeiten hat, weil ich diesem Fall gar keine Unterstützung bekommen würde? Das alles muss man abwägen, aber das wird natürlich nicht immer dem Kind nicht gerecht.

In unserer Gesamtkonferenz, die alle zwei Wochen stattfindet, reden wir nur noch über Inklusion, über die Probleme damit, über neue Paragraphen oder rechtliche Grundlagen. Dann denke ich mir jedes Mal: Warum eigentlich? Ich bin doch keine Förderschullehrerin. Und außerdem haben wir genug andere Probleme an der Schule, über die man reden müsste.

Im vergangenen Jahr war in meiner Klasse ein Flüchtlingskind, das war traumatisiert und hat nur gebrüllt. Es ging dann erst einmal darum, dem Kind ein gutes Gefühl in der Klasse zu geben. Anfangs saß es nur in der Spielecke, nach einem dreiviertel Jahr hat es angefangen, ein bisschen die Sprache zu lernen und körperliche Berührung zuzulassen. Irgendwann hat es sich das erste Mal auf meinen Schoß gesetzt, da sind mir die Tränen runtergelaufen. Ich habe ein dreiviertel Jahr in das Kind investiert, habe einen Übersetzer organisiert, den ich im Unterricht anrufen konnte. Ich habe die Eltern mit ins Boot geholt, die haben irgendwann Vertrauen gewonnen, es lief gut – und dann war das Kind nach den Sommerferien auf einmal weg. Weiter gezogen, vermutlich ins nächste Flüchtlingsheim. Aber das erfährst du als Klassenlehrerin nicht. Ich fürchte, wenn das nächste Flüchtlingskind kommt, werde ich emotional nicht mehr so viel investieren.

Viele Kinder sind vernachlässigt

Viele Kinder sind auch einfach nur vernachlässigt. Wir haben in unserer Schule einige Erstklässler, die stehen alleine auf, die bekommen kein Frühstück mit in die Schule, die Mütter, oft alleinerziehend, haben Spätschichten und kriegen es nicht auf die Reihe. Viele Erstklässler sind jeden Tag bis 17 Uhr in der Betreuung und gehen dann alleine nach Hause. Es gibt viele Familien, da kümmert sich keiner. Auch bei den Wohlstandskindern. Die haben materiell gesehen alles, aber trotzdem hört ihnen zuhause keiner zu, weil die Eltern beide arbeiten

und das Au-Pair-Mädchen überfordert ist. Die drehen dann morgens in der Schule richtig auf. Wenn man einem dieser Kinder dann ins Zeugnis schreibt: „Ihr Kind hält sich nicht immer an die Regeln“, droht der Vater sofort mit einer Klage. Der Erziehungsauftrag in der Schule wird immer größer. Ich habe auch schon Kinder nach Hause geschickt, weil sie den Unterricht komplett boykottierten, und dann die Eltern angerufen, um ihnen das zu sagen. Da bekomme ich schon mal die Antwort: „Sie müssen das aber hinkriegen. Erziehen Sie doch mein Kind. Sie sehen es schließlich öfter als ich.“ Viele Eltern lassen ihren Kindern alles durchgehen und dem Kind wird suggeriert, dass die Lehrerin nicht genug Rücksicht auf seine Bedürfnisse genommen hätte. Dabei sind das manchmal Kinder, die aus bürgerlichen Elternhäusern stammen, aber „Fotze“ zu mir sagen. Ein Fall für den Schulpsychologen? Fehlanzeige! Der muss mehrere Schulen betreuen und hat den nächsten freien Termin erst in drei Monaten.

Hinten runter fallen oft die Kinder, die unauffällig sind. Ich versuche als Lehrerin, die Guten besonders hervorzuheben und viel zu loben, und ich ignoriere jene, die permanent stören. Oder ich schmeiße sie raus, weil ich finde, dass die anderen auch ein Recht auf Ansprache haben. Für die muss ich auch da sein.

Nicht unter diesen Bedingungen

Nebenbei sind wir noch in mindestens fünf Arbeitskreisen, schreiben dauernd Förderpläne auch für die normalen Kinder, organisieren Schulfeste, Sportfeste, Bundesjugendspiele, Faschingsfeste, Herbstfeste, Weihnachtsfeiern, Projektwochen, Lesenächte, Klassenfahrten und ein AG-Angebot für den Nachmittag. Und alles, was wir machen, jede Entscheidung, wird dann wieder auf den Prüfstand gestellt. Wir evaluieren ständig alles und dauernd, unser Schulprogramm, Curriculae in allen Fächern, Schulbücher, Didaktik-Vorgaben, Klassenarbeiten und sonst irgendwelche Beschlüsse.

Heute würde ich keine Grundschullehrerin mehr werden, weil ich den Kindern nicht mehr gerecht werde. Mir macht die Arbeit Spaß, aber nicht unter diesen Bedingungen. Ich bin Lehrerin und will altersgerecht Inhalte vermitteln, aber das tritt immer mehr in den Hintergrund. Wir alle haben uns bewusst gegen das Lehramt an Förderschulen entschieden, obwohl wir mehr Stunden haben und weniger Geld verdienen. Jetzt machen wir den Job für beide Lehrämter – bei gleichem Deputat.

Ich finde es auch unwürdig, dass wir alles glatt bügeln und die Steine aus dem Weg räumen, immer den Kindern zuliebe. Denn irgendwie versucht man alles immer hinzukriegen, weil man eine moralische Verantwortung hat, aber eigentlich ist es eine große Lüge. Ich arbeite mehr als doppelt so viele Stunden, als ich bezahlt bekomme. Wir haben an unserer Schule auch einen hohen Krankenstand, vermutlich weil man es gar nicht anders aushält.

Aufgezeichnet von Anke Schipp

Dieser Artikel stammt aus der Frankfurter Allgemeine vom 22.03.2017

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Mehr unter: <http://m.faz.net/aktuell/gesellschaft/misstaende-andeutschen-schulen-eine-lehrerin-berichtet-14871446.html>

Hauptspeise- einfache Zubereitung- vegetarisch

Heute:

Gebackene Süßkartoffel mit Spinat und Pinienkernen

Zutaten für 4 Personen

- 4 große Süßkartoffeln
- 1 Zitrone
- 1 Granatapfel
- 8 EL Pinienkerne
- 250g Spinat
- 12 EL Joghurt
- 2 Knoblauchzehen



Zubereitung: 45-60 Min.

Zuerst:

Backofen auf 200 Grad vorheizen. Die Schale der Süßkartoffeln mit einer Gabel mehrmals einstechen. Anschließend auf ein mit Backpapier ausgelegtes Backblech legen und bei 200 Grad ca. 45 - 60 Min. backen (Umluft - mittleres Fach)

Währenddessen:

- Knoblauch hacken, → beiseite stellen
- Zitrone halbieren, → beiseite stellen
- Granatapfel halbieren u. Kerne von Schale trennen (klopfen/mit kl. Löffel) → beiseite stellen
- Pinienkerne in einer großen Pfanne (ohne Öl) goldbraun anrösten → beiseite stellen
- Spinat u. Knoblauch in derselben Pfanne mit etwas Olivenöl bei mittlerer Hitze 1 - 2 Min. andünsten, ca. 1/2 Zitrone darüber auspressen, salzen, etwas pfeffern, Pinienkerne hinzugeben → beiseite stellen

Finale:

- Süßkartoffeln nach 45 - 60 Min. aus dem Ofen nehmen und von Schale befreien (heiß!)
- Süßkartoffeln in Scheiben schneiden, auf einem flachen Teller drapieren und die Spinat- Pinienkern-Mischung auf die Kartoffeln geben, etwas Zitronensaft hinzugeben, mit Joghurt beträufeln und mit Granatapfelkernen garnieren.
- Nach Geschmack mit Salz u. Pfeffer würzen.

Mhm, lecker,

gut aus **GEW** ählt!

Trendumkehr im Bereich der Schülerzahlen

Prof. Dr. Klaus Klemm setzt sich in einem Artikel für die Zeitschrift „Schulverwaltung NRW“ (2017, Ausgabe 2) mit der aktuellen demografischen Entwicklung und deren Auswirkung auf den Grundschulbereich auseinander. Er greift dabei auf Statistiken und Prognosen des Statistischen Bundesamtes und des MSW NRW zurück.

Prof. Klemm verdeutlicht, dass bereits jetzt schon und erst recht in den kommenden Jahren die Verbindung von wachsenden Zuwanderungsüberschüssen und steigenden Geburtenzahlen „zu einer Trendumkehr bei der Entwicklung der Schülerzahlen und damit zu einem bis dahin nicht erwarteten anwachsenden Raum- und Lehrkräftebedarf“ (SchVw NRW 2017, S.36, Ausgabe 2) führt.

