

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 Neueinstellungsstellen 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 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.

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!

- Gesundheitsprävention ist Leitungsaufgabe! Gezielte Fortbildungen müssen den Schulleiter/innen Gesundheitsprävention als wesentliche Führungsaufgabe vermitteln.

- Die Ergebnisse des ersten flächendeckenden Durchlaufs müssen sorgfältig ausgewertet werden hinsichtlich der Belastungsspitzen und der Möglichkeiten der Schulen, Abhilfe zu schaffen. Auch das Unterstützungssystem ist kritisch zu hinterfragen und auszubauen. Ein zweiter überarbeiteter Durchlauf muss folgen!

- Arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen sind dringend notwendig. Dazu muss das Land endlich Fachkräfte für Arbeitssicherheit einstellen.



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 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.

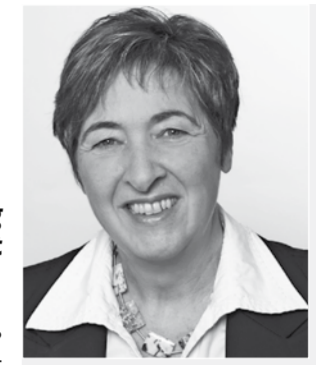
Der Bildung kam zugute, dass die Landtagswahlen 2011 nach Auffassung des Ministerpräsidenten Stefan Mappus in einer schwierigen Situation stattfinden. Die Menschen verstehen die Bildungspolitik im Lande einfach nicht. Deshalb muss man sie besser erklären. Trotz vielerlei Einsparungen im Haushalt für 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 Qualitäts-offensive Bildung im Sommer 2008 sollte ein Befreiungsschlag für die massiv in die Kritik geratene Bildungspolitik der Regierung werden. Genützt hat dies nicht, obwohl die Qualitäts-offensive 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 Beförderungsverbesserungen 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, Spezialiege, 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 Vorgriffstudienmodell keine Deputatserhöhungen im Bereich GHRS | Durch Rückgabe der Vorgriffstunden Neueinstellungen 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 Gefährdungsbeurteilung | 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

Die Maßnahmen der Qualitätsoffensive Bildung

Die GEW und die Personalräte kritisieren die Umsetzung des 528 Millionen schweren Pakets für bildungspolitische Verbesserungen:

- Die neue Werkrealschule ist ein Sparprogramm, das – aus der Not zurückgehender Schülerzahlen geboren – kein innovatives Konzept vorweisen kann. Das Personal wird verschoben: Schulleiter/innen an neue Schulen, Hauptschullehrkräfte in neue Kollegien, die Schüler/innen sitzen in größeren Klassen und haben längere Anfahrtswege. Die neuen Wahlpflichtbereiche sind nicht ausreichend mit Stunden versorgt.
- Das Beförderungssamt für Hauptschullehrkräfte schafft Unruhe und Konkurrenz. Es darf nicht bei 20% stehen bleiben. Alle Grund- und Hauptschullehr/innen nach A13!
- Die Erhöhung der Leitungszeit für Schulleiter/innen geht an

den Leitungen der kleinen Schulen vorbei, neue Spielräume gibt es nur an den großen Schulen.

- Fachberater/innen im gehobenen Dienst (GHRs) erhalten weiter eine Zulage von 38 Euro, die Chance, das Fortbildungspersonal finanziell besserzustellen, wurde vertan.
- Bildungsregionen werden im Sparmodell geschaffen. Die GEW bezweifelt, dass diese Investitionen tatsächlich eine konkrete Unterstützung für die Schulen werden.
- Die Sicherung der Betreuungsqualität an Ganztagschulen geht an der Realität vorbei, wenn nicht die Zuteilung an Lehrstunden deutlich erhöht wird.
- Die Studiendauer muss für alle Lehrämter mindestens 8 Semester umfassen!

Erfolg der GEW: Klassenteiler 28 für Grundschulen ab 2010/2011

Evaluation und Zielvereinbarungen – ein Erfolgsmodell?

Kollegien betreiben einen enormen Zusatzaufwand mit den Evaluationsbemühungen, die oft mit der Alltagsarbeit nichts zu tun haben. Die GEW will eine Schulentwicklung, die alle zu Teilhaber/innen macht:

- Wir setzen uns dafür ein, dass alle Kolleg/innen einer Schule ihre schulischen Entwicklungsvorhaben in die Hand nehmen. Die GLK bestimmt über die Inhalte der Vorhaben. Diese müssen von Nutzen für die Alltagsarbeit sein.
- Wir setzen uns dafür ein, dass jede Schule durch personelle, materielle und finanzielle Ressourcen unterstützt wird mit Anrechnungstunden, Prozessbegleitung und Fortbildung für das Kollegium, die Steuerungsgruppen und die Schulleitung.
- Wir setzen uns dafür ein, dass die Fremdevaluation aus unabhängiger Außensicht Anstöße gibt und die Berichte Eigentum der Schule bleiben.
- Wir setzen uns dafür ein, dass Qualitätsmängel durch Rahmenbedingungen wie z.B. das gegliederte Schulsystem nicht den Schulen angelastet werden, sondern zu Veränderungen des Schulsystems führen.
- Wir setzen uns dafür ein, dass Zielvereinbarungen mit der Schulverwaltung die Schulen unterstützen statt zu kontrollieren.
- Wir setzen uns dafür ein, dass die Arbeitsbelastung der Lehrer/innen gewürdigt wird, nicht zuletzt durch Veränderungen der Rahmenbedingungen.

Aufbruch statt Abriss – regionale Schulentwicklung

Im Januar 2010 hat die GEW Baden-Württemberg das „Gutachten zur Schulentwicklung“ veröffentlicht. Die Konstanzer Wissenschaftler Tino Bargel, Holger Bargel und Richard Fauser errechnen darin auf Basis vorliegender Daten des Statistischen Landesamtes, wie sich die Schulstandorte kurzfristig (bis 2014) und langfristig (bis 2025) entwickeln werden. Dabei wurden unterschiedliche Szenarien durchgespielt, die sich nach Übergangsquoten und Schulmodellen unterscheiden.

Unabhängig vom Szenario lautet die Kernaussage des Gutachtens: Haupt- und Werkrealschulen werden in großer Zahl nicht überlebensfähig sein, Realschulen und Gymnasien, beide heute schon an oder über der Kapazitätsgrenze, werden hingegen einen weiteren Zulauf an Schüler/innen zu bewältigen haben.

Derzeit gibt es in Baden-Württemberg 1.176 Hauptschulen, 427 Realschulen und 377 Gymnasien (alle Angaben ohne private Schulen), verteilt auf 1.109 Gemeinden. 40% eines Jahrgangs wechseln nach der Grundschule in das Gymnasium, 35% in die Realschule und nur noch 25% in die Hauptschule. Die Wissenschaftler haben berechnet, dass der künftige Schülerzahlenrückgang

in Kombination mit dem Schulwahlverhalten zu einem desolaten Ungleichgewicht der Schularten führen wird:

- Bei einer Fortschreibung des gegliederten Schulsystems werden bis 2015 insgesamt 662 Hauptschulen keine Klasse mehr bilden können, das sind 60% der bestehenden Hauptschulen.
- Weitere 403 Hauptschulen werden nur einzügig geführt werden können und erfüllen damit nicht das Kriterium, eigenständige Werkrealschule zu werden.
- Rund 69% aller Gemeinden werden nicht genügend Schüler/innen haben, um auch nur eine einzügige Hauptschule dauerhaft führen zu können. Und nur 111 Gemeinden werden die für die Werkrealschule dauerhafte erforderliche Zweizügigkeit aufweisen.
- Auf der anderen Seite entsteht bei Realschulen und Gymnasien ein enormer Nachholbedarf: die Konstanzer Wissenschaftler errechneten 26 zusätzliche Bildungsgänge bei Realschulen und 100 bei Gymnasien. Deren Schülerzahlen werden steigen mit den bekannten pädagogischen Folgen.

Wenn die Landesregierung ihre Bildungspolitik fortsetzt, wird nur noch jede dritte Gemeinde

eine weiterführende Schule haben. Dagegen würde sich bei einer Integration der Schularten in eine Sekundarschule die Anzahl der Gemeinden mit weiterführender Schule auf 68,4% erhöhen.

Die Sekundarschule mit gemeinsamem Lernen von Klasse 1 bis 10 ist nicht nur die pädagogisch überlegene Schulform. Sie bietet auch die besten Chancen für eine gerechte und wohnortnahe Schulversorgung und ein flächendeckendes Angebot aller Schulabschlüsse. Sie ist außerdem für Lehrerinnen und Lehrer an allen Schularten eine große Chance, bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen: Hauptschullehrer/innen haben eine Berufsperspektive in ihrem bisherigen Arbeits- und Wohnumfeld, Realschul- und Gymnasiallehrer/innen könnten in überschaubaren Schulen unterrichten. Dass die Sekundarschule deutlich kleinere Klassen und eine hochwertige Lehreraus- und -fortbildung erfordert, versteht sich von selbst. Durch den Rückgang der Schülerzahlen werden Mittel frei.

Die Landesregierung sollte sie nutzen, eine überfällige Schulreform endlich in die Tat umzusetzen.

