

**Erfolge, die sich sehen lassen können!**

**Tarifliche Anrechnung des Referendariats auf die Dauer der Stufenlaufzeit.** Vorbereitungs- dienst bzw. Referendariat werden für die Dauer der Stufe 1 berücksichtigt. Damit kommen Neueinstellte bereits nach 6 Monaten anstatt erst nach einem Jahr in die deutlich höhere Stufe 2.

**GEW-Personalräte erreichten bezahlten Urlaub für befristet Beschäftigte.** Befristet Beschäftigte erhalten den ihnen zustehenden bezahlten tariflichen Urlaub vergütet, wenn der befristete Vertrag zu wenige Ferienabschnitte enthält.

**Korrekte Bezahlung von teilzeitbeschäftigten Angestellten dank GEW-Rechtsschutz.** In einer Vielzahl von Rechts-Verfahren erkämpfte die GEW die europarechtskonforme Bezahlung der Teilzeitbeschäftigten. D. h. sie erhalten anteilige Bezahlung anstelle des MAU-Stunden-Satzes.

**Unermüdlicher Einsatz der GEW-Fachgruppe Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen!** Die GEW konnte für diejenigen, die vor Inkrafttreten des TVL ihre Ausbildung begonnen hatten, eine wesentlich bessere Einstufung und damit höhere Bruttoverdienste erreichen. In einer beispiellosen politischen Aktion gelang es erneut, eine Vertrauensschutzregelung für diejenigen zu erreichen, die ihre Ausbildung vor der Neuregelung begonnen hatten.

**Aufstiegslehrgang für Sozialpädagog/innen – Gleichstellung erreicht!** Die GEW hat erreicht, dass Sozialpädagoginnen an Berufsschulen mit zwei wissenschaftlichen Fächern entweder verbeamtet werden können und/oder dass sie nach einer Befähigungsfeststellung über den Aufstiegslehrgang oder den normalen Bewährungsaufstieg in den höheren Dienst gelangen können.

**Altersermäßigung: Zeit statt Geld!** Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten die Altersermäßigung ab dem 58. Lebensjahr anteilig entsprechend ihrem Deputat. Rechnerische Bruchteile bis 0,5 werden als Zeit gewährt, Bruchteile geringer als 0,5 Stunden werden finanziell abgegolten. Bisher konnten nur ganze Stunden als Zeit in Anspruch genommen werden. Die GEW hat sich dafür eingesetzt, dass auch Teilzeitbeschäftigte Kolleg/innen die Altersermäßigung als zeitliche Entlastung erhalten.



**Streiks in den Schulen?**

Die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Anwendung des Streikrechts ist ein zentrales Merkmal von Gewerkschaften. Historisch gesehen mussten alle wichtigen Fortschritte im Bereich der Arbeits- und Vergütungsbedingungen von Arbeitnehmern/innen durch Arbeitskämpfe oder durch die glaubwürdige Drohung mit Arbeitskämpfen durchgesetzt werden. Aber nicht nur Verbesserungen, auch die Abwendung von Verschlechterungen von Standards erfordert ggf. einen Streik oder eine Streikandrohung.

**Bessere Bezahlung von Mehrarbeit bei Teilzeit durchgesetzt!**

Die Durchsetzung der anteiligen Vergütungszahlung für Teilzeitbeschäftigung ist das Ergebnis jahrelanger rechtlicher Auseinandersetzungen mit Unterstützung des GEW-Rechtsschutzes. Nachdem bereits im Jahr 2000 erreicht werden konnte, dass teilzeitbeschäftigte Angestellte Anspruch auf anteilige Vergütung für jede geleistete Mehrarbeitsunterrichtsstunde haben, setzte die GEW diesen Anspruch auch für die teilzeitbeschäftigten Beamten durch. Im Dezember 2007 gelang der Durchbruch beim Europäischen Gerichtshof, im März 2008 entschied



**GEW für eine Datenschutzkultur an Schulen**

**In Zeiten von Internet-Kriminalität, Internet-Mobbing und Datenschutzskandalen beziehen GEW-Personalräte Stellung für den Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten.**

**Wo spielt Datenschutz an der Schule eine Rolle?** Überall, wo personenbezogene Daten oder personenrückführbare Daten verarbeitet werden, z.B. bei Stunden- und Vertretungsplänen, Schulverwaltungsprogrammen, Klassenbüchern, Fotos, Kollegiumslisten, Lern- und Kommunikationsplattformen, Schulhomepages, speicherfähigen Kopierern, bei der Einführung von elektronischen Schließanlagen u.ä. Dazu kommen Notenlisten, Beurteilungen von Schülern, Lehrern oder sonstiger Personen an

Auch im Bereich der öffentlichen Schulen musste die GEW in den letzten Jahren immer wieder das grundgesetzlich geschützte Streikrecht in Anspruch nehmen. Nur so konnten zum Beispiel die Entgeltforderungen für die Jahre 2009 und 2010 durchgesetzt werden, die dann auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wurden.