Allein die Geburtenentwicklung in NRW (2013: 145755 geborene Kinder, 2014: 155102, 2015: 160468) wirkt sich schon bedarfssteigernd aus (vgl. ebd., S. 36). Für den Zeitraum bis zum Schuljahr 2021/22 können somit für diesen Bereich durch die vorhandenen Geburtenjahrgänge größere Unsicherheiten ausgeschlossen werden.

Die Abschätzung der Zahlen für Zuwanderer und Flüchtlinge gestaltet sich jedoch schwieriger. Prof. Klemm verdeutlicht anhand der Prognosen des Statistischen Bundesamtes, dass „die tatsächliche Wanderungsentwicklung für Deutschland insgesamt erheblich unterschätzt (2014: Ist – 550 500, Prognose – 500 000, 2015: Ist – 1 139 400, Prognose – 500 000)“ worden ist (ebd., S.36). Auch die bisherige Voraussage zu den Zahlen der Grundschulbevölkerung Nordrhein-Westfalens fällt eher zu gering aus (ebd.). Aufgrund des vorliegenden statistischen Materials geht Prof. Klemm für die Altersgruppe der 6 bis unter 10-jährigen in NRW im Schuljahr 2021/22 von 62 000 mehr Schülerinnen und Schülern aus, als in der Landesprognose angenommen.

Sein Fazit lautet deshalb:

„Bis zum Ende der kommenden Legislaturperiode müssen gegenüber dem Schuljahr 2015/16 bei einer durchschnittlichen Klassenfrequenz der Grundschule von 23 insgesamt 926 Grundschulklassen (das entspricht etwa 116 zweizügigen Grundschulen) zusätzlich gebildet und mit Lehrkräften und Schulraum versorgt werden“ (ebd., S. 38).



Prof. Dr. Klaus Klemm ist ein emeritierter Professor für Bildungsforschung und Bildungsplanung an der Universität Duisburg-Essen in Essen

Wie geht's? - Schwerbehinderte LehrerInnen an unseren Schulen

Aus meiner langjährigen schulischen Tätigkeit und meiner Erfahrung in der GEW-Fachgruppe Grundschule sind mir viele positive Fälle bekannt, bei denen Schwerbehinderte Lehrerinnen Bedingungen vorfinden, unter denen sie ihre Fähigkeiten voll entfalten können. In Kooperation mit vielen Schulleitungen, Schulumt, Bezirksregierung, Integrationsamt und LWL ist es gelungen, Arbeitsplätze behindertengerecht anzupassen. Auch die Stadt Gelsenkirchen hat häufig schnell reagiert, wenn sie in bestimmten Fällen um Hilfe gebeten worden ist.

Aber mitunter fehlt uns allen im Alltag die Zeit, um uns die tatsächlichen Bedingungen vor Augen zu führen, unter denen schwerbehinderte Kolleginnen arbeiten. Wie fühlt es sich tatsächlich an, ständig auf Hilfe angewiesen oder von Schmerzmitteln abhängig zu sein, jede Nacht schlecht zu schlafen, ständig Arztbesuche oder Therapietermine wahrnehmen zu müssen, inkontinent zu sein und gleichzeitig eine Klasse zu beaufsichtigen, ständig Diät halten zu müssen, Rezepte rechtzeitig zu besorgen und einzulösen, in Bewegung oder der Wahrnehmung eingeschränkt zu sein - neben allem anderen, was wir im Alltag erleben?

In den kleinen Systemen sehen wir häufig „rot“, wenn jemand bestimmte Aufgaben nicht erledigen kann. Dann bedeutet dies für uns schnell: Das sollen wohl jetzt alle anderen übernehmen?

Dies ist sicherlich teilweise eine berechtigte Sorge, denn unsere Arbeit muss getan werden, auch wenn Kollegen erkranken oder Stellen unbesetzt bleiben. Die Schulleitungen sind gehalten, Schwerbehinderten eine Beschäftigung gemäß ihrer Fähigkeiten zu ermöglichen. Schwerbehinderte Lehrkräfte haben eigene Kompetenzen und sie können ggf. andere Aufgaben übernehmen, die ihnen möglich sind!

Es bedarf eines Umdenkens und kreativer Ideen. Trotz aller Belastungen dürfen wir unseren Teamgeist nicht verlieren. Bei Bedarf müssen wir gemeinsam unsere Belastungsgrenzen formulieren. Gern stehe ich Ihnen beratend zur Seite!



Marion Appold, GEW-Fachgruppe Grundschulen Gelsenkirchen

Das ist Gesetz:

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (vgl. § 81 Abs. 4 SGB IX).

Arbeitszeiten und Pausen können für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den Arbeitszeitvorschriften geregelt werden. Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen.

Das SGB IX bedeutet keine „Begünstigung“ der schwerbehinderten Menschen, vielmehr beabsichtigt es, einen „Ausgleich“ für behinderungsbedingte Nachteile zu schaffen. Die Schwere der Einschränkung, die einem schwerbehinderten Menschen in allen Lebensbereichen - nicht nur im Berufsleben - widerfährt, wird durch den sogenannten „Grad der Behinderung“ (GdB) zum Ausdruck gebracht.

Quelle: https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Beratung/Schwerbehinderung/SL_Module.pdf

"Wenn wir anderen Mut machen wollen, dann brauchen wir selber welchen"



Frank-Walter Steinmeier nach seiner Wahl zum Bundespräsidenten am 12. Februar.

Quelle: Einblick 3/17

Impressum

Herausgeber:

GEW-Stadtverband Gelsenkirchen
Essener Straße 88, 45899 Gelsenkirchen

Redaktion:

GEW-Fachgruppe GS
Verantwortlich i.S.d.P.
Lothar Jacksteit,
GEW-Stadtverband Gelsenkirchen
Auflage: 3000 Exemplare

Lektorinnen: Helga Wilde,
Martina Albretsen
Layout: Christine Steinchen
Druck: Firma Blömeke
SRS GmbH

Integration ernst nehmen!

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass an jeder Grundschule pro Jahrgang eine neu zu schaffende Stelle für gelingende Integration angegliedert 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. Eine Lehrkraft kann alleine diese Vielfalt nicht bewältigen. Soll die Integration verschiedener Gruppen in einer Klasse gelingen, muss pro Jahrgang mindestens eine Stelle für gelingende Integration geschaffen werden.

Sozialarbeit ausbauen!

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass an Grundschulen in Gelsenkirchen eine volle Stelle für Sozialarbeit eingerichtet wird.

Begründung: Im Handlungsfeld zwischen Schule, Eltern und Gesellschaft ergeben sich durch Zuwanderung, Flüchtlinge, Inklusion, etc. viele Aufgaben, Anforderungen und Probleme. Diese werden oft in die Schule hereingetragen und sind von Lehrkräften, Schulleitung und Sekretariat nicht zu bewältigen. Um Missverständnisse u.a. zwischen Schule und Elternhaus zeitnah ausräumen zu können würden SozialarbeiterInnen eine wichtige Integrationsfunktion wahrnehmen.



Mobile Endgeräte für Lehrkräfte bereitstellen!

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert den Personalrat auf, sich für die Bereitstellung von mobilen Endgeräten (Notebook, Tablet) zur ausschließlich dienstlichen Nutzung einzusetzen.

Begründung: Lehrkräften stehen PC Arbeitsplätze nicht in angemessener Zahl zur Verfügung. Die Nutzung privater Geräte ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht vertretbar. Die flexible Arbeit von Lehrkräften ist erwünscht und erforderlich. Daher sollte jede Lehrkraft mit einem mobilen Endgerät, das durch die schulische IT vorab geprüft worden ist und datenschutzrechtlich eingerichtet wurde, ausgestattet werden.

Vera abschaffen!

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass das Vera-Verfahren abgesetzt wird!

Begründung: Lehrkräfte treffen bei ihrer Arbeit mit Kindern auf unterschiedliche Lernniveaus. Im Rahmen der praktizierten individuellen Förderung, des Inklusionsprozesses, der Zuwanderung von oft bildungsfernen Kindern aus Südosteuropa und den Flüchtlingen aus arabischen Ländern, die oft nicht oder mit arabischen Schriftzeichen alphabetisiert worden sind verbieten sich vergleichende Arbeiten. VERA ist vor diesem Hintergrund kein geeignetes Messinstrument, sondern diskriminiert alle Akteure.

Sozialpädagogische Fachkräfte einfordern!