Das ausführliche Gutachten unter: www.gew-bw.de

A13: Ein Einstieg, aber nicht für alle eine Beförderung

Der Bestand der reinen Hauptschulen wird sich deutlich reduzieren. Schließlich wird die Werkrealschule, an der man auch den Hauptschulabschluss machen kann, übrig bleiben. Eine unterschiedliche Bezahlung im Hinblick auf die Lehrkräfte an den Realschulen lässt sich so nicht mehr rechtfertigen.

Die Beförderung von 20% der Hauptschullehrkräfte nach A13 ist eine logische Konsequenz der baden-württembergischen Hauptschulpolitik. Die GEW-Forderung nach A13 für alle

Hauptschullehrkräfte besteht weiterhin. Dies kann nur ein Anfang sein. Im Ausschreibungsverfahren waren landesweit 1350 Stellen vorgesehen. Unter dem Eindruck der geplanten „Neuen Werkrealschule“, die die Schließungen und/oder Zusammenlegung von Schulen unter 100 Hauptschülern nach sich ziehen wird, haben von 281 vorgesehenen Schulen nicht alle eine Stelle ausgeschrieben. Sie gingen davon aus, dass ihre Schulen geschlossen bzw. zusammengelegt werden. Klingt zunächst plausibel, sie haben damit aber Kolleg/innen an der eigenen Schule die Gelegenheit genommen, befördert zu werden.

Die Ausgrenzung der Lehrkräfte an den Grundschulen in das Beförderungsprogramm nach A13 ist eine große Ungerechtigkeit und diskriminierend.

Qualität hat ihren Preis! Gesundheit hat Vorrang! Burnout ist teuer!



Die neue Werkrealschule - eine Zumutung für die Lehrer/innen

Bildung der neuen Werkrealschulen trennt Kollegien

Grund- und Hauptschulen, die bisher eine Einheit bilden, werden mit der Einführung der neuen Werkrealschule auseinandergerissen. Die Kolleginnen und Kollegen, die bisher zusammengearbeitet haben, werden auf zwei Schulen verteilt. Das hat auch Folgen für die Leitung der Schulen: Bisher hatten die Kolleginnen und Kollegen an einer Grund- und Hauptschule eine gemeinsame Schulleitung. Jetzt kann der Fall eintreten, dass der/die bisherige Schulleiter/in die Grundschule weiterleitet und Vorgesetzte/r der Grundschullehrkräfte ist. Die Hauptschullehrkräfte dagegen finden ihre Schulleitung an der Stammschule. Wenn die bisherige Hauptschule zur Außenstelle einer Werkrealschule wird, kann das auch im Nachbarort sein. Die Kolleg/innen müssen dann bei allen dienstlichen Fragen und erzieherischen Problemen mit der Schulleitung an der Stammschule Kontakt aufnehmen.

Die Werkrealschule ist ein organisatorisches Monstrum!

Als Klassenlehrer/in der Werkrealschule in Klasse 10 muss man die Schüler/innen betreuen, die Prüfungen organisieren und durchführen, muss Zeugnisse erstellen und mit den Lehrkräften der Berufsfachschule kooperieren. Dieser zusätzliche Zeitaufwand muss ausgeglichen werden. Die Gymnasien haben für die Durchführung des Doppeljahrgangs G8/G9 Deputate für die organisatorische Bewältigung und die Entlastung der Kollegen erhalten. Das gleiche muss für die Lehrkräfte an den Werkrealschulen gelten!

Sein oder nicht sein - Schule oder nicht Schule?

Das Kultusministerium wollte sich mit den Schulschließungen nicht die Hände schmutzig machen. Stattdessen „durften“ die Schulträger entscheiden, ob die Schule im Dorf bleibt, mit anderen kooperieren kann oder geschlossen werden muss. Um der Schließung der Hauptschule zu entgehen, stimmten die Gemeinderäte oft nach dem Motto „Es bleibt uns ja nichts anderes übrig“

Neuer Bildungsplan, neue Profulfächer: Neue Baustelle

Seit dem 1. Februar ist die Anhörungsfassung des neuen Bildungsplans für die Werkrealschulen öffentlich zugänglich (unter www.bildung-staerkt-menschen.de). Auch Hauptschulen müssen nach dem „Bildungsplan 2010 Werkrealschule“ unterrichten. Es wird keinen eigenen Bildungsplan für die Hauptschule mehr geben. Gelten soll er ab dem nächsten Schuljahr für die Klassen 5-8, so dass 2012/13 erstmals die 10. Klassen erfasst werden.