Im Übrigen hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) 2009 in zwei Urteilen gegen die Türkei ein absolutes Streikverbot der Beamten eine Absage erteilt.

Das Bundesverwaltungsgericht im GEW-Rechtsschutzverfahren zugunsten der stundenanteiligen Besoldung für die teilzeitbeschäftigten Beamten. Diese Entscheidung ist national und somit auch für Baden-Württemberg bindend. Auch rückwirkend für das Jahr 2007 konnten die Kolleg/innen ihre Ansprüche geltend machen.

Das Kultusministerium hat mit den Umsetzungsregelungen eine sog. Bagatellgrenze unvergüteter Stunden eingeführt. Auch dagegen sind inzwischen Verfahren mit Unterstützung des GEW-Rechtsschutzes anhängig.

**Arbeit von Frauen**

Rund zwei Drittel der Lehrkräfte an den Schulen Baden-Württembergs sind Frauen, die meisten neben dem Beruf beansprucht durch Familienarbeit. Zusätzliche Aufgaben belasten sie besonders stark. Frauen in der GEW fordern Verbesserungen der Arbeitsplatzbedingungen sowie den Abbau von Diskriminierungen:

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht „Privatsache“ bleiben! Familienarbeit ist Sache beider Geschlechter und der Arbeitsplatz ist entsprechend auszugestalten. Ein gut ausgebautes Ganztagesangebot ist dafür unabdingbar.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht diskriminiert werden. Sie haben eine anteilige Unterrichtsverpflichtung, werden aber durch

**Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz!**

GEW und Hauptpersonalräte haben inzwischen die flächendeckende Umsetzung von Gefährdungserhebungen der psychomentalen Belastungen erreicht. 2010 wird der erste Durchgang an allen Schulen abgeschlossen. Doch es gibt noch viel zu tun, bevor sich positive Auswirkungen zeigen können. **Die GEW fordert:**

- Die Landesregierung muss Angebote zur Gesundheitsprävention für einzelne Lehrkräfte jeden Alters und für ganze Kollegien bereit stellen. Das „Maßnahmenpaket“ der AG „Erhalt der Dienstfähigkeit“ enthält konkrete Vorschläge wie das Beziehungcoaching von Prof. Bauer; Ausbau des KTM; Fortbildungen für Berufseinsteiger/innen.
- Die Schulen müssen durch Gesundheitsmoderator/innen und Auswertungsworkshops in der Erarbeitung wirksamer Maßnahmen direkt unterstützt werden.

**Wir bleiben weiter dran!**



werden wie es für ihren Zweck notwendig ist,

- keine Verhaltens- und Leistungskontrollen mit Hilfe automatisierter Datenverarbeitung stattfinden,
- Kolleg/innen jederzeit Auskunft über ihre gespeicherten Daten einfordern und ggf. deren Berichtigung oder Löschung verlangen können,
- die Übermittlung von personenbezogenen Daten an Stellen nur eingeschränkt möglich ist.

GEW-Mitglieder in den Hauptpersonalräten haben erreicht, dass es über Landesdatenschutzgesetz und Verwaltungsvorschrift hinaus Regelungen in Form von Rahmen-

unteilbare Dienstaufgaben wie Konferenzen und Fortbildung ungleich mehr belastet als Vollzeitbeschäftigte. Als Ausgleich für Aufgaben im außerunterrichtlichen Bereich, Vertretung und Mehrarbeitsunterricht fordern die Frauen in der GEW Regelungen zur Entlastung bzw. Bezahlung ohne Bagatellgrenzen! Stellenzulagen sind in voller Höhe zu zahlen!

- Frauen sind weiterhin in Führungsfunktionen unterrepräsentiert. Der Arbeitsplatz Schulleitung muss attraktiver werden! Unterstützungskonzepte sind dafür unabdingbar!

**Personalrätinnen setzen sich für den Abbau von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ein!**

**Keine Pension mit 67**

**In mehreren Spitzengesprächen zu Fragen der Dienstrechtsreform konnte der Sonderweg für die Beamtinnen und Beamten im Land bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit abgewendet werden.**

Die Landesregierung will die Pension mit 67 analog der Rentenregelung in achtzehn Stufen bis 2029 einführen. Ein Sonderopfer der Beamt/innen hatte die GEW immer abgelehnt. Mehr noch: Die GEW lehnt – im Gegensatz zum Beamtenbund – sowohl die Pension als auch die Rente mit 67 ab.

Sie ist finanz- und arbeitsmarktpolitisch weder notwendig noch sinnvoll. Damit wird auf dem Rücken der Beschäftigten gespart: im Zeitraum von 2012 bis 2020 voraussichtlich rd. 470 Mio. Euro, insgesamt zwischen den Jahren 2012 bis 2029 voraussichtlich insgesamt rd. 1,62 Mrd. Euro (Günther Oettinger am 15. Dezember 2009).

Schlags der GEW aufgenommen, einen flexiblen Ausstieg mit erhöhter Altersermäßigung zu ermöglichen. Mit dieser Regelung kann zum Beispiel jemand, der/die bislang voll gearbeitet hat, zu wesentlich günstigeren Konditionen mit niedrigerem Deputat weiterarbeiten.

