

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 Sozialpädagoginnen – 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.

Wir bleiben weiter dran!



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 Beamtentum – 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.

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 bildungspoliti-

sches 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.



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.



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, 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 Vorgriffstundenmodell 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 Schulpädagogen und Schulpädagoginnen 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

Qualitätsoffensive am Gymnasium? War da was?

In der Presse war kürzlich zu lesen: „Trotz sinkender Schülerzahlen werden 2000 zusätzliche Lehrkräfte eingestellt.“ Das klingt nach Qualitätssteigerung. Ist es aber nicht. Denn am Gymnasium sinken die Schülerzahlen nicht nur nicht, sie steigen. Die Lehrer-Schüler-Relation hat sich in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich und deutlich verschlechtert.

Gleichzeitig wurde der Druck auf die Lehrkräfte stark erhöht:

- durch die zweimalige Deputats-erhöhung,
- durch den Schwindel mit den drei beweglichen Ferientagen und
- durch Ausweitung schulischer Verantwortungen ohne entsprechende Entlastung.

Seit fünf Jahren ist das achtjährige Gymnasium flächendeckend eingeführt. Damit verbunden war die Umstellung von den alten Lehrplänen auf die jetzt geltenden Bildungsstandards. Statt an Inhalten soll sich der Unterricht mehr an Kompetenzen orientieren. Ein weiterer Schritt zur Qualitätssteigerung? Wohl kaum! Erst jetzt laufen die so genannten ZPG- (Zentrale Projektgruppen) Fortbildungen an.

Aber da war ja noch der Einfall, die Hausaufgabenbetreuung speziell für die Gymnasien einzuführen, um dem Problem der Überforderung der Kinder durch G8 zu begegnen. Diese soll allerdings von nicht pädagogisch ausgebildetem Personal durchgeführt werden.

Die Schulen sollen sich mit Hilfe von PAB (Personalausgabenbudgetierung) eigenständig Personal an die Schule holen können, z. B. wenn eine Stelle mangels Bewerber nicht besetzt werden konnte. Kann es wirklich zu einer Steigerung der Qualität beitragen, wenn statt einer ausgebildeten Lehrkraft eine gering qualifizierte Kraft eingestellt wird, die dann auch nur im AG-Bereich eingesetzt werden darf? Wird also nur noch der tatsächliche Kernunterricht von ausgebildeten Lehrkräften gehalten? Dies führt zu einer weiteren Fragmentierung der Bildung. Die Forderung nach mehr Gewaltprävention, Vermittlung sozialer Kompetenzen, Konfliktfähigkeit usw. lässt sich doch nur durch ein engeres Miteinander, durch tragfähige Beziehungen und mehr gemeinsame Zeit erreichen.

Deshalb fordert die GEW eine wirkliche Qualitätsoffensive, die diesen Namen verdient.

„Personalrat – brauch ich nicht!“ Warum sind Personalräte wichtig?

Sie haben Probleme und Fragen zu: Antragsruhestand, Ausschreibungen, Beförderung, Bewerbungsverfahren, Disziplinarverfahren, Elternbeschwerden, Elternzeit, Fortbildung, Krankheitsvertretung, Probezeit, Probleme mit der Schulleitung, Sabbatjahr, schulscharfen Ausschreibungen, Teilzeit, Versetzung, Versorgung, Zuruhesetzung,....?

Wer mit dem einen oder anderen dieser Themen in den nächsten Jahren zu tun haben wird, sollte weiterlesen und sich klarmachen, dass bei der Lösung dieser Probleme Personalräte wichtige und wirksame Hilfestellungen geben.

Personalräte sind wichtiger denn je! Starke Örtliche Personalräte an den Schulen: als Gegengewicht zu den mit deutlich mehr Macht ausgestatteten Schulleitungen!

Das erfordert qualifizierte Personalräte und mehr Anrechnungsstunden für ÖPR - Mitglieder!