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

Begründung: Die Förderbedarfe der SchülerInnen sind in den letzten Jahren gewaltig gestiegen. Durch steigende Klassenstärken, der Flüchtlings- und Zuwanderungsproblematik und des Inklusionsprozesses wird eine individuelle Förderung speziell von Kindern aus benachteiligten Gesellschaftsschichten immer schwieriger. Für die Sicherstellung einer gezielten, lückenlosen Förderung sind Sozialpädagogische Fachkräfte ein unverzichtbarer Bestandteil. Um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten, müssen an allen Grundschulen volle Stellen für Sozialpädagogische Fachkräfte eingerichtet werden.

Sozialindexabhängige Erschwerniszulage einrichten!

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert den Personalrat auf, sich für eine sozialindexabhängige Erschwerniszulage einzusetzen.

Begründung: In Gelsenkirchen beträgt der Sozialindex 100%. Vor dem Hintergrund der hohen ethnischen Heterogenität und der zahlreichen von Armut (und damit verbundenen Problemen) betroffenen Kinder zeichnen sich über das normale Maß herausragende Herausforderungen und Belastungen für Lehrkräfte (und alle anderen schulischen Mitarbeiter) ab. Die Einführung einer sozialindexbezogenen Erschwerniszulage trägt zur Anerkennung der täglich schweren Arbeit bei und würde in geringem Maße höhere Ausgaben für anfallende Gesundheitskosten der Beschäftigten abfedern.

Gelsenkirchen für Lehrkräfte attraktiver machen!

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen fordert den Personalrat auf, dass Gelsenkirchen als Arbeitsort für Lehrkräfte durch besondere Anreize und Hilfen attraktiver wird.

Begründung: Lehrkräfte haben, bedingt durch den großen Lehrermangel, zurzeit eine große Auswahl an attraktiven Schul-/bzw. Arbeitsstandorten. Dies geht zu Lasten der Stadt Gelsenkirchen, was sich an der hohen Zahl unbesetzter Stellen ablesen lässt. Deshalb ist die Schaffung einer attraktiven Arbeitsplatzsituation erforderlich: Bereitstellung von Kita-Plät-

zen, Hilfe bei der Wohnungssuche, Sonderzulagen, Klassenstärke maximal 20 Schüler bei doppelter Personalbesetzung, Einführung von Organisationsstunden (28 WStd., darin integriert 5 WStd. für Organisation), Stärkung des Kerngeschäfts Unterricht, Angebote zur Gesunderhaltung des schulischen Personals etc.

A13/E13 als Einstiegsamt für alle!

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

Begründung: 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. Ein im Auftrag der GEW-NRW verfasstes Rechtsgutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine belegt, dass die unterschiedliche Besoldung gleichwertiger Lehrämter verfassungswidrig ist. 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.33Abs.5GG steht.

Wöchentliche Pflichtstundenzahl aus Altersgründen ermäßigen!

Der Personalrat möge sich dafür einsetzen, dass die Ermäßigung der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden aus Altersgründen in der Bass 11-11Nr.1§2Absatz 2 an die erhöhte Lebensarbeitszeit in folgender Form angepasst werden:

- Zu Beginn des Schuljahres in dem das
- 50. Lebensjahr vollendet wird -1 Stunde
 - 55. Lebensjahr vollendet wird -3 Stunden
 - 60. Lebensjahr vollendet wird -6 Stunden
 - 65. Lebensjahr vollendet wird -10 Stunden

Begründung: Die Lebensarbeitszeit wird sukzessive auf 67 Jahre angehoben. In der Vergangenheit sind Entlastungstatbestände ab 55 eingeräumt worden, um die Regelaltersgrenze erreichen zu können. Diese sind nicht mehr zeitgemäß und müssen auf die Belastungen der heutigen Zeit angepasst werden.

„Gute Schule 2020“ fortsetzen!

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Landesregierung, die Arbeits- und Rahmenbedingungen des pädagogischen Personals durch die Erhöhung der Bildungsausgaben zu verbessern und die „Gute Schule 2020“ im Rahmen der Nachhaltigkeit über den geplanten Zeitraum von vier Jahren hinaus fortzusetzen.

Begründung: Die Lehrkräfte in unseren Schulen sind mit einer Geringschätzung der von ihnen geleisteten Arbeit und mit unzureichenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konfrontiert. Der Renovierungsstau an unseren Schulen muss in Angriff genommen werden. Renovierungsbedürftige Schulen, mit zum Teil maroden Toiletten, zu geringen Schall- und Wärmeisolierungen, etc. entsprechen nicht den Anforderungen an einen Arbeitsplatz und sind nicht tragbar für die Gesunderhaltung der Menschen, die diese Räume täglich nutzen.

Außerdem muss die Mitfinanzierung der Schulen durch die Gehälter der Lehrkräfte ein Ende finden. Die private Bereitstellung von Arbeitszimmern, Arbeitsmaterialien (Schreibmaterial, Ordner, Lehrwerke, Lehrerkommentare, etc.), PC, Druckern, Druckerpatronen, etc. ist weitgehend selbstverständlich und Standard.

Schulscharfe Verfahren zeitweilig aussetzen!

Der Personalrat möge sich für das zeitweilige Aussetzen der schulscharfen Verfahren zugunsten einer zentralen Steuerung auf die höchsten Bedarfe (gemäß Sozial-Index) und stärksten Unterversorgungen einsetzen.

Begründung: Die personal- und zeitbindenden schulscharfen Ausschreibungen laufen fast immer leer. Ein und dieselbe ausgeschriebene Stelle wird oft mehrmals nacheinander ausgeschrieben ohne dass sich überhaupt jemand zum Auswahlgespräch einfindet. Hier könnten Zeit und Nerven gespart werden.

Arbeitszeitneutrale Fortbildungen/ zusätzliche Tage für SchILF ermöglichen!

Der Personalrat möge sich für arbeitszeitneutrale Fortbildungen (zusätzliche Tage für SchILF) bei Neuerungen (Interaktive Lehrmittel, IFÖ Klassen, ...) einsetzen.

Begründung: Die Anforderungen an die Lehrkräfte steigen permanent. Um diesen gerecht zu werden sind Fortbildungen erforderlich. Damit der Arbeitsdruck nicht noch weiter steigt, sollten diese Fortbildungen als zusätzliche pädagogische Ganztage durchgeführt werden.



Klassenräume täglich und gründlich reinigen!

Der Personalrat möge sich für die umfassende Reinigung der Klassenräume einsetzen und den Rat der Stadt Gelsenkirchen auffordern gemäß der Stichprobe von Gelsendienste weitere 400.000 € in den Haushalt für die tägliche Reinigung der Grundschulen einzustellen.

Begründung: Bis auf den Boden und die Tische wird die Ausstattung in den Klassenräumen nur einmal im Jahr gereinigt. Die daraus resultierende Staubbelastung gefährdet die Gesundheit und ist nicht tragbar für die Gesunderhaltung der Menschen, die diese Räume täglich nutzen.

Adäquate Fortbildungsmodulare frühzeitig bereit stellen!

Die Personalversammlung von Grundschullehrkräften in Gelsenkirchen appelliert an den Arbeitgeber, zukünftig vor der Einführung von Neuerungen die Beschäftigten durch adäquate Fortbildungsmodulare auf neue Aufgaben vorzubereiten.

Begründung: Professionelles Handeln setzt entsprechendes Know How voraus. In NRW hat man in der Vergangenheit den entgegengesetzten Weg gewählt. Oft sind Neuerungen eingeführt worden, bevor entsprechende Fortbildungen besucht werden konnten.



Gesundheitsmanager an den Schulen einrichten!

Die Personalversammlung von Grundschullehrkräften in Gelsenkirchen fordert vom Arbeitgeber in Anlehnung an §76 LBG NRW, Wege zur Gesunderhaltung und zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz Schule einzuschlagen und Gesundheitsmanager an den Schulen zu etablieren.

Begründung: Aktuelle Umfragen und Krankmeldungen zu Folge steht die Gesundheit der Lehr- und pädagogischen Fachkräfte auf dem Spiel. Die psychologischen Belastungen am Arbeitsplatz Schule nehmen merklich zu. Um die Gesundheit der Lehrkräfte dauerhaft zu erhalten, sind regelmäßige und wirksame Präventionsmaßnahmen erforderlich. Begleitende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz wie z.B. Ruheräume, geregelte Pausen, ... müssen in den Alltag integriert werden, um Wirksamkeit zu zeigen. Um erfolgreiche Maßnahmen zu institutionalisieren ist der Einsatz professioneller Kräfte/Gesundheitsmanagement unabdingbar.

Rückendeckung durch den Arbeitgeber erhöhen!