Das reicht jedoch nicht aus. Es ist notwendig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die diese Weiterarbeit erst ermöglichen. Dazu gehören eine deutliche höhere Altersermäßigung sowie Präventionsmaßnahmen, die während der gesamten Dienstzeit von Lehrer/innen auf das Ziel der Verhinderung von Frühpensionierungen gerichtet sind. Die Ergebnisse der auf Initiative der GEW im Jahr 2007 beim KM gebildeten Arbeitsgruppe liegen vor und müssen nun zügig umgesetzt werden.

Die GEW besteht darauf, dass Lehrer/innen weiterhin zum Schuljahresende pensioniert werden, um die pädagogische Kontinuität innerhalb eines Schuljahres zu gewährleisten.



Die freiwillige Weiterarbeit über die bisherige gesetzliche Altersgrenze 65 hinaus wird sich so auswirken, dass sich die Pensionsansprüche erhöhen, wenn der höchstmögliche Prozentsatz noch nicht erreicht ist. Darüber hinaus werden Gehaltszuschläge sowie Anteile der erdienten Pension bezahlt. Damit wurde die Zielrichtung des Vor-

**Werbung statt Bildungsinvestitionen**

**Der Bildungsbereich ist bei den Haushaltskürzungen glimpflich davon gekommen. Aber die Landesregierung gibt das knappe Geld für fragwürdige Imagepflege aus.**

Der Bildung kam zugute, dass die Landtagswahlen 2011 nach Auffassung des Ministerpräsidenten Stefan Mappus in einer schwierigen Situation stattfinden. Die Menschen verstehen die Bildungspolitik im Lande einfach nicht. Deshalb muss man sie besser erklären. Trotz vielerlei Einsparungen im Haushalt für 2010/11 sind erstaunlicherweise auch zusätzliche Mittel eingeplant – allerdings nicht für die Senkung des Klassenteilers in der Grundschule oder den Abbau des strukturellen Unterrichtsdefizits an Beruflichen Schulen oder die bessere Versorgung von Ganztageschulen oder die Schulsozialarbeit.

Nein: Zusätzliche Mittel im Umfang von 2 Millionen sind für eine Informationskampagne zur Qualitätsoffensive Bildung im Jahr 2010 vorgesehen, also im Jahr vor der Landtagswahl.

Der Beschluss über die Qualitätsoffensive Bildung im Sommer 2008 sollte ein Befreiungsschlag für die massiv in die Kritik geratene Bildungspolitik der Regierung werden. Genützt hat dies nicht, obwohl die Qualitätsoffensive durchaus positive Elemente enthält. Einzelmaßnahmen können aber nur begrenzt Wirkung entfalten und ein bildungspolitisches Gesamtkonzept nicht ersetzen. Anstatt eine Kurskorrektur vorzunehmen und sich auf eine breite, tabufreie bildungspolitische Debatte einzulassen, sollen 2 Millionen Euro für Plakate und Hochglanzbroschüren verwendet werden. Das entspricht 40 Lehrerstellen.



Es ist für die GEW völlig indiskutabel, dass mit Steuergeldern Bildungspolitik geschönt verkauft wird statt sinnvolle Bildungspolitik zu machen.



**Liebe Wählerin, lieber Wähler,**  
 in ganz Baden-Württemberg finden in diesen Wochen Personalratswahlen statt. Alle Beschäftigten im Kinderland wählen ihre Interessenvertretung. Sie entscheiden mit Ihrer Wahlbeteiligung auch darüber, ob die Personalrät/innen gegenüber der Schul- und Kultusverwaltung starken Rückhalt haben.  
 Deshalb bitte ich Sie:

- Beteiligen Sie sich an der Personalratswahl und verschenken Sie keine Stimme!
- Wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW und damit eine starke, kompetente und qualifizierte Interessenvertretung!
- Fordern Sie auch Ihre Kolleginnen und Ihre Kollegen zur Wahl auf und erinnern Sie daran: Wählen ist Bürgerpflicht!

Das Ziel der GEW ist klar: Wir brauchen verbesserte Arbeitsbedingungen und eine weitere Qualitätsentwicklung im Bildungsbereich. Der Reformismus der Landesregierung leistet das nicht. Sehr groß ist die Diskrepanz zwischen politischen Willenserklärungen und dem Schullalltag. Reformen sind halberzig und Stückwerk.

In der Sache klar und konsequent, im Ton verbindlich beraten wir, verhandeln wir in den Personalratsgremien, mit der Landesregierung, mit den Landtagsfraktionen, mit dem Kultusministerium und der Schulverwaltung. Die Bilanz unserer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen fällt positiv aus. Das können Sie gerne in dieser Zeitung nachlesen. Es kommt nicht von ungefähr, dass unsere Mitgliederzahl seit den letzten Personalratswahlen um 6.000 auf mehr als 46.000 angestiegen ist. Das ist ein eindrucksvoller Vertrauensbeweis für unsere Arbeit. Ich bitte auch um Ihr Vertrauen!

