April 2023

GEW – Kreisjournal

GEW Kreis Karlsruhe

„Hoffen auf Deputats-aufstockung“

„Teilzeit auf 75 % beschränkt“

„GEW-Studie nicht passgenau genug“

„1 Stunde zusätzlich für Anwärterinnen und Anwärter“

keine Entlastung

Lehrkräftemangel

Schoppers Sofortmaßnahmen-Luftschloss

Personalversammlung
Karlsruhe Neureut
Badnerlandhalle

11. Mai 2023
13 Uhr

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Lehrermangel ist angekommen! Auch im Bereich des Staatlichen Schulamts Karlsruhe waren bereits zu Schuljahresbeginn viele Schulen unterversorgt. Gerade in den Randbezirken und in den kleineren Schulen gab es große Schwierigkeiten, den Direktbereich mit Unterricht abzudecken. Und hoffentlich fällt bei der dünnen Personaldecke niemand aus! Vertretungsreserve? Fehlanzeige! Die Folge: Eine Abordnungswelle, Mehrarbeit, unzählige Stundenplanänderungen, Stundentafelkürzungen aber auch viele Unterrichtsausfälle.

Dabei haben unsere Schülerinnen und Schüler nach der Pandemie gerade einen großen Nachholbedarf an Kontinuität und Unterricht.

Erstmals seit vielen Jahren wurde eine Teil-Personalversammlung für die Schulleitungen einberufen, um die Missstände und Belastung auf Schulleitungsebene herauszufiltern und zu projizieren. An ein „weiter so“ ist nicht mehr zu denken!

Die GEW hat bereits vor Jahren vor dem Szenario gewarnt und hat dies auch im Vorfeld des laufenden Schuljahres wieder auf den Tisch gebracht:

Es fehlen tausende Lehrerstellen und das Problem wird in den nächsten Jahren noch größer.

Die erste Reaktion der Kultusministerin auf die Klemm-Studie der GEW zum Lehrkräftebedarf war ernüchternd! Die eigenen Berechnungen des Kultusministeriums - hier ist das Minus natürlich wesentlich geringer - halte sie für „passgenauer“. Erst die Realität an den Schulen hat sie zum Handeln gezwungen. Vermutlich viel zu spät!

Der Sofortmaßnahmenkatalog belastet einseitig die Teilzeitlehrkräfte und, was viel schlimmer ist, die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter. Dabei sind die Anforderungen an unseren Beruf keineswegs geringer geworden, im Gegenteil, die Belastungen und Überlastungen steigen stark an. Umso bedeutsamer wird unsere Arbeit im Personalrat und als Ansprechpartner*innen in der GEW.

Das Kreisjournal zeigt durch unsere Expert*innen die Missstände auf und gibt Hintergrundinformationen zu den Anträgen der Personalversammlung.

Vom Eingliederungsmanagment (BEM) über Berichte zu den Schularten bis hin zu den Fachlehrkräften, den VKL-Lehrer*innen und den Berufseinsteigern liefert das Kreisjournal einen Abriss durch die Lage in der vielfältigen Welt unseres Berufsbildes.

Wir sind da, wenn es darauf ankommt! Wir beraten und unterstützen, bieten auf Kreisebene Fort- und Weiterbildungen an und organisieren Vernetzungstreffen für Lehrkräfte in ihren jeweiligen Schularten. Die GEW wirkt! Mit euch gemeinsam!

Unterstütze uns und informiere dich auf der Personalversammlung! Wir freuen uns auf dein Kommen!

Roland Jung
Corinna Blume,
Jens-Björn Arndt
Andrea Stephan
Wolfgang Dresler und
Frank Lein

(Geschäftsführender Kreisvorstand der GEW Karlsruhe)

15 Punkte der GEW gegen den Lehrermangel

Scan Me

Adressen

GEW-Ortsverbände und Fach- und Personengruppen
siehe www.gew-karlsruhe.de

Chancengleichheitsbeauftragte
Ursula Noeltner-Vogt
(0721) 605610-55
ursula.noeltner-vogt@ssa-ka.kv.bwl.de

Schwerbehindertenvertretung
Edgar Rabenstein
(0721) 605610-57
edgar.rabenstein@ssa-ka.kv.bwl.de
Michael Sassmann
michael.sassmann@ssa-ka.kv.bwl.de

Impressum

Herausgeber
GEW Kreis Karlsruhe
Ettlinger Straße 3a
76137 Karlsruhe
info@gew-karlsruhe.de

Redaktion und Gestaltung
Frank Lein
frank.lein@gew-karlsruhe.de

Druck und Versand
Süddeutscher Pädagogischer Verlag
Silcherstraße 7a
70176 Stuttgart

Auflage
1500

Mit Namen versehene Artikel stellen die Meinungen der jeweiligen Verfasser/innen dar und bedeuten nicht ohne weiteres eine Stellungnahme des GEW-Kreisvorstandes.

Leserbriefe sind erwünscht.