Die Personalversammlung von Grundschullehrkräften in Gelsenkirchen erwartet, dass bei körperlichen Angriffen oder Beleidigungen, die in Ausübung oder im Zusammenhang mit dem Dienst erfolgen, ausreichende personelle Ressourcen zur Aufarbeitung jeden Vorfalles bereitgestellt werden und

Strafanzeige durch den Arbeitgeber mit Rechtsschutzsicherung für die Lehrkraft ermöglicht wird.

Begründung: Verbale und tätliche Angriffe in den Schulen sind heute leider keine Seltenheit mehr. Bisher waren Betroffene dabei häufig auf sich gestellt, was ihre Gesundheit oft nachhaltig beeinträchtigt hat. Langfristige Folgen sind nur sehr schwer einzuschätzen. Deshalb ist eine umfangreiche und auf die jeweilige Person abgestellte Hilfestellung nach Gewaltvorfällen unerlässlich.

Finanzielle Ausstattung von Verbundschulen aufstocken!

Die Personalversammlung beauftragt den örtlichen Personalrat, sich bei allen Verantwortungsträgern dafür einzusetzen, dass bei Verbundschulen die Teilstandorte bei der Materialausstattung als eigene Systeme betrachtet werden und mit den entsprechenden finanziellen Mitteln versehen werden.

Begründung: Die Fiktion eines einzigen Systems führt dazu, dass es Verwerfungen bei der Mittelzuweisung und Ausstattung gibt, deren Folgen ungleiche Lern- und Arbeitsbedingungen an den Teilstandorten sind.

Mehr Schulpsychologen für Schulen in Gelsenkirchen!

Die Personalversammlung fordert die Einstellung weiterer Schulpsychologen in der Relation 1:5000.

Begründung: Die UNESCO forderte bereits 1954 auf einer Konferenz in Hamburg den Ausbau der Schulpsychologie auf 1:200. Im Jahre 1973 verabschiedete die KMK den Beschluss zur „Beratung in Schule und Hochschule“. Das offizielle Ausbauziel von 1 Schulpsychologen für 5000 SchülerInnen bis 1980 ist nie erreicht worden.

Stellen bei Schulberatungsstelle entfristen!

Die Personalversammlung für Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an Stadt, Land und Bund die zwei befristeten halben Stellen bei der Schulberatungsstelle Gelsenkirchen zu entfristen und damit in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis umzuwandeln.

Begründung: Die Schulberatungsstelle wird z.Zt. durch zwei halbe Stellen unterstützt. Sie kann deshalb auf angemeldete Bedarfe zeitnäher reagieren. Um die ohnehin schon engen Zeitkorridore für die einzelnen Schulen nicht wieder zu beeinträchtigen, ist die Entfristung der Verträge dringend geboten.

Höhere Besoldungsgruppe für Konrektoren!

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Grundschulen in Gelsenkirchen appelliert an die Landesregierung, auch für KonrektorInnen anzuheben.

Begründung: Die Landesregierung hat zum 01.01.2017 die Besoldungsgruppe für Schulleitungen angehoben. Dabei sind leider die KonrektorInnen, die Teil der Schulleitung sind, vergessen worden.

Wie konnten Probleme zu Herausforderungen werden?

Ja, ich gebe zu, dass ich bei dieser Fragestellung zunächst den Duden (online) zu Rate gezogen und beide Begriffe "nachgeschlagen" habe.

Jürgen Bleichert

Zusammenfassung meiner Recherche:

- das Problem:

1. **schwierige [ungelöste] Aufgabe, schwer zu beantwortende Frage, komplizierte Fragestellung**
Beispiele: die Probleme der Menschheit, soziale Probleme, ein Problem lösen,

2. **Schwierigkeit**

Beispiele: die Probleme wachsen mir über den Kopf, das ist kein Problem für mich, kein Problem!

Synonyme zu Problem:

- Angelegenheit, Aufgabe, Fall, Frage, Problematik, Punkt, Sache, Thema
- Ärger, Erschwernis, Komplikation, Schwierigkeit, Unannehmlichkeit, Verwicklung;

Herkunft:

lateinisch problema = vorwerfen, hinwerfen; aufwerfen = das Vorgelegte; die gestellte Aufgabe, Streitfrage, griechisch problēma

- die Herausforderung:

1. **Aufforderung (zum Kampf)**

Beispiel: Recht auf Herausforderung, auf Herausforderung vorbereiten, (Sport: Kampf um Titel)

2. **Provokation**

Beispiel: Er bemerkte die Herausforderung in ihrer Stimme.

3. **Anlass, tätig zu werden; Aufgabe, die einen fordert**

Beispiele: eine künstlerische, berufliche Herausforderung, die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, eine neue Herausforderung suchen, eine Herausforderung annehmen, sich einer Herausforderung gewachsen fühlen

Synonyme zu Herausforderung:

- Brüskierung, Kampfansage; Affront, Provokation; Aufforderung zum Tanz; Challenge
- Aufgabe, Schwierigkeit, Problem,

Herkunft:

Schon der Blick in den Duden zeigt an 2 Stellen, dass der Begriff PROBLEM deutlich älteren Ursprungs ist als der Begriff HERAUSFORDERUNG. (s. Ursprung und Synonyme)

- Nur für den Begriff Problem gibt es einen "Herkunftsnachweis".

- Für den Begriff Problem gibt es das Synonym Herausforderung laut Duden nicht, aber umgekehrt gilt dies schon.

Sie ahnten es bereits, nun wissen Sie es:

Zuerst gab es die Probleme, daraus entstanden dann die Herausforderungen!

Sie alle kennen diese "ehemaligen Probleme": herausfordernde Schüler/innen, herausfordernde Eltern, herausfordernde Gespräche, herausfordernde Situationen, Inklusion als Herausforderung, Integration als Herausforderung, Zuwanderung als Herausforderung.
(Die australische Rockband AC/DC besang seinerzeit noch in einem ihrer Lieder das "problemchild" - heute müsste der Titel wohl anders lauten.)

Doch warum mussten die Probleme in unserem Berufsalltag den Herausforderungen weichen?

Allgemein lässt sich wohl sagen, dass Problemen eine große, eher negative Bedeutung beigemessen wird. Man wird auf (unangenehme) Probleme aufmerksam, kann sie kaum lösen bzw. sie auch - in passiver Haltung - ignorieren oder aussitzen. Der Neologismus "Herausforderung" lässt sich heutzutage nun prima und natürlich gewollt als Synonym für Problem gebrauchen. Kein Arbeitgeber, Chef oder Vorgesetzter wird aktuell noch von Problemen reden, da es ja bedeuten würde, eine "Situation", eine "Aufgabe", ein "Thema" nicht im Griff zu haben bzw. am Problem scheitern zu können.

Stattdessen kommt die Herausforderung ins Spiel. Ihr wohnt eine nicht so große und negative Bedeutung inne (kein Problem). Sie verlangt eine aktive Auseinandersetzung mit einer "Situation", "Aufgabe" oder "Thema". Der Untergebene, Arbeitnehmer muss sich der Herausforderung stellen. Man appelliert an die Moral, den Kampfgeist und den Siegeswillen der Beschäftigten.

Ein Schelm, wer (jetzt) daran denkt, dass so große Problemfelder wie z.B. Inklusion oder Zuwanderung infolge fehlender finanzieller und struktureller bzw. personeller und sächlicher Ressourcen zu Herausforderungen (herausfordernden Themen / Aufgaben / Bereichen) werden konnten.

Natürlich kann aber auch jeder Mensch sich in seinem Dasein und bei seiner täglichen Lebensbewältigung aus Problemen Herausforderungen "machen" und sich ihnen stellen und daran wachsen.

Mein Fazit:

Probleme gab es schon vor den Herausforderungen. Beide Begriffe sollten nicht synonym gebraucht werden. (Vorsicht bei manipulativen Neologismen!) Ob man Probleme hat oder sich Herausforderungen stellt, ist aber auch eine Frage des Standpunktes.

Quellen:

<http://www.denkreich.com/2015/04/20/her-damit-der-unterschied-zwischen-problem-und-herausforderung/>
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/fuehrungsspitzen-chef-wir-haben-ein-problem-aeh-eine-herausforderung-1.1078085>
<https://www.lima-city.de/thread/problem-oder-herausforderung>

Die GEW- GE hat die Landtagskandidaten/-kandidatinnen um Stellungnahme gebeten...

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Vorsitzende

GEW
NRW.