Mit kollegialem Gruß  
 Doro Moritz  
 GEW-Vorsitzende



**Erfolge für Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen durch die GEW**

Die GEW-Vertreter/innen in den Personalräten setzen sich kompetent und engagiert für die speziellen Belange der Fachlehrer/innen (FL) und Technischen Lehrer/innen (TL) ein. Wir haben uns deshalb für die kommende Zeit folgende Ziele gesetzt:

- FL/TL erhalten das Deputat der Schullart, an der sie unterrichten.
- FL/TL werden nach A 10, A 11, A 12 besoldet bzw. entsprechend nach TVL vergütet.
- Besonders qualifizierten FL/TL wird der Aufstieg in das wissenschaftliche Lehramt ermöglicht.
- Bei der Neustrukturierung der Lehramtsstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses, sollen die Fachseminare einbezogen werden. Der Zugang zu einem Lehramtsstudiengang muss weiterhin für beruflich qualifizierte (ohne Abitur) gegeben sein.

Durch die aktive Unterstützung der vielen betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor Ort können wir auf Erfolge zurückblicken! Es ist uns gelungen, dass im Haushalt des Landes insgesamt 300 neue Beförderungstellen eingestellt wurden. Um den katastrophalen Beförderungsstau abzubauen, muss es hier aber weitergehen.

Wir fordern deshalb vom Landtag, dass in einem dreijährigen Stufenplan die 3000 FL/TL befördert werden, die sich derzeit im Beförderungsstau befinden. Wir konnten durchsetzen, dass im Rahmen der Dienstrechtsreform Beförderungsbesserungen für FL/TL festgeschrieben sind. Und auch für die „lebensälteren“ FL/TL konnten wir eine Vertrauensschutzregelung beim Finanzministerium erreichen.

**Erfolgsbilanz der GEW Bildung braucht eine starke Stimme Bildung ist MehrWert Erfolgsbilanz der GEW Bildung ist MehrWert Bildung braucht eine starke Stimme Erfolgsbilanz der GEW**

Senkung des Klassenteilers | Erhöhung der Leitungszeit für Schulleiterinnen und Schulleiter | Dienstrechtsreform: kein baden-württembergischer Sonderweg bei der Pension mit 67 | Verlängerung der Altersteilzeit für schwer behinderte Beamtinnen und Beamte | Vier Millionen Euro für Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz | Streichung der leistungsbezogene Bezahlung aus dem Tarifvertrag der Länder | Gemeinsam erfolgreich Wirken | Änderung der Notenverordnung: Weniger Klassenarbeiten – Reduzierung der Belastung | Flexible Lebensarbeitszeit: Freistellungsjahre kumulierbar | Ausbau der festen Lehrreserve auf 1250 Stellen | Begrenzt dienstfähige Beamte erhalten deutlich höhere Bezüge als bei Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit: Zuschlag von mindestens 220 Euro bzw. 5% der Vollzeitbezüge | Erfolgreiche Tarifauseinandersetzungen im Arbeitnehmerbereich | Dienstrechtsreform: weitgehender Verzicht auf ungerechte und Konkurrenz fördernde Leistungsprämien | Erfolg ist, wenn es besser wird | Für (schwer) behinderte Lehrkräfte: Kostenbeteiligung des Landes bei notwendigen Kosten zur Ausübung des Berufs, z.B.: Einbau eines Lifts, Spezialziege, Spezialstuhl, Spezialschutzschuhe | Verschlechterungen des LPVG abgewendet | Sabbatjahr: Entkopplung der Anspannphase von der Freistellungsphase | Übertragung der Tarifergebnisse im Arbeitnehmerbereich auf die Beamten | Konsequente Interessenvertretung | Für 2009 und 2010 dreihundert zusätzliche Beförderungstellen für Fachlehrer/innen und Technische Lehrer/innen | Beförderungstellen für Fachberater/innen im gehobenen Dienst | Entlastungsstunden für die Fremdevaluation/Erfolge der GEW | Pädagogische Tage während der Unterrichtszeit weiterhin möglich | Schulleitungen wenden Bandbreitenregelung nicht an | Wegen Vorgriffstundenmodell keine Deputatserhöhungen im Bereich GHRS | Durch Rückgabe der Vorgriffstunden Neueinstellung ermöglicht | Streichung der Altersermäßigung für alle unter 60 wurde verhindert | A 13 für 20% der Lehrkräfte an Hauptschulen | Kompetente GEW-Personalräte | Qualifizierung der Personalrätinnen und Personalräte in GEW-Schulungen | Fremdevaluation an zu schließenden Hauptschulen ausgesetzt | Dienstrechtsreform: Ausweitung des Sonderurlaubs für Betreuung kranker Kinder | Zahl der Schulpädagoginnen und Schulpädagogen verdoppelt | flächendeckende Durchführung der personenbezogenen Gefährdungsbewertung | Altersermäßigung für alle Lehrkräfte ab dem 58. Lebensjahr | Umfangreiche Entlastungen im Doppeljahrgang | Qualifizierter GEW-Rechtsschutz führt zum Erfolg | Deputatsanteilige Vergütung von MAU für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte | Verfahren gegen die in Baden-Württemberg eingeführte Bagatellgrenze bei MAU | Finanzämter akzeptieren wieder die Absetzbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers | Vertrauensschutz bei Verbeamtungsgrenze 40 abgesichert | Ergebnisse des GEW-Rechtsschutzes gelten für alle betroffenen Berufsgruppen | Rücknahme des Pensionsabschlages bei Teilzeitbeschäftigten der 80er-Jahre | Erhöhung des Familienzuschlags ab dem 3. Kind um 50 Euro ab 1.1.2008 | Durchsetzung der Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung im TV-L | Anrechnung des Referendariats auf förderliche Zeiten bei der Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern | Senkung des Klassenteilers | Erhöhung der Leitungszeit für Schulleiterinnen und Schulleiter | Dienstrechtsreform: kein baden-württembergischer Sonderweg bei der Pension mit 67 | Verlängerung der Altersteilzeit für schwer behinderte Beamtinnen und Beamte | Vier Millionen Euro für Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz | Streichung