GEW Kreis Karlsruhe Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Vorsitzender
Roland Jung
(07244) 722896
roland.jung@gew-karlsruhe.de

Stellv. Vorsitzende
Corinna Blume
corinna.blume@gew-karlsruhe.de
Jens-Björn Arndt
arndt@gew-karlsruhe.de

Schatzmeister
Frank Lein
frank.lein@gew-karlsruhe.de

weitere Mitglieder im GKV
Andrea Stephan
andrea.stephan@gew-karlsruhe.de
Wolfgang Dresler
wolfgang.dresler@gew-karlsruhe.de

Vorwort der ÖPR-Vorsitzenden

Corinna Blume stellt „Mehrarbeit“ und „Lehrermangel“ in den Fokus

Corinna Blume
Vorsitzende des Örtlichen Personalrats am SSA Karlsruhe

Arbeitsbelastung für Lehrkräfte und Schulleitungen – immer noch mehr und kein Ende

Eigentlich hätte ich mir für meinen Artikel im Kreisjournal 2023 gewünscht, dass ich über viel Positives schreiben kann. Es wird mein letzter Artikel in einem Kreisjournal sein, denn zum 1. August 2023 gehe ich in den Ruhestand.

Aber schon zu Beginn des Schuljahres wurde mir klar: daraus wird nichts.

Der eklatante Lehrermangel, schon ein Dauerbrenner, zeigt, dass die Belastung der Lehrerinnen und Lehrer nicht abnimmt, sondern weiterhin steigt, denn mit dem Mangel an Lehrkräften werden noch zunehmende Aufgaben auf noch weniger Schultern verteilt. Ersatz für die fehlenden Lehrer*innen gibt es kaum. Die Kolleg*innen geben ihr Bestes, dass guter Unterricht stattfinden kann, geraten dabei aber an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die Arbeit in sehr heterogenen Klassen, in der Inklusion, im Ganztag, Online-Diagnosen und deren Auswertungen, sowie die sich daraus ergebenden Maßnahmen, zeitliche und psychische Belastungen durch den enorm gestiegenen E-Mail Verkehr mit Erziehungsberechtigten, dadurch entstehende Konflikte mit Eltern, die sich dann auch auf die Kommunikation in der Schule mit Kolleg*innen auswirken kann. Das alles ist ein Teil dessen, was im Örtlichen Personalrat ankommt, und hat spürbar zugenommen. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Personalrat wenden, haben keine Kapazitäten mehr für die immer weiter steigenden Anforderungen, ohne dass hier eine Entlastung in Sicht ist.

Es ist alarmierend, wenn es im Verhältnis zu den vergangenen Jahren, immer mehr Kolleg*innen gibt, die aus dem Lehrerberuf ausstiegen wollen oder das Beamtentum verlassen möchten.

Für Bildung und Erziehung braucht es Zeit und diese haben die Kolleginnen und Kollegen nicht.

- Zeit für guten Unterricht
- Zeit für die vielfältigen Anforderungen in der Erziehungsarbeit und den damit verknüpften Aufgaben der notwendigen Kooperationen mit den Erziehungsberechtigten, den weiteren Stellen, die ein Kind, einen Jugendlichen begleiten.
- Zeit, mit den Schülerinnen und Schülern die Lücken aufzuarbeiten, die durch Corona entstanden sind.
- Zeit, sich der voranschreitenden Digitalisierung so zu widmen, dass damit in einem guten und kritischen Maß mit den Schüler*innen gearbeitet werden kann.
- Zeit mit Kolleginnen und Kollegen zu kooperieren und damit den Teamgedanken in der Bildungsarbeit stärker zu verankern.

Das erfordert dringend die Entlastung der Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitungen.

Das Kultusministerium muss daher die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen sehen und würdigen, Entlastungen schaffen, indem alle Anstrengungen unternommen werden, mehr Personal in die Schulen zu holen. Die Möglichkeit der Qualifizierung für Quereinsteiger ist ein Anfang, aber es müssen dringend jetzt mehr Stellen und Studienplätze geschaffen werden. Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, muss weiterhin gewährleistet werden, selbst wenn der Familien Aspekt nicht mehr im Vordergrund steht.

Das erfordert den Willen und auch das Geld. Das Geld ist da, aber wir sind in Kriegszeiten angekommen, da verschwinden die Milliarden in der Rüstung und Militarisierung, für die Bildung unserer Kinder und Jugendlichen zählt man die Cents.

Bildung steht nicht an erster Stelle in der Politik und das muss sich ändern. Dafür setzen wir uns als GEW ein und lassen nicht locker.

Corinna Blume

Die GEW-Personalräte am SSA Karlsruhe auf einen Blick

Corinna Blume

Mathias Ehmann

Jens-Björn Arndt

Kristin Debatin

Wolfgang Dresler

Elke Imbery

Roland Jung

Nana Keck

Thomas Krebs

Frank Lein

Kerstin Oehlert

Susanne Posselt

Andrea Stephan

Nazli Türkoglu

Ulrich Wimmer

Heiko Zubke

Wir beraten und unterstützen bei Abordnungen, Versetzungen, Teilzeit, Elternzeit, Sabbatjahr, BEM u.v.m. !

Nimm Kontakt zu uns auf...