Starke Bezirkspersonalräte: als Kontroll- und Mitwirkungsinstanz bei den Regierungspräsidien, die z.B. fast alle Personalentscheidungen treffen.

Starke Hauptpersonalräte: um z.B. der Verdichtung der Arbeit durch immer neue Aufgaben oder beim Datenschutz wirkungsvoll entgegenzutreten.

Warum soll ich wählen, ich habe doch schon so viel anderes am Hals? Wer familiäre Verpflichtungen hat, wessen berufliche Zukunft noch ungewiss ist, wer in einer Bewerbungssituation steckt, wer sich zu belastet, zu jung, zu alt für eine Kandidatur fühlt...

findet bei der GEW engagierte Personalrätinnen und Personalräte. Sie kämpfen gegen die Arbeitsbelastung in der G8-Ganztagsschule, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für bessere Chancen, auch innerhalb der Schule attraktive Betätigungsfelder zu haben.

Warum gerade am Gymnasium GEW wählen?

- Die GEW ist die größte und alle Bildungsbereiche umfassende Bildungsgewerkschaft, in der das Gymnasium einen eigenständigen und starken Platz hat!
- Die GEW ist eine leistungsstarke Organisation, die ein so dichtes Beratungsnetz mit ihren Geschäftsstellen und Rechtschutzstellen hat wie keine andere.
- Die GEW nimmt ihren gewerkschaftlichen Anspruch ernst und vertritt offensiv die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in Beschäftigungs- und Tariffragen am Arbeitsplatz Gymnasium.