Tel.: 0201/ 29403-20
Fax: 0201/ 29403-67
dorothea.schaefer@gew-nrw.

unser Zeichen: L 20 DS
Datum: 17.01.17

Offener Brief
an die Spitzenkandidat*innen von
- Bündnis 90/Die Grünen
- CDU
- DIE LINKE
- FDP
- SPD

JA 13 – weil alle es verdienen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie sicher wissen, werden die Lehrkräfte an den Schulen in NRW auch im Jahr 2017 immer noch je nach Schulform unterschiedlich bezahlt. Die gleichlange, wissenschaftliche Ausbildung mit sechssemestrigem Bachelor- und viersemestrigem Masterstudium sowie anschließendem 18-monatigem Vorbereitungsdienst - unabhängig vom jeweiligen Lehramt - gebietet dem Gesetzgeber jedoch die Einordnung aller Lehrerinnen und Lehrer in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst). Alle beamteten Lehrerinnen und Lehrer müssen im Eingangsamt nach A 13 Z besoldet werden. Diese Forderung entspricht auch den verfassungsrechtlichen Vorgaben, wie das von der GEW im Januar 2016 vorgestellte Gutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine belegt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich kein sachlicher Grund (mehr) finden lässt, der eine niedrigere Besoldung von Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I im Vergleich zu Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien, Berufskollegs und der Sekundarstufe II an Gesamtschulen rechtfertigen könnte.

Darüber hinaus gilt für die Grundschulen: über 90 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen sind Frauen. Die gerechte Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A 13 Z muss in Zeiten der Forderung nach Förderung von Frauen sowie einem auf Bundesebene von der Großen Koalition geplanten Entgeltgleichheitsgesetz ein konsequenter Schritt zur längst fälligen Gleichberechtigung sein. „Equal pay“ muss von einem „Werbeslogan“ endlich in die politische Realität überführt werden. Ein weiteres Gutachten im Auftrag der GEW von Prof. Dr. Eva Kocher und anderen belegt diesen Aspekt.

Auch die bereits im Dienst befindlichen Lehrkräfte mit der früher erforderlichen Ausbildung sollen entsprechend eingruppiert werden, da deren Erfahrung in der Praxis dem Wert der jetzigen Ausbildung entspricht.

Wir bitten Sie, sich im Landtagswahlkampf in der Sache klar zu positionieren, so dass wir unseren Mitgliedern die Position Ihrer Partei vermitteln können. Im neuen Landtag von NRW erwarten wir von Ihnen den Einsatz für eine bessere Bezahlung.

Mit freundlichen Grüßen



Dorothea Schäfer

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen
Geschäftsstelle, Nünningstr. 11, 45141 Essen, Telefon 0201/2 94 03-01, Telefax 0201/2 94 03-51
Internet: www.gew-nrw.de, E-Mail: info@gew-nrw.de

... und nachfolgende Antworten erhalten:



Sebastian Watermeier
SPD-Landtagskandidat
GE-Süd

Frage 1:

Wie stehen Sie zum Gebot der Landesverfassung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“?

Frage 2:

Ist Ihnen bekannt, dass tarifbeschäftigte Lehrer*innen im Unterschied zu ihren beamteten Kolleg*innen, bei gleicher Ausbildung und gleicher Arbeit, deutlich weniger Geld verdienen?

Frage 3:

Welche Maßnahmen wurden und werden im Land NRW ergriffen, um diese Ungleichbehandlung aufzulösen bzw. eine gerechtere Bezahlung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte zu erreichen? Sind Sie bereit, sich gegen die bestehende Ungleichbehandlung von Tarifbeschäftigten gegenüber Beamt*innen im Schuldienst einzusetzen?

Frage 4:

War Ihnen bisher bekannt, dass in NRW ein Tarifvertrag angewendet wird, der nicht von der GEW als größtem gewerkschaftlichen Tarifpartner unterschrieben wurde und gegen die Interessen der meisten Tarifbeschäftigten im Land verstößt?

Frage 5:

Wie stehen Sie persönlich zu der Frage nach einer Verbeamtung aller Lehrkräfte? Finden Sie es richtig, besonders gegen die doppelte Benachteiligung von Lehrkräften – einmal durch die Schulform und dann noch durch den Angestelltenstatus – einzutreten?

Frage 6:

Was muss sich aus Ihrer Sicht ändern, damit die Rente für Arbeitnehmer*innen, u. a. tarifbeschäftigte Lehrer*innen ausreicht? Welche Schritte werden Sie kurz-, mittel- und langfristig unternehmen, um erkennbare Missstände abzubauen?

Meine erbetene Positionierung zunächst wie folgt:
Als GEW-Mitglied nehme ich die von den Kolleginnen und Kollegen meiner Gewerkschaft aus der Praxis heraus festgestellten Herausforderungen und Belastungen speziell an Gelsenkirchener Schulen sehr ernst. Ich unterstütze deshalb den Horster Appell und will mich insbesondere für eine schnell wirksam werdende Entlastung der Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Zusätzliche Anreize für Kolleginnen und Kollegen, die an Schulen mit besonderen Herausforderungen im Einsatz sind, halte ich im Grundsatz für richtig. Es ist zu prüfen, wie das personalrechtlich ausgestaltet werden kann - es müssen aber in jedem Fall Schulen und Lehrkräfte, die mehr leisten müssen, auch stärker unterstützt werden.

Zu den 6 Fragen:

1. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist verfassungsgemäß und für mich als Sozialdemokrat auch arbeitsmarkt- und sozialpolitisch eine Verpflichtung. Ich persönlich bin der Auffassung, dass Lehrkräfte nicht wegen Schulform oder Dienstverhältnis unterschiedlich bezahlt werden dürfen.

2. Dieser Sachverhalt ist mir bekannt. Ich halte ihn für ungerecht und meine, dass wir ihn überwinden müssen (siehe 1.).

3. Als Gewerkschaftsmitglied unterstütze ich den Einsatz gegen Ungleichbehandlungen und möchte mich für ihren Abbau einsetzen. Ein alleiniger Blick auf den Bruttoverdienst ist dabei nicht zielführend. Es muss vielmehr eine Vergleichbarkeit aller Rahmenbedingungen gegeben sein.

4. Der Umstand ist mir aus der letzten Tarifrunde bekannt. Zum Glück konnte er 2017 überwunden werden. Das ist Erfolg des Einsatzes gerade auch der GEW

5. Für mich persönlich gilt, dass LehrerInnen grundsätzlich nach Abschluss des Referendariats ins Beamtenverhältnis übernommen werden sollten. Bestehende Hürden dafür (z.B. die Gesundheitsprüfung) sind so zu gestalten, dass sie sich an den realen Erfordernissen des Lehrkräftenalltags orientieren und nicht zu einer geringeren Anzahl von Verbeamtungen aufgrund eher zweitrangiger Kriterien wie Beurteilung des Körpergewichts nach BMI führen. Wie bereits erwähnt bin ich zudem der Ansicht, dass der Einsatz an unterschiedlichen Schulformen keinen wesentlichen Unterschied in der Besoldung machen sollte - fordernde Arbeit wird überall gleichermaßen geleistet.

6. Bundespolitisch brauchen wir eine Stabilisierung des Rentenniveaus. Bei zukünftigen Tarifrunden brauchen wir zudem Tarifabschlüsse, die das Lohnniveau der Angestellten im Öffentlichen Dienst soweit heben, dass eine auskömmliche Rente nach langen Beitragsjahren gesichert ist. Diese Fragestellung betrifft natürlich nicht nur LehrerInnen, sondern alle Tarifbeschäftigten des Landes. Als Sozialdemokrat und Gewerkschafter verstehe ich mich als Partner und Unterstützer der ArbeitnehmerInnenseite.



Heike Gephard
SPD-Landtagskandidatin
GE-Nord

Als jahrzehntelanges Gewerkschaftsmitglied (Ver.di) sind die Positionen der Einzelgewerkschaften und des DGB gerade auch vor Ort Basis meines politischen Wirkens. Als Mitglied des Unterausschuss Personal des nordrhein-westfälischen Landtages ist mir sehr daran gelegen, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Dazu haben wir in dieser Legislaturperiode auch zahlreiche Anstrengungen unternommen, die sich auch in finanzieller Hinsicht sehen lassen können. Nach zweijähriger Beratung haben wir im Sommer 2016 ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz verabschiedet. Folgende Punkte gelten daraus insbesondere auch für den Lehrerbereich:

- Stärkung der Familienfreundlichkeit: unter anderem durch Beurlaubungsdauer bis zu 15 Jahren,
- Ausbildung auch in Teilzeit, Abschaffung der Eigenmittelgrenze bei Kinderzuschlägen,
- Pflicht zu einem Gesundheitsmanagement im Öffentlichen Dienst,
- mehr personelle und sächliche Ressourcen für die Einführung der E-Akte und der digitalen Personalakte,
- früherer Versorgungsauskunftsanspruch,
- Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes,
- Wiedereinführung der Jubiläumswendungen (für 25 Jahre Dienstzeit mit 300 Euro, für 40 mit 450 Euro und für 50 mit 500 Euro).