**Landesweite GEW-Aktion für TLIFL erfolgreich!**

Die GEW hat landesweit in über 100 Gesprächen Landtagsabgeordnete über die demotivierende Beförderungssituation informiert. Bei vielen Abgeordneten gab es Kenntnislücken über die Eingangsentlohnung, das Deputat, die Unterrichtstätigkeit und die extrem langen „Wartezeiten“ von über 18 Jahren auf Beförderung nach A11.

Im Herbst 09 fanden weitere Gespräche statt, um den gigantischen Beförderungstau weiter abzubauen. Derzeit erfüllen ca. 900 TL die Voraussetzungen zur Beförderung nach A11.

Diese GEW-Aktion veranlasste die Landesregierung zusätzliche 300 TL/FL-Beförderungstellen zu schaffen: Somit konnten zum 1.7.09 zusätzlich 47 und 2010 nochmals 47 TL an BS nach A11 befördert werden.



**Neue Werkrealschule = Probleme, Probleme, Probleme!**

Um die Hauptschule wieder einmal zu retten, will die Landesregierung mit dem Schuljahr 2010/11 die Werkrealschule (WRS) neuer Prägung einführen.

So soll es in Klasse 10 ein gemeinsames Bildungsangebot des allgemein bildenden und des beruflichen Schulsystems geben. Zukünftig sollen die Schüler/innen der Werkrealschule in den allgemein bildenden Fächern an den Haupt-/Werkrealschulen unterrichtet werden.

Eine erste berufliche Grundbildung sollen sie an den beruflichen Schulen des Landes erhalten, die dem berufsqualifizierenden

Teil des 1. Jahres der zweijährigen Berufsfachschule entspricht. Die Schüler/innen besuchen an 3 Tagen in der Woche ihre angestammte Werkrealschule, an den restlichen 2 Tagen werden sie – entsprechend dem beruflichen Profil, das sie wählen, – auf die beruflichen Schulen aufgeteilt. Das bedeutet im Kern, dass die Schüler/innen - weniger allgemein bildenden und weniger berufsorientierenden Unterricht als vorher erhalten! - in der 10. Klasse auseinandergelassen, auf zwei Standorte verteilt und zu zeit- und kostenintensiven Fahrstufen werden - und das in ihrem Prüfungsjahr!

- an den Berufsfachschulen in völlig neue Gruppen eingeteilt werden müssen, und die Kolleg/innen an den Berufsfachschulen unter dem immensen Organisationsaufwand leiden werden!  
- Die Abstimmungen zwischen WRS und Berufsfachschule sind äußerst zeitaufwändig, wenn z.B. Fehlzeiten, Zeugnisnoten, Disziplinarmaßnahmen abzusprechen sind!

**Für die GEW ist jedenfalls ein klarer: Wir lehnen dieses unangegorene Konzept der WRS ab!**



**Belastungen senken durch ...**

- 300 zusätzliche Stellen pro Schuljahr
- Reduktion des Unterrichtsdeputats auf 23 Stunden für alle
- weitere OES-Anrechnungstunden über die Erprobungsphase hinaus
- dringende Erhöhung der Freistellung für Personalräte
- keine „freiwillige“ Mehrarbeit der Referendar/innen
- kleinere Klassen
- Wiederherstellung der Altersermäßigung ab 55 Jahre
- Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen
- Maßnahmen zur Gewaltprävention und Deeskalation
- Schulsozialarbeit an jeder beruflichen Schule

**Arbeitsbedingungen verbessern durch ...**

- Abschaffung des A14-Ausschreibungsverfahrens
- Stellenhebungen für A11- und A14-Beförderungen
- Aufstiegslehrgänge attraktiver machen
- Krankheitsreserve erhöhen

**Qualität hat ihren Preis! Gesundheit hat Vorrang!**



**Kultusministerium reduziert A14-Stellen**

Aufgrund der Sparmaßnahmen im KM (12 Mio. Euro) wird die Zahl der A14-Beförderungstellen 2010 um 30 heruntergefahren. Damit wird der Stellenschlüssel A14 (46%) und A13 (54%) weiter abgesenkt. Die Wartezeit auf Beförderung steigt auf mind. 13 Jahre.