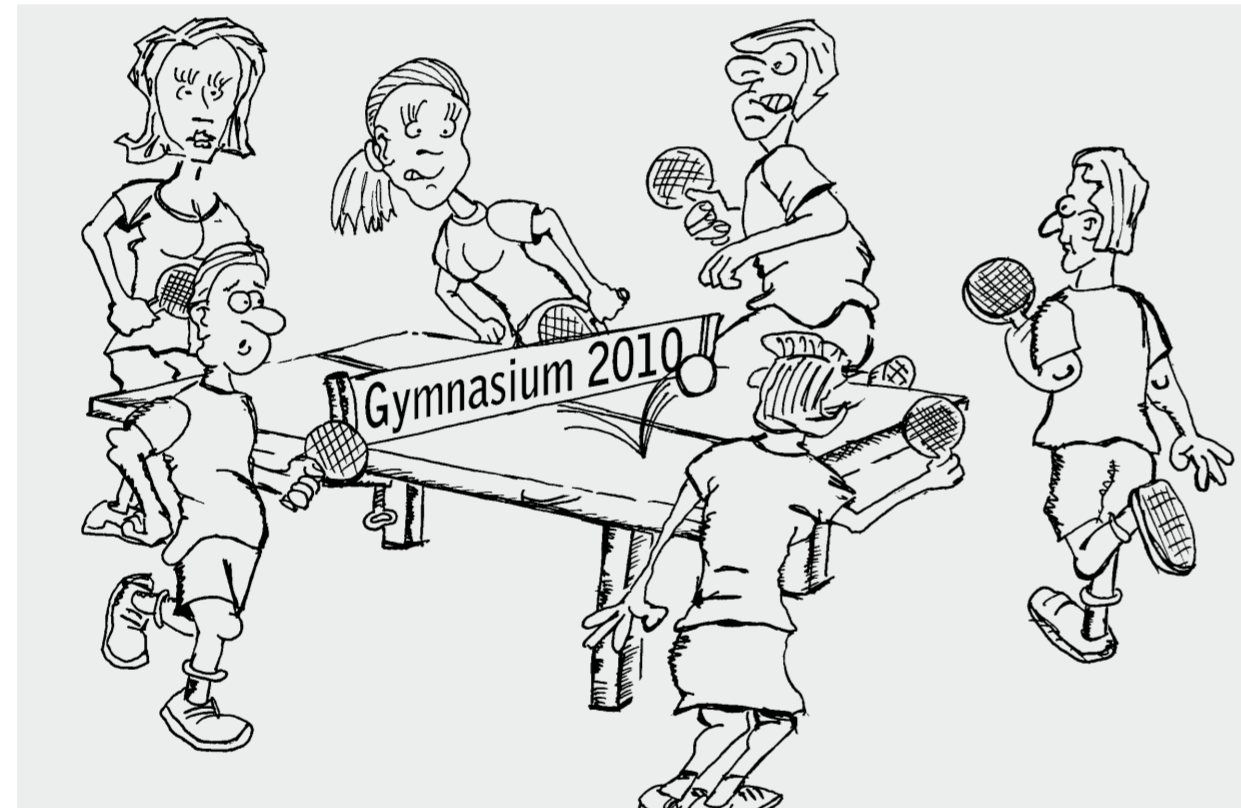


Kultusministerium reduziert A14-Stellen

Das Kultusministerium muss 12 Mio. Euro als Beitrag zur Sanierung des Landeshaushalts einsparen. Hierfür soll 2010 u.a. die Zahl der A14-Beförderungstellen um 45 reduziert werden.

Damit wird der Stellenschlüssel A14 und A13 erneut abgesenkt und die Wartezeit für die Beförderung im herkömmlichen Verfahren wird wieder auf mindestens 13 Jahre steigen. 2,5 Mio. Euro war dem ehemaligen Kultusminister Rau die irreführende Werbekampagne seiner gescheiterten Bildungspolitik wert. Jetzt wird beim Personal gespart!

Studienrät/innen nicht weiter demotivieren!



Fortbildungskonzept - heiße Luft statt frischem Wind

Auch das Kultusministerium hat erkannt: Es bedarf einer gezielten und systematischen Fortbildung, wenn sich an den Schulen etwas zum Positiven wenden soll.

Ein ausgeklügeltes Fortbildungskonzept soll den Erfolg gewährleisten. Ab jetzt ist jeder Lehrer und jede Lehrerin zum Wohl der Schule für die eigene berufliche Weiterqualifizierung selbst verantwortlich und muss dies in einem Portfolio festhalten.

In drei Regierungspräsidien wurden an den Schulen Fortbildungskoordinatoren ernannt, die zusammen mit der Schulleitung in einem Fortbildungsplan festzuhalten haben, wo der Schuh drückt.

Dafür werden Unterstützung durch Fachberater/innen, Referentenhonorare und Wünsch-

kurse an den Landesakademien in Aussicht gestellt. Den Lehrerinnen und Lehrern wird eine systematische Förderung von schul- und systemdienlichen Kompetenzen auf der Basis ihrer vorhandener Kompetenzen und Interessen versprochen.

- Doch wie sieht die Realität aus?
- Die Fortbildungsmittel wurden in den vergangenen Jahren schrittweise um über 25 % gekürzt.
 - Die Landesakademien sind weitgehend der Qualifizierung schulischer Führungskräfte und der Weiterbildung von Medienspezialisten vorbehalten.
 - Regionale Fortbildungen wurden bis auf wenige Ausnahmen eingestellt.
 - Übrig bleiben Sprengeltagungen äußerst unterschiedlicher Qualität in der Regie von Fachberatern. Und die sind auf einen Nach-

mittag im Schuljahr begrenzt.

- Schulinterne Fortbildung findet nur bei großem kollegialen Interesse durch fachlich nicht gezielt qualifizierte Fachberater statt.
- Experten einladen zu wollen ist mangels Budget aussichtslos, es sei denn, die Schule (!) bemüht sich um Sponsoren.