In den Kernfächern wurden die Bildungspläne von 2004 nur leicht modifiziert, indem man die Inhalte des Zusatzunterrichts in den Kernplan integriert hat. Dies bedeutet allerdings ein Anheben des Niveaus. Zudem gab es leichte und nicht immer schülergemäße Änderungen durch einen Abgleich mit den Bundesstandards. Beim Fächerverbund WZG kommt es durch die Stun-

denkürzungen in Klasse 10 zu schmerzhaften inhaltlichen Kürzungen. Das gilt auch für MSG 10, hier können die Schüler nur noch ein „Fach“ wählen. Nicht geändert wurden die Fächerverbände MNT und WAG, und das trotz ihrer inhaltlichen Nähe zu den neuen Wahlpflichtfächern. Neben diesen klassischen Schwerpunkt der Hauptschule mit dem Ziel einer besseren beruflichen Vorbereitung und Orientierung treten nun die neuen Wahlpflichtfächer, die obendrein eine berufliche Qualifikation vermitteln sollen. Das ist besonders bei „Gesundheit und Soziales“ der Fall.

Die Profulfächer enthalten vor allem in „Natur und Technik“ völlig neue Inhalte, die es bisher nur an den beruflichen Schulen gab. Dazu gehören neben Landschaftspflege etwa „Bauwerke planen, Baustellen einrichten,

Umgang mit Maschinen“ oder „Fahrzeugherstellung planen, Baugruppen montieren, Messdaten zu Abgasminderung“. Es wird kaum eine Lehrkraft geben, die die notwendige Qualifikation mitbringt, diese Module unterrichten zu können. Klar ist auch, dass hier ein Einführungsnachmittag nicht genügt, da sind intensive Zusatzausbildungen notwendig. Bei allem guten Willen der Fortbildungsplaner in der Schulverwaltung: es ist nicht ansatzweise erkennbar, wie bis zum September eine vernünftige Vorbereitung auf die neuen Profulfächer stattfinden soll. Bei der Frage nach einer verbesserten Ausstattung der Schulen (Werkstätten!) haben die Gemeinden schon abgewinkt. So bleibt die Befürchtung, dass die Profulfächer für die betroffenen Kollegen und Kollegen zur Zumutung werden.

Ein Lehrstück: Arbeitskraft verschwenden, Motivation zerstören

2004 führte das Land Baden-Württemberg neue Lehrpläne ein. Alle Schulen mussten ein eigenes Schulcurriculum erstellen. Jede Schule wurde angehalten und ermuntert, ihr eigenes unverwechselbares Schulprofil zu entwickeln. Vollerorts legten sich die Kollegien mächtig ins Zeug. Auch die Hauptschulen entwickelten verschiedene Schwerpunkte. Vielfältige, wertvolle und engagierte Konzeptionen sind entstanden. Viele Stunden Arbeit flossen in diese Projekte.

Gegen den Schülerrückgang half das nicht. Die Hauptschulen verloren und verloren bei den Eltern immer weiter an Akzeptanz. Nun werden aus vielen Hauptschulen neue Werkrealschulen. Für die Gemeinden treten bei dieser Entscheidung andere Kriterien in den Vordergrund - die pädagogische Arbeit der Schule spielt kaum eine Rolle, ebensowenig wie die Schulprofile, die pädagogischen Konzepte oder gar die Bedürfnisse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Der bauliche Zustand der Schulgebäude oder die Verwendung der Schulräume waren und sind in den Kommunen häufig maßgeblich für den Erhalt der Schule. Die Lehrer/innen und die Schulleitungen müssen sich an der Entwicklung der Schule beteiligen. Dass die Motivation bei vielen Kolleg/innen, die ihre Schule verlieren oder wechseln müssen, mit abgewinkelt wird, ist verständlich. So kann keine nachhaltige Qualitätsverbesserung der Schule gelingen.

Rektoren müssen sich für ihre bisherige Schule erneut bewerben

Weitere Ungereimtheiten entstehen dadurch, dass die „ehemaligen“ Hauptschullehrkräfte nicht automatisch die Schulleitung übernehmen, wenn „ihre“ Hauptschule in eine neue Werkrealschule umgewandelt wird. Nein, viele müssen sich an „ihrer“ Schule neu bewerben. Das komplette Bewerbungsverfahren muss, auch mit dem Risiko des Scheiterns, erneut durchlaufen werden. Das verunsichert und löst berechtigte Sorgen aus.

Versetzungswelle zum Sommer an den Hauptschulen

Die Folgen der Schulzusammenlegungen und -schließungen tragen die Lehrkräfte: Erst zum Ende dieses Schuljahres werden die neuen Einsatzorte feststehen und Teilabordnungen sowie Versetzungen bekannt gegeben werden. Da Lehrerstellen wegfallen werden, sinken auch die Einstellungschancen der derzeitigen Lehrerinnen/innen. Viele Lehrerinnen/innen, die im Februar ihre Ausbildung begonnen haben, werden zum neuen Schuljahr die Schule wechseln und somit unter erschwerten Bedingungen ihre Ausbildung absolvieren müssen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass Versetzungen mit großer Sorgfalt und nach Rücksprache der Schul-

GEW: Eine starke Gewerkschaft!