Nunmehr befinden wir uns in der Schlussberatung des Gesetzes zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften (auch hier nur die Punkte, die auch relevant für Lehrerinnen und Lehrer sind):

- Anhebung der Besoldung von Schulleiterinnen und Schulleitern an Grund- und Hauptschulen auf die Besoldungsgruppe A 14,
- Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten der Werkstattlehrerinnen und -lehrer,
- Übernahme der Schmerzensgeldansprüche von Beamtinnen/Beamten, die im Dienst oder aufgrund ihrer Stellung Opfer von Gewalttaten geworden sind – auch wenn sie zivilrechtlich nicht durchsetzbar sind
- Finanzielle Anreize für Beamtinnen und Beamte zur Fortsetzung ihres Dienstes über die Altersgrenze,
- Einführung eines Pflegezuschlages und eines Kinderpflegeergänzungszuschlag im Rahmen der Beamtenversorgung, um Nachteile in der Altersversorgung aufgrund der Pflege von Pflegebedürftigen (im privaten Umfeld) auszugleichen.

Darüber hinaus scheint mir die beste Entlastung des vorhandenen Personals (Beamte wie Tarifbeschäftigte) darin zu bestehen ausreichend Lehrkräfte zu haben. Auch hier können wir uns sehen lassen: Gleich zu Beginn der Regierungsübernahme 2010 haben wir die sog. Lehrerrücke im Umfang von 1550 Stellen geschlossen. Sodann haben wir die Demogra-

phiegewinne auf Grund sinkender Schülerzahlen im Umfang von 10.400 Stellen zur Entlastung im System gelassen. Auf Grund der wieder steigenden Schülerzahlen durch Zuwanderung und den daraus resultierenden besonderen Herausforderungen haben wir bis April 2016 5.800 zusätzliche Stellen geschaffen. Mit dem Nachtragshaushalt 2016 und dem Haushalt 2017 kamen noch einmal 1.767 Lehrerstellen hinzu. D.h. in Summe haben wir nun bei gleicher Schüler- Lehrer Relation 19.517 Lehrerstellen geschaffen. Als Haushaltspolitikerin bin ich stolz darauf dies ermöglicht zu haben.

Vor diesem Hintergrund möchte ich die 6 Fragen wie folgt beantworten:

- 1.** Selbstverständlich unterstütze ich die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit in allen Bereichen, da es einerseits Gebot unserer Verfassung ist und andererseits meinem Grundverständnis von gerechter Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik entspricht.
- 2.** Der Sachverhalt ist mir bekannt. Rot-Grün hat daher die Grundsatzentscheidung getroffen, alle Lehrerinnen und Lehrer zu verbeamten, sofern nicht in der Person selbst Gründe liegen, die den beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen entgegenstehen (Qualifikation (Quereinsteiger) oder Gesundheit). D.h. Verbeamtung ist die Regel, Einstellung als Tarifbeschäftigte/r die Ausnahme. Aber mir ist bekannt, dass es zahlreiche Altfälle gibt, wo zum Teil trotz großer Anstrengung es nicht gelungen ist, dies nachträglich zu heilen.
- 3.** Mein politisches Wirken ist darauf gerichtet, den Arbeitgeber Land dazu zu bewegen in den Tarifverhandlungen die Lücke zwischen Tarifbeschäftigten und BeamtInnen Schritt für Schritt zu schließen. Gleichzeitig gilt es darauf zu achten, dass auch bei einer prinzipiellen 1:1 Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtenschaft, die Maßnahmen zur Schließung der Lücke nicht mit übertragen werden.
- 4.** Ja, auch dieser Sachverhalt ist mir bekannt. Gerade diese Ausgangslage hat m. E. bei der im Februar gefundenen Tarifeinigung ihre Wirkung entfaltet. Die Einführung der Stufe 6 in den höheren Entgeltgruppen 9 bis 15 ist das Ergebnis. Ab 2018 bringt sie den Beschäftigten einen weiteren Gehaltssprung von drei Prozent, wenn sie 15 Jahre beschäftigt sind. Die angestellten Lehrkräfte sind gerade in diesen Entgeltgruppen und etwa die Hälfte erfüllen schon jetzt diese Voraussetzung. Dies hat die GEW ja auch bewogen den Tarifvertrag zur Eingruppierung angestellter Lehrkräfte (TV EntgO-L) zu unterzeichnen.
- 5.** Siehe Antwort zu Frage 2.
- 6.** M. E. ist das Solidarprinzip der gesetzlichen Rente nach wir vor das sicherste Prinzip um eine ausreichende Rente zu generieren. Bundespolitisch gilt es einerseits das Rentenniveau zu stabilisieren und andererseits die Beiträge vertretbar zu halten. Dabei ist die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst unverzichtbar, um den Abstand von Renten und Pensionen anzugleichen.



Sascha Kurth
CDU-Landtagskandidat
GE-Nord



Christina Totzeck
CDU-Landtagskandidatin
GE-Süd

Die genannten Fragen beantworten wir im Folgenden mit der im Hinblick auf die geplante Veröffentlichung gebotenen Kürze:

- 1.** Eine gerechte Bezahlung ist für uns ein Grundpfeiler der Arbeit – bei gleicher Qualifikation, gleicher Arbeit und gleicher Leistung ist es daher geboten, auch eine gleiche Bezahlung anzustreben. Dieser Grundsatz gilt für viele Diskussionen auch im aktuellen Kontext der freien Wirtschaft und muss unserer Auffassung nach ebenso für Lehrkräfte gelten.
- 2.** Der grundsätzliche Unterschied bei der Bezahlung zwischen tarifbeschäftigten und beamteten Lehrkräften ist uns bewusst.
- 3.** Die CDU Landtagsfraktion hat erste Vorschläge zur Aufwertung von Lehrstellen und zur Reduzierung offener Stellen bereits Ende vergangenen Jahres gemacht. Eine grundsätzliche Ungleichbehandlung bei gleicher Qualifikation und gleichem Lehramt kann langfristig nicht im Sinne des Landes Nordrhein-Westfalens sein. Daher ist es für uns klar, dass die Adressierung dieser Probleme auch Teil der bildungspolitischen Weichenstellung in der nächsten Legislaturperiode in Nordrhein-Westfalen sein muss.
- 4.** Mit Blick auf die tariflichen Auseinandersetzungen auch in großen Wirtschaftsunternehmen ist die Einheitlichkeit von Tarifverträgen auch aus Sicht der Planungssicherheit unserer Auffassung nach grundsätzlich zu begrüßen. Die unterschiedliche Berücksichtigung zumindest verschiedener beruflicher Gruppen ist jedoch auch hier geübte Praxis. Auch wenn es sich bei Lehrkräften hier nicht um unterschiedliche Berufsgruppen handelt, ist die Interessenlage jedoch nicht selbstverständlich identisch: Dementsprechend ist aus unserer Sicht die Vertretung von tariflich beschäftigten Lehrkräften nicht gleichzusetzen mit der Vertretung von beamteten Lehrkräften; eine Vertretung von tariflich beschäftigten Lehrkräften durch den entsprechend größten gewerkschaftlichen Tarifpartner unserer Ansicht nach daher geboten.
- 5.** Die Entwicklung zeigt insgesamt die Tendenz, weniger Berufsgruppen zu verbeamten. Aus unserer Sicht dürfen Lehrerinnen und Lehrer dieser Entwicklung aber nicht grundsätzlich anheimfallen - die Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern muss auch weiterhin möglich sein. Nordrhein-Westfalen erlebt durch verschiedene Faktoren einen Mangel und eine Abwanderung von Lehrkräften – die Verbeamtung stellt für das Land Nordrhein-Westfalen daher auch einen Wettbewerbsfaktor im Vergleich mit anderen Bundesländern dar, den wir nutzen sollten. Ein anderer Wettbewerbsfaktor

ist hier auch die Planungssicherheit mit Blick auf Befristung und Vertretungsstellen: Lehrerinnen und Lehrer benötigen auch persönlich Planungssicherheit – nicht nur im eigenen Interesse, sondern auch im Interesse einer hohen Qualität an unseren Schulen.