Diese Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit erkennt selbst das KM: „Die regionale

Lehrerfortbildung verkraftet jedoch keine weiteren Einsparungen mehr, ohne dass dies zu erheblichen Qualitätsverlusten führen wird.“

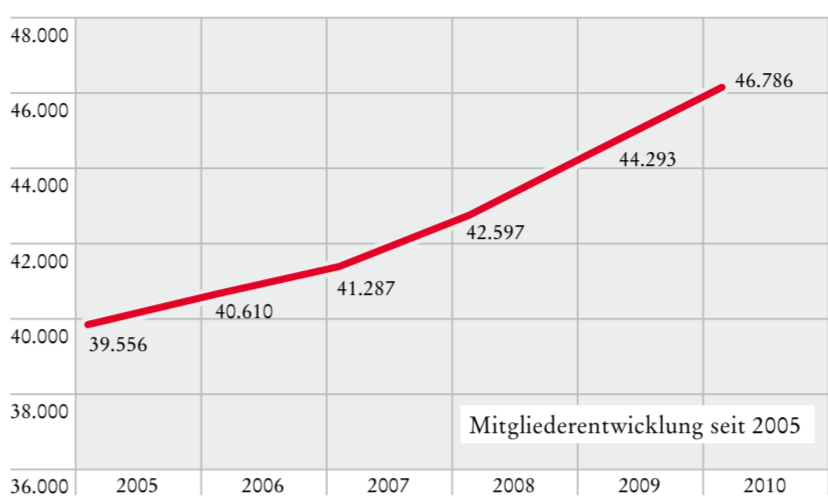
Die GEW fordert: Wenn Fortbildungen qualifiziert sein sollen, dann geht das nicht ohne erhebliche Aufstockung der Fortbildungsmittel.

Zum Weiterlesen: <http://lehrerfortbildung-bw.de>

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



GEW: Eine starke Gewerkschaft!



Gegen den Druck zur Anpassung

Die einstufige Beurteilung zu allen denkbaren Anlässen, die Vergabe von Leistungsstufen, die Auswahl für ausgeschriebene Beförderungsstellen, die entscheidende Rolle bei Einstellungen, das Recht, aufstiegsrelevante Aufgaben an der Schule zu vergeben, die Anrechnungsstunden „im pflichtgemäßen Ermessen“ zu verteilen, Beurlaubungen zu genehmigen, über die Erlaubnis einer Nebentätigkeit zu entscheiden: Dies sind nur die wichtigsten Instrumente, mit denen in den letzten Jahren die Stellung des Schulleiters, der Schulleiterin gegenüber jeder Kollegin und jedem Kollegen gestärkt worden ist.

Geschwächt wurden durch die steigende persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte das demokratische Element (die Konferenzen) in der Schulverfassung, das kreative Engagement für die Schule ohne nach abrechenbarem persönlichem Gewinn zu schießen, und der Mut der/des Einzelnen, ihre/seine Ansichten und Interessen selbstbewusst und ohne Angst vor Folgen zu vertreten.

Ganztagsschule! - Oder den ganzen Tag Schule?

Das Kultusministerium hat vor der Einführung des G8 bestritten, dass die Schulzeitverkürzung zu mehr Nachmittagsunterricht führen wird und Gymnasien Ganztagsschulen werden müssen. Von der Realität des G8 eingeholt, ermöglicht die Landesregierung inzwischen, dass alle Gymnasien Ganztagsschulen mit offenem Angebot werden können. Anträge können nur die Schult Träger stellen, die sich bei der Antragstellung verpflichten, die Finanzierung der baulichen Veränderungen und die Kosten für die Organisation des Mittagstischen und die Aufsicht in der Mittagspause zu übernehmen.

Eine Betreuungsschule mit Suppenküche ist keine Ganztagsschule! Eine Erhöhung der Stundenzuweisung auf fünf Stunden pro Klasse ist Voraussetzung für eine Ganztagsschule mit Qualität! Der Ganztagsschülerlass des Kultusministeriums verlangt an vier Tagen der Woche ein Angebot in der Mittagspause und am Nachmittag. Damit dieses freiwillige Angebot attraktiv ist und auch genutzt wird, muss es vielfältige Bereiche abdecken und hohe Erwartungen erfüllen. Für jede Ganztagsgruppe wird aber nur eine Lehrerwochenstunde angerechnet, somit sind ergänzende

Ganztagsschulen brauchen andere Raumkonzepte! Die Schulbauförderrichtlinien müssen so geändert werden, dass Räume für den Ganztagsbetrieb zum Standardprogramm eines

Vor dem „Doppelabitur“ 2012

Von Anfang an hat die Fachgruppe Gymnasien in der GEW in mehreren Gesprächen mit dem Kultusministerium die Anforderungen erörtert, die auf die Gymnasien und ihre Lehrkräfte beim Doppelabitur 2012 zukommen. Dabei zeigte das KM anfänglich wenig Sensibilität für die hohen Belastungen.