Die GEW fordert dagegen Stellenhebungen auf den ursprünglichen Stellenschlüssel von 65% zu 35%.

**Studienrät/innen nicht weiter demotivieren!**

**Weniger Klassenarbeiten = weniger Korrekturen!**

**Ein Erfolg der GEW – Ihre starke Interessenvertretung an beruflichen Schulen**

In beharrlichen Gesprächen zwischen der GEW und der Abteilung berufliche Schulen im Kultusministerium ist eine Verbesserung der Notenbildungsverordnung ab dem Schuljahr 08/09 erreicht worden. Es müssen weniger Klassenarbeiten geschrieben und korrigiert werden, im Schnitt eine Klassenarbeit

pro Halbjahr und Klasse. Das ist ein Vorteil für alle Kolleginnen und Kollegen, besonders in den korrekturintensiven Fächern. Außerdem können mehr Klassenarbeiten durch gleichwertige Feststellung von Schülerleistungen ersetzt werden. Dies lässt die Kolleginnen und Kollegen aufatmen, die Entlastung ist im Alltag an den Schulen deutlich zu spüren. In diese Richtung arbeiten wir als GEW weiter!

**Besserstellung nicht nur für Direkteinsteiger/innen mit den gewerblichen Mangel-Fächern**

Aus Mangel an Lehrkräften in Elektro-, Metall- und Informationstechnik bezahlt die Landesregierung neu einzustellenden tarifbeschäftigten Direkteinsteiger/innen und Referendar/innen mit diesen Fächern bis 2012 befristet Gehaltszuschläge bis zu 800 Euro pro Monat.

Doch auch in Fächern wie Deutsch, Englisch, Spanisch, Mathematik oder Naturwissenschaften herrschen Engpässe und Unterrichtsausfälle. Bei diesen Fächern baut das Kultusministerium dagegen auf befristet und schlechter bezahltes Personal und rekrutiert es unter Studierenden, Beschäftigten von Hochschulen, beurlaubten oder pensionierten Lehrkräften.

Als Lückenfüller soll es für ein paar Stunden, ein paar Monate oder ein paar Jahre an der Schule unterrichten.

Häufiger Wechsel und unterschiedliche Bezahlung für die gleiche Leistung haben negative Auswirkungen auf die Atmosphäre im Kollegium und die Organi-

sation der Schule, aber auch auf Unterrichtsqualität und Schülerleistungen. Wer Qualität will, muss auf Dauer und unabhängig von Mangelsituationen ein verlässlicher Arbeitgeber sein.

Die GEW spricht sich grundsätzlich gegen eine an marktwirtschaftlichen Erfordernissen orientierte Bezahlung aus. Maßnahmen zur marktabhängigen Gewinnung bzw. Abwerbung von Lehrkräften führen zu unterschiedlicher Bezahlung bei gleicher Leistung, möglicherweise zu regionalen Verzerrungen und auf Dauer zu schlechterer Bezahlung aller. So vollzieht das Land die Diskriminierungen des Arbeitsmarktes nach.

**Deshalb fordert die GEW - eine zukunftsorientierte Lehrerbildung und Personalpolitik - bessere Arbeitsbedingungen - dauerhaft eine bessere Bezahlung aller wissenschaftlichen und technischen Lehrer/innen - unabhängig von Fächern, Schularten und vom Beschäftigungsverhältnis.**

**Nicht Vergessen:**

25 Stunden sind 2 Stunden zuviel!



**Qualität hat ihren Preis! Gesundheit hat Vorrang!**

**Burnout ist teuer!**



**Mehr ÖPR-Freistellungsstunden**

Die Freistellung der Örtlichen Personalräte (ÖPR) war 2008 ein zentraler Punkt bei einem Gespräch zwischen der GEW und dem Kultusministerium. Durch die abgeschiedenen und neuen Aufgaben der letzten Jahre haben sich für die Schulleiter/innen zusätzliche Belastungen ergeben. Dem hat das KM durch mehr Leitungszeit im Sommer 2008 Rechnung getragen.

Die GEW hat darauf aufmerksam gemacht, dass jetzt gute Gründe dafür sprechen, die Freistellungen der ÖPRs zu erhöhen. Denn auch die Belastungen der Örtlichen Personalräte haben sich durch zusätzliche Aufgaben deutlich erhöht. Dazu zählen z. B. die

zeitaufwändige Teilnahme an den Auswahlgesprächen im Rahmen der schulbezogenen Stellenausschreibungen. Als besonders aufwändig hat sich die Beteiligung im Rahmen der Schulentwicklung - Stichwort: OES - herausgestellt, weil eine konstruktive Schulentwicklung vielfältige Information und Partizipation voraussetzt.