- 6.** Die Sicherung des Rentenniveaus bzw. die Ausgestaltung einer auskömmlichen Altersrente für gesetzlich Versicherte wird in den kommenden Jahren unserer persönlichen Überzeugung nach erheblichen politischen Anstrengungen bedürfen. In den vergangenen Jahren haben wir bereits diverse Maßnahmen, u. a. die Anhebung des Renteneintrittsalters, erleben dürfen, die zu einer Stabilisierung beigetragen haben. Nichtsdestotrotz sind hier auch mit Hinblick auf eine höhere Lebenserwartung Grenzen gesetzt. Da die Beiträge zur Rentenversicherung ebenso ein gewichtiger Teil der Lohnnebenkosten darstellen, sind hier nach unserer persönlichen Überzeugung gleichsam enge Grenzen gesetzt. Eine konkrete Lösung liegt daher nicht auf der Hand – es wird aus unserer Sicht einer großangelegten Reform bedürfen, um das „System gesetzliche Rentenversicherung“ zukunftsfest auszugestalten und im Vergleich zu privaten Alternativen auch für junge Generationen attraktiv zu halten. Eine Solidargemeinschaft ohne entsprechende Berücksichtigung eines Kapitalstocks kommt damit für die Zukunft möglicherweise nicht in Betracht.



Jürgen Prekel
Bündnis 90, Die Grünen
Landtagskandidat
GE-Nord



Barbara Oehmichen
Bündnis 90, Die Grünen
Landtagskandidatin
GE-Süd

Die in den Fragen formulierten Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten sind uns bewusst. Zum einen sind wir der Auffassung – was man auch unserem Wahlprogramm entnehmen kann –, dass die unterschiedliche Bezahlung von Beamten und Angestellten der Vergangenheit angehören sollte. Nach unserer Auffassung gibt es nur wenige Bereiche in unserer Gesellschaft, wo das Beamtenrecht greifen sollte – dazu gehört der Lehrerberuf nicht. Die Problematik unterschiedlicher Tarifverträge im öffentlichen Dienst und im Bereich der GEW ist uns bekannt, wobei für eine Lösung die Zusammenarbeit der zuständigen Gewerkschaften unter dem Dach der DGB notwendig wäre.

Die gesellschaftliche Absicherung der Rentner muss meiner Auffassung nach in allen Bereichen durch die Bundesregierung so angepasst werden, dass ein menschenwürdiges Leben im Alter möglich ist.

Die im Horster Appell benannten Forderungen unterstützen wir, wobei man unterscheiden muss, was durch Tarifverträge und die Landesregierung geändert werden kann.



Susanne Cichos
FDP-Landtagskandidatin
GE-Nord

Auf Ihre Fragen und mein Statement zum Horster Appell:
Die GEW fragt – die Politik antwortet:

1. Aus Sicht der Freien Demokraten bedarf es an unterschiedlichen Stellen deutlich besserer Anreizsysteme für Lehrkräfte. Für viele Lehrkräfte sind weitere Problemlagen von hoher Bedeutung, so etwa die von Ihnen angesprochene Frage der angestellten Lehrkräfte in deren Wahrnehmung, dass die Unterschiede in der alltäglichen Arbeit zu verbeamteten Lehrkräften sachlogisch nicht zu begründen sind. Ebenso bestehen darüber hinaus natürlich auch weitere wichtige Anliegen, so z.B. bei der Besoldung von Leitungsfunktionen, etwa einen Zeitstrahl zur besseren Besoldung von Stellvertretungsfunktionen oder zur Einrichtung weiterer Stellvertretungsfunktionen an Grundschulen. Auch bestehen an weiterführenden Schulformen Wünsche von Lehrkräften mit großem Korrekturaufwand, dass deren Anforderungen stärkere Berücksichtigung finden. Auch für diese Anliegen haben wir Verständnis in dem vollen Bewusstsein, dass objektiv nicht alle Wünsche zeitgleich erfüllt werden können. Letztlich wird man die Konstellationen nach der Landtagswahl abwarten müssen, die über die Priorisierung der einzelnen Politikfelder entscheiden. Ich kann Ihnen jedoch zusagen, dass wir selbstverständlich die unterschiedlichen Wünsche, unabhängig von der politischen Konstellation, als FDP konsequent im Blick haben.

2. Ja, diese Problematik ist mir bekannt. Und tatsächlich sind auch aus Sicht der FDP die Unterschiede aus Sicht der betroffenen Lehrerinnen und Lehrer nicht begründbar, da z.B. Schülerinnen und Schülern, aber auch Eltern anhand der zu leistenden Arbeit kaum bewusst sein dürfte, ob die unterrichtende Lehrkraft dem Status nach verbeamtet oder aber angestellt ist.

3. Hier müssen schrittweise Verbesserungen umgesetzt werden, auch wenn in Anbetracht der hohen Verschuldung Nordrhein-Westfalens nicht alles Wünschenswerte unmittelbar umgesetzt werden kann. In der Regierungszeit der FDP ist durch die Erhöhung des Verbeamtungsalters ein erster wichtiger Schritt getan worden, um dieser bestehenden Problematik entgegen zu wirken. Leider sind den unter Rot-Grün wiederholt geleisteten Versprechen keine entsprechenden Taten gefolgt, hier deutliche Verbesserungen herbeizuführen. Allerdings haben die Freien Demokraten das rot-grüne Vorgehen, durch die gezielte Schlechterstellung vieler verbeamteter Staatsdienerinnen und Staatsdiener bei Besoldungserhöhungen sozusagen eine Angleichung nach unten durchzuführen, abgelehnt und erfolgreich gegen dieses Vorgehen von SPD und Grünen geklagt.

4. Die FDP erachtet die Tarifautonomie als ein sehr hohes Gut. Aushandlungen und z.B. einzelne Entscheidungen, ob eine Einigung (nicht) mitgetragen und unterschrieben wird,

fallen in die Kompetenz der Tarifpartner. Allerdings hat mit dem jetzigen Tarifabschluss und der Einführung einer Erfahrungsstufe 6 nach meinem Kenntnisstand auch die GEW diesem Ergebnis zugestimmt.

5. Hierzu verweise ich auf die Antwort zu Frage 3.

6. Die FDP setzt auf eine individuelle Ausgestaltung der Altersvorsorge durch eine flexible Kombination von gesetzlicher Rente sowie betrieblicher und privater Vorsorge. In der gesetzlichen Rente wollen wir versicherungsfremde Leistungen wie zum Beispiel die Renten für Erziehungszeiten vollständig aus Bundesmitteln finanzieren, damit nicht alleine die Beitragszahler gesamtgesellschaftliche Aufgaben tragen müssen. Eine Aufweichung des Nachhaltigkeitsfaktors in der Rentenformel halten wir hingegen für den falschen Weg, da dies jüngere Generationen unverhältnismäßig belasten würde. Hinsichtlich der betrieblichen Zusatzvorsorge über die VBL gilt es, ein verlässliches Absicherungsniveau zu erhalten, ohne die aktuellen und künftigen Tarifbeschäftigten durch übermäßige Beitragssteigerungen zu überfordern. Die Ausgestaltung der Altersvorsorge in der VBL obliegt allerdings den Tarifpartnern. Wir treten darüber hinaus dafür ein, die 2004 von der rot-grünen Bundesregierung eingeführte doppelte Belastung von Versorgungsbezügen durch Beiträge zu Kranken- und Pflegeversicherung wieder abzuschaffen.

Zum Horster Appell

Gerne möchte ich auf unterschiedliche Aspekte des Horster Appells näher eingehen. In den vergangenen Jahren sind den Schulen stetig wachsende Aufgaben übertragen worden, die jedoch oftmals nur unzureichend durch entsprechende zusätzliche Unterstützung der Lehrkräfte flankiert wurden. Dies gilt sowohl z.B. für die vollkommen unzureichende Umsetzung der Inklusion als auch für die bestmögliche Flüchtlingsintegration. Die Freien Demokraten wollen den Schulen in einem ersten Schritt eine mindestens 105-prozentige, mittelfristig eine 108-prozentige Lehrerversorgung als Vertretungs- und Gestaltungsreserve zur Verfügung stellen. Mehr Bildungsqualität ist insbesondere auch durch eine bessere Schüler-Lehrer-Relation zu erreichen. Wir wollen die Klassengrößen in allen Schulformen schrittweise reduzieren. Ebenfalls bedarf es deutlich besserer Anreizsysteme für Lehrerinnen und Lehrer. Diese Maßnahmen können einen wichtigen Beitrag leisten, um die Kollegien nachhaltig besser zu unterstützen. Sowohl für die Inklusion als auch für die Flüchtlingsbeschulung sind zusätzliche Zeitrressourcen von hoher Bedeutung, wie es auch von Ihnen zu Recht angesprochen wird. Für die bestmögliche Umsetzung der Inklusion wollen wir verbindliche Qualitätsstandards etwa zu Personal, Doppelbesetzungen, Ausstattung oder multiprofessioneller Unterstützung festlegen. Es muss stärker mit Schwerpunkt-schulen gearbeitet und die Schließung von Förderschulen gestoppt werden, um Wahlmöglichkeiten zu sichern. Zur bestmöglichen Integration bedarf es mehr multiprofessioneller Unterstützung und DAF/DAZ-Lehrkräfte, die Zuweisung an Regelklassen muss sich am Lernstand der Kinder und Jugendlichen orientieren. Darüber hinaus müssen die Kollegien dringend von überbordender Bürokratie wie z.B. Dokumentationspflichten sowie durch Schulverwaltungsassistenten entlastet werden. Nicht zuletzt besteht eine Fürsorgepflicht gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern, die Sie zu Recht ansprechen. So muss auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch auf den zielgerichteten und unterstützenden Umgang mit psychosozialen Belastungen an Schulen von Seiten der Politik ein deutlich stärkeres Augenmerk gerichtet werden.

Multitasking - leistungssteigernd?

Multitasking ist ein wesentliches Merkmal der modernen, immer schneller werdenden Arbeitswelt. Es wird mit hohen Leistungsanforderungen, Druck und besonderer Eignung für moderne Berufe verbunden. Aber ist Multitasking wirklich erstrebenswert oder führt es eher zu Fehlern? Ein Projekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersuchte Fehlerkennungs- und Verarbeitungsprozesse.

Der BAuA-Bericht zeigt, dass gleichzeitiges Bearbeiten von Aufgaben deren Ausführung beeinträchtigt und die Fehlerverarbeitung verändert. Der Bericht "Multitasking und Auswirkung auf die Fehlerverarbeitung - Psychophysiologische Untersuchung zur Analyse von Informationsverarbeitungsprozessen" von Xenia Weißbecker-Klaus kann im PDF-Format kostenlos heruntergeladen werden: www.baua.de/publikationen
Quelle: BAD 3/14



Konrektorinnen und Konrektoren wurden vergessen

Die Landesregierung NRW hat beschlossen, die Besoldung der Schulleitungen zum 01.01.2017 um eine Stufe zu erhöhen. Dabei sind die Konrektorinnen und Konrektoren vergessen worden.

10 Gründe, die für eine Besoldungserhöhung in diesem Amt sprechen:

1. Die Anzahl der Verwaltungsaufgaben für Schulleitungen ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen. Um diese Aufgaben zu bewältigen, benötigen die Schulen ein Schulleitungsteam bestehend aus einem Rektor und einem Konrektor. Um alle Stellen zu besetzen, muss dieses Amt für Bewerber durch eine höhere Bezahlung attraktiver werden
2. Die Landesregierung hat die Aufgabenvielfalt der Rektorinnen und Rektoren durch eine Anhebung der Besoldungsgruppe gewürdigt. Das Engagement der Konrektorinnen und Konrektoren muss entsprechend finanziell wertgeschätzt werden.
3. Viele Konrektorstellen sind unbesetzt. Durch eine höhere Vergütung wird die Funktionsstelle für Bewerber / -innen wesentlich attraktiver.

4. Einige Konrektorinnen und Konrektoren leiten selbstverständlich die Schulen, wenn es keine Bewerbungen auf die Schulleitungsstellen gibt. Dieses Engagement der Konrektorinnen und Konrektoren ist durch eine höhere Besoldungsgruppe zu honorieren.

5. Die Konrektorinnen und Konrektoren übernehmen die gesamte Verantwortung, wenn Rektorinnen und Rektoren ausfallen. Die Wahrnehmung und Durchführung dieser Aufgaben ist durch eine Anhebung der Bezahlung zu würdigen.

6. Konrektoren müssen in der Lage sein, die Leitung der Schule zu übernehmen. Somit müssen zeitliche Ressourcen geschaffen werden, damit sie über alle Angelegenheiten der Schule informiert sind. Hierfür sind finanzielle Anreize zu schaffen.

7. Rektoren und Konrektoren arbeiten eng zusammen. Für diese enge Zusammenarbeit wird ein festes umfangreiches Zeitraster benötigt. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben ist durch eine Anhebung der Vergütung zu belohnen.

8. Die Konrektoren übernehmen innerhalb des Schulleitungsteams selbstständig Leitungsaufgaben. (Planung und Koordinierung der Klassenbildung, die Aufstellung der Stunden-, Raum- und Aufsichtspläne, die Regelung des Vertretungsunterrichts, die Verwaltung des Schülerdatenbestandes, die Schulstatistik, die Planung und Bewirtschaftung der Haushaltsmittel, die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern, Jugendhilfe.) Dieser Einsatz ist durch eine Anhebung der Besoldung wert zu schätzen.

9. An Schulen des gemeinsamen Lernens arbeiten ebenfalls Förderschullehrer /-innen, die eine höhere Besoldungsgruppe haben, als die der Konrektorinnen und Konrektoren. Die Wahrnehmung der umfangreichen Leitungsaufgaben muss honoriert werden.

10. Neben der Leitungstätigkeit haben Konrektorinnen und Konrektoren auch noch eine hohe Unterrichtsverpflichtung mit ständig steigenden pädagogischen Herausforderungen. Der dauerhafte Balanceakt zwischen Unterricht und Büro bedarf einer entsprechenden Vergütung.

Susanne Warschun,
GEW-Gruppe Schulleitungen

Politik ist ein Wettstreit der Ideen.
So ist die Demokratie gedacht."



Präsident Obama in seiner Abschiedsrede
am 10. Januar 2017 in Chicago

Quelle: Einblick 2/17

Mitglieder im örtlichen Personalrat Grundschule



Lothar Jacksteit
Glückaufschule Ückendorf
Tel.: 0209 42241
lothar.jacksteit@gew-nrw.de



Necibe Köse
Schalker Regenbogenschule
Tel.: 0209 82561
necibe.koese@gew-nrw.de



Helga Wilde
GGs an der Erdbrüggenstraße
Tel.: 0209 38634010
helga.wilde@gew-nrw.de



Zeynep Özkan-Altunisik
GGs am Lanferbach
Tel.: 0209 593054
gew-ge@gmx.de



Fatime Yanaz
GGs Hohenfriedberge Straße
Tel.: 0209 23137
fatime.yanaz@gew-nrw.de



Susanne Warschun
Friedrich-Grillo-Schule
Tel.: 0209 3195328
susanne.warschun@gew-nrw.de



Brittaniam Hammond
GGs Georgschule
Tel.: 0209 9822993
britta.hammond@gew-nrw.de



Marion Appold
GGs am Lanferbach
Tel.: 0209 581947
marion.appold@gew-nrw.de



Ingo Langenhagen
ZfsL Gelsenkirchen
Tel.: 0209 3613713
ingo.langenhagen@gew-nrw.de



Martina Albretsen
Martinschule
Tel.: 0209 25671
martina.albretsen@gew-nrw.de

Antrag auf Mitgliedschaft
Bitte in Druckschrift ausfüllen oder online Mitglied werden unter:
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____
 Straße, Nr. _____
 Postleitzahl, Ort _____
 Telefon / fax _____
 E-Mail _____
 Geburtsdatum _____ Nationalität _____
 gewünschtes Eintrittsdatum _____

Berufliches (bitte umseitige)

Berufsbezeichnung (für Studierende: b) _____
 Dienstesintritt / Berufsbeginn _____
 Tarif- / Besoldungsgebiet _____
 Tarif- / Besoldungsgruppe _____
 monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____
 Betrieb / Dienststelle / Schule _____
 Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____
 Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____
 Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

weiblich männlich

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt beurlaubt ohne Bestige bis _____ befristet bis _____
 beamtet in Rente/pensioniert Referendarlat/Berufspraktikum
 teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche im Studium arbeitslos
 teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent Altersteilzeit Sonstiges _____
 Honorarkraft in Elternzeit bis _____

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

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.
 Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864
SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

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

Bitte geben Sie die Bezeichnung des Fach-
 bildungsgruppe und -stufe,
 Prozent der Entgeltgruppe
 Stelle ohne Tarifvertrag
 Prozent der untersten Stufe
 Abbeitrag.
 2,50 Euro.
 zum zahlen einen Festbetrag
 igt der Beitrag 0,68 Prozent
 erinnen beträgt der Beitrag
 nung zu entnehmen.

thüringen
 th-Mann-Straße 22
 Erfurt
 0361/59095-0
 0361/59095-60
 gew-thueringen.de
 gew-thueringen.de

Hauptvorstand
 erberger Straße 21
 Frankfurt a.M.
 069/78973-0



Antrag auf Mitgliedschaft
 im Netz unter
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html
 oder
 in unserer Geschäftsstelle