Mittlerweile hat sich das KM zu durchaus beachtlichen Maßnahmen durchgerungen. Die Umsetzung bleibt aber als schwierige Aufgabe der einzelnen Schule überlassen. Insbesondere für die Entlastung einzelner Lehrkräfte ist die Situation noch nicht zufriedenstellend.

Die Zugeständnisse des KM's umfassen für alle Gymnasien fast 500 Deputate:

- Für die Oberstufenberatung sind ab dem laufenden Schuljahr 50 Stellen vorgesehen.

- Bei der Stundenzuweisung werden die beiden Jahrgänge getrennt gerechnet. Wo in gemischten Kursen gemeinsam unterrichtet wird, kann sich hieraus ein gewisser Stundengewinn für die einzelne Schule ergeben, der zur Einrichtung kleinerer Kurse genutzt werden kann. Der Gewinn für große Gymnasien ist allerdings nur gering.
- Im Schuljahr 2010/11 erhalten die Schulen 70 Stellen, im Jahr darauf weitere 45 Stellen zur Entlastung der verstärkt in der Oberstufe unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen. Die Forderung der GEW ist eindeutig: Diese Stunden müssen dem Kollegium unter Beteiligung der GLK und des ÖPR zukommen. Sie dürfen nicht für den Bereich der Schulorganisation oder für Schulleitungsaufgaben verwandt werden.
- Ein bei der schriftlichen Abiturprüfung ursprünglich vorgesehener Samstag (24. 3. 2012)

als Prüfungstag ist abgewendet worden. Vor Ort muss nach Auffassung der GEW umgesetzt werden:

- Zusätzliche Stundenentlastung für die Kolleginnen und Kollegen, die über das übliche Maß hinaus Oberstufenkurse unterrichten.
- Großzügige Auslegung der vorhandenen Korrekturtageregelung. Der Umfang der Entlastungstage ist zumindest bei Erst- und Zweitkorrektur pro Kurs zu berechnen.
- Gegebenenfalls müssen die Schulen – auch im Rahmen der mündlichen Abiturprüfung – den Unterricht vollständig ausfallen lassen können.

Die erfolgreiche Umsetzung der Abiturprüfung 2012 wird nur gelingen, wenn die Schulleitungen mit großer Transparenz und unter Einbeziehung aller Gremien die notwendigen Schritte durchführen.



Arbeitsbedingungen verbessern!

- Kleinere Klassen und Kurse!
- Krankheitsreserve erhöhen!
- Schulsozialarbeit an alle Gymnasien!
- Altersermäßigung ab 55 Jahren!
- Erhöhung der Freistellung für Örtliche Personalräte!



Die Bildungspolitik muss endlich verbesserte Bedingungen des Lernens und Lehrens schaffen, statt von einem Bildungsgipfel zum nächsten die Lösung der offen zu Tage liegenden Defizite im Bildungssystem zu verschieben.

Durch Schönrechnen der Bildungsausgaben und Versprechungen ohne Finanzierungskonzept, wie dies im Dezember 2009 mit dem Bildungsgipfel zum wiederholten Male vorgeführt wurde, ist den Schülerinnen und Schülern und den Lehrkräften nicht geholfen!

Wenn 2012 der doppelte Abiturjahrgang das Gymnasium verlässt, sinken die Schülerzahlen am Gymnasium um über 20.000. Die dadurch freierwerdenden Lehrstellen müssen im System bleiben!