Mail: personalrat@ssa-ka.kv.bwl.de

Persönlich: auf der Personalversammlung

Direkt zu den ÖPR-Kontakten

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

Wenn ich mal länger ausfalle?

Warum ich unbedingt ein „BEM-Gespräch“ wahrnehmen sollte!

Edgar Rabenstein
Örtliche Vertrauensperson der Schwerbehindeten am SSA Karlsruhe

Das BEM wurde am 1. April 2004 eingeführt und geht auf eine Änderung des SGB IV (§ 167, Abs. 2) zurück. Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit bedroht sind. Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat die Pflicht, ein BEM einzuleiten, um Dienstunfähigkeit frühzeitig zu beenden, erneuter Dienstunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten oder das Risiko einer eingeschränkten Dienstfähigkeit abzuwenden. Es betrifft alle Lehrkräfte, die unabhängig vom Kalender- oder Schuljahr innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Diese haben einen Rechtsanspruch auf ein BEM, den sie auch einfordern können. Besonders sinnvoll ist dies, wenn eine geplante Wiederaufnahme des Dienstes (Rekonvaleszenz) vorgesehen ist.

Wenn die Lehrkraft dies wünscht und angegeben hat, wird im Rahmen des BEM-Verfahrens ein Erstgespräch geführt. Sie teilt der zuständigen Schulrätin / dem Schulrat mit, welche Personen zu diesem Gespräch eingeladen werden sollen. Das können sein: Interessenvertreter (ÖPR, ÖVP, BfC), Betriebsarzt (BAD), Technischer Beratungs- oder Integrationsfachdienst des KVJS, behandelnde Ärzte oder eine Vertrauensperson der Lehrkraft. Auf Wunsch der Kollegin / des Kollegen kann auch die Schulleitung am Gespräch teilnehmen. Sie kann eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Maßnahmen sein.

Die Schulrätin / der Schulrat leitet das BEM-Gespräch im Staatlichen Schulamt und erstellt ein Ergebnisprotokoll. Dieses wird nicht in der Personalakte abgelegt und nach Abschluss des BEM-Verfahrens vernichtet.

Das BEM-Gespräch wird vertraulich behandelt. Es sollen gesundheitsfördernde Maßnahmen gefunden und eingeleitet werden, die zu einer Stabilisierung und im besten Fall zu einer vollständigen Genesung führen. Die Lehrkraft muss dabei ihre Diagnose nicht offenlegen, sondern lediglich die Auswirkungen beschreiben, damit alle Beteiligten sich ein Bild von den Einschränkungen machen können.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens kann die Lehrkraft gemeinsam mit den beteiligten Personen individuelle Maßnahmen erarbeiten, um ihre gesundheitlichen Einschränkungen zu berücksichtigen und ihren Arbeitsplatz entsprechend zu gestalten. Diese Maßnahmen können beispielsweise die Anpassung der Arbeitszeit, die Änderung der Arbeitsaufgaben, die Bereitstellung von Hilfsmitteln oder auch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes beinhalten. Während des BEM-Gesprächs werden verschiedene Themen besprochen, so zum Beispiel die aktuelle gesundheitliche Situation der Lehrkraft, ihre beruflichen Anforderungen und Belastungen, sowie mögliche Ursachen und Auslöser für ihre Erkrankung. Auf dieser Grundlage wird dann gemeinsam nach passenden Lösungen gesucht, die sowohl den Anforderungen des Dienstherrn als auch den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lehrkraft entsprechen.

Das BEM dient ausschließlich der Gesundheit der Lehrkraft. Daher empfiehlt die GEW betroffenen Lehrkräften ausdrücklich von ihrem Rechtsanspruch Gebrauch zu machen und das Angebot eines BEM-Gesprächs wahrzunehmen.

In der Praxis zeigt sich, dass das BEM ein wirksames Instrument ist, um arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen vorzubeugen und erkrankten Lehrkräften eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Dienst zu ermöglichen. Es trägt dazu bei, das Arbeitsumfeld gesünder zu gestalten und die Leistungsfähigkeit der Lehrkräfte zu erhalten.

Edgar Rabenstein

A 13 für alle Lehrkräfte

Grundschule - Grund zur Sorge!

Heterogenität, akuter Lehrkräftemangel, Arbeitsbelastung …

Uli Wimmer
Mitglied im Örtlichen Personalrat und GEW-Experte für die Grundschule und den Ganztag

Interessant: ein Kind kommt mit grob 6 Jahren in die Grundschule und bleibt da 4 Jahre.
Auch interessant: Lehrkräfte gehen mit Mitte 60 oder etwas früher in Pension.
Diese zwei Parameter zusammenzubringen ist jetzt eigentlich eine überschaubare mathematische Aufgabe - sollte man meinen. Aber es fehlt noch ein Parameter – hoch interessant: Gute Bildung kostet Geld, ziemlich viel Geld. Da die Grundschullehrkräfte in einer Legislaturperiode aber nichts „erwirtschaften“, scheint es für die Landesregierung völlig uninteressant, in Schule zu investieren. Dabei ist die Couleur der Regierung unerheblich; das ist zumindest mein Eindruck nach 30 Jahren