**Die GEW hat vorgeschlagen: - dass für alle Personalratsmitglieder mindestens eine Deputatsstunde zur Verfügung steht - auch an kleinen Schulen - und dass zusätzliche Freistellungen je nach Schulgröße über das bisher bestehende Kontingent hinaus gewährt werden sollen.**

**Unverantwortlich: Regionale Fortbildungsmittel um 27,2 % gesunken!**

Die Fortbildungsmittel sind Ausgaben, zu denen das Land nicht gesetzlich verpflichtet ist. Damit dienen sie als Stellschraube, an der zu Zeiten knapper Kassen immer wieder gedreht werden kann. So sind die Mittel für die regionalen Fortbildungen an den Regierungspräsidien kontinuierlich von 5,07 Millionen Euro im Jahre 2002 auf 3,691 für das Jahr 2010 gesunken. Das entspricht einem Minus von 27,2 %. Nach Abzug der zentralen Maßnahmen und der schulübergreifenden Programme werden für 2010 gerade mal 658.600 Euro für den Bereich der beruflichen Schulen verbleiben. Dieser Betrag lag 2007 noch bei 721.500 Euro. Auch die Ausgabenreste am Ende eines Kalenderjahres, 2002 noch eine

stattliche halbe Million Euro, sind 2009 aufgebraucht. Wen wundert es da, dass der Haushaltsansatz für die beruflichen Schulen 2008 um 16,3% überzogen wurde und Verpflichtungen laufender Haushaltsjahre auf die folgenden übertragen werden mussten. Die GEW hatte 2007 in einem Brief an Kultusminister Rau die Kürzungen scharf kritisiert und darauf hingewiesen, dass die Schulen auf die veränderten Anforderungen nicht mehr angemessen reagieren könnten. Aus Sicht der GEW ein unglaublicher Vorgang: Kein Betrieb würde in Zeiten grundlegender Umstrukturierungen die Mittel für die Qualifizierung des Personals reduzieren. Kultusminister Rau wies die Kritik der GEW zurück,

obwohl er zugestehen musste, dass „die zentrale und regionale Lehrerfortbildung schmerzhafte Einschnitte verkraften musste“. Die GEW fordert die Landesregierung dringend auf, nicht mit die Fortbildungsgeldern Haushaltslöcher zu stopfen, sondern in die Zukunft gerade der beruflichen Bildung zu investieren.



**Mehrarbeit ausgleichen, Interessen schützen!**

**GEW-Positionen zur Operativ Eigenständigen Schule (OES)**

Über die Hälfte der Beruflichen Schulen sind im OES-Prozess, zahlreiche Schulen haben auch schon die Mühle der Fremdevaluation bereits hinter sich gebracht. Viele Kolleginnen und Kollegen denken über Sinn und Unsinn von OES nach. Dafür bietet die GEW als Bildungsgewerkschaft mit ihrem 50-seitigen „OES-Leitfaden“ eine Hilfestellung und Orientierung an. Nur die GEW hat als große Gewerkschaft mit über 46000 Mitgliedern diese Kompetenz. Der Leitfaden informiert kritisch über das Leitbild, die Selbst- und Fremdevaluation und die Problematik der Zielvereinbarungen. Er ist damit ein unentbehrlicher Helfer im OES-Alltag.

1. Durch OES entsteht eine höhere Arbeitsbelastung, die ausgeglichen werden muss. Die derzeitigen Anrechnungssunden reichen dafür nicht aus. Daher brauchen die Kolleg/innen für OES: - eine Deputatsreduzierung von 1 Wochenstunde! - einen Innovationspool für die Schule unter Mitbestimmung der Örtlichen Personalräte! - eine Verstärkung der Anrechnungssunden über die Erprobungsphase hinaus!
2. Die GEW lehnt Zielvereinbarungen als neues Führungsinstrument ab. Zielvereinbarungen zwischen Schulleitung und Kollegium sind ungeeignet, um mehr Teamarbeit und Qualität zu erreichen.
3. Die Rechte der Personalräte müssen gestärkt und die durch OES anfallende Mehrarbeit der Personalräte muss ausgeglichen werden. Und vor allem: Die OES kann das Landespersonalvertretungsgesetz nicht außer Kraft setzen.
4. Die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer muss erhalten bleiben. Wir wollen weder „Billig“-Lehrkräfte noch „1-Euro-Jobber“ an den Beruflichen Schulen, sondern eine anständige Bezahlung für qualifiziertes, hochprofessionelles Personal.
5. Die Evaluation muss auch eine Entlastung im Alltag bringen!
6. In der KM-Broschüre „Basismodell für die Unterrichtsbeobachtung“ wird eine völlig unzulässige Vermengung von Feedback und Unterrichtsberatung propagiert. Für die GEW ist klar: Die Ergebnisse des Feedbacks gehören dem Feedbacknehmer, er allein bestimmt, was mit den Ergebnissen passiert! Feedback muss von Beurteilung getrennt bleiben!

**Von allen Schularten ist nach wie vor das Defizit in der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen am größten:**

2008/09 wurden 19.047 Lehrerwochenstunden (ca. 761 Deputate) nicht unterrichtet. Das Unterrichtsdefizit bleibt mit 4,6 % weiter bestehen. Nicht abgeleitete Mehrarbeitsstunden („Bugwelle“) bewegen sich inzwischen in einer Größenordnung von nochmals der gleichen Zahl von Deputaten. Dazu kommt noch die unzureichende Lehrerreserve von 230 Deputaten, die sofort in der Unterrichtsversorgung verbraucht wird.

Pünktlich zu den Beratungen des Doppelhaushaltes 2010/2011 hat die GEW in einer erfolgreichen Unterschriftenaktion den Parlamentariern gezeigt, dass sie nicht gewillt ist, diese Situation

**GEW macht Druck gegen Unterrichtsdefizit**



zu akzeptieren. 600 zusätzliche Stellen sind in den nächsten zwei Jahren mindestens nötig, um den 5-Jahres-Plan der GEW mit je 300 Stellen pro Jahr umzusetzen.

Wenn nichts geschieht, wird das strukturelle Defizit und die „Bugwelle“ bis mindestens 2012 Bestand haben. Zu diesem Zeitpunkt läuft die Qualitätsoffensive

Bildung aus und der Zustrom aus den Doppeljahrgängen G8 und G9 wird geringer werden, da das G9 ausläuft. Voraussetzung wäre dann aber, dass bis dahin keine Stellen gestrichen werden. Nach der Landtagswahl 2011 könnten sich allerdings die Prioritäten verlagern.

Aus diesem Grunde müssen die Probleme heute gelöst werden. Die Belastungen sind extrem gestiegen. Entlastung und präventiver Gesundheitsschutz sind angesagt. Die GEW fordert die Rückführung der Deputates auf 23 Stunden, den Abbau des Unterrichtsdefizits und der Bugwelle – nicht am Sankt Nimmerleinstag, sondern so schnell wie möglich!

**Zwischen Kompetenzanalyse, mittlerem Abschluss und einer Zukunft in Harz IV**

Die Benachteiligtenförderung an beruflichen Schulen im EQJ, BVJ, BEJ, VAB verlangt von den Lehrkräften ein besonderes Engagement. Es wurden inzwischen dank des Einsatzes der GEW Erfolge erzielt, es bedarf aber noch weiterer Verbesserungen.

**Richtige Einsichten**

- Längst überfällig: Die Senkung des Klassenteilers auf 19 - ein richtiger Schritt in Richtung 16.
- Die Einführung der Fächer Projekt- mit Sozialkompetenz und die Erkenntnis, dass individuelle Förderung unabdingbar ist, war ein Durchbruch an den beruflichen Schulen.
- Ein Konglomerat aus Schüler/innen der Förderschulen, Hauptschulen und Schulabgelehnten aus allen Schularten bedingten einen hohen sonderpädagogischen Förderbedarf.

**Falsche Sparsamkeit**

sowohl bei der Lehrerzuweisung des KM als auch bei der Deputatsverteilung reduzieren den

tatsächlichen Stundeneinsatz für die individuelle Förderung (einer tragenden Säule für ein sinnvolles BVJ und BEJ) bis zur Bedeutungslosigkeit.

**Verwirrung über Konzepte**

- stellt sich angesichts des Verdachts ein, dass es gegenwärtig einfacher sein könnte aus dem BVJ an eine 2BFPS zu gelangen als aus einem BEJ.
- stellt sich bei der Frage, wie wir mit der zunehmenden Zahl von „Praktikumsverweigerern“ oder Praktikumsabrechern im Alltagsgeschäft umgehen sollen.
- maximal 15% der BVJ Schüler/innen gehen in die Vermittlung der Arbeitsagentur. Im EQJ werden davon lediglich 20 Plätze zu recht mit hohem Aufwand nachbetreut.
- Entsetzen angesichts der Planung eines zweigleisigen VAB, das das BVJ ersetzen soll! Das zweigleisige VAB selektiert aus dem begonnenen Jahr heraus ein weiteres Mal und die Vorstel-

lung, dass schulmüde Schüler/innen ganz wild auf unbezahlte Praktika sind, ist rettungslos romantisch. Wer betreut mit welchen Stunden an vier Tagen in der Woche die Praktika mit unzureichender Schulsozialarbeit Problemschüler/innen, die zwar keinen Abschluss machen, aber trotzdem einem weiteren Pflichtschuljahr entgehen sehen? Sie werden dorthin mit nahezu demselben theoretischen Rüstzeug geschickt, das ihnen den Prüfungszug im Jahr zuvor verschloss.

**Mehr offene Fragen als Antworten!**

- Hoher Förderbedarf hat seinen Preis! Deshalb
- Klassenteiler für BVJ, BEJ und VAB auf 16 Schüler/innen pro Klasse senken
- Konzepte für Betriebspraktika
- Mehr Unterrichtsstunden in den Bereich der individuellen Förderung
- Geld für Ganztageskonzepte an beruflichen Schulen
- Mehr Stellen für Sozialarbeiter
- Nachbetreuungsangebote für Abgänger des BVJ, BEJ und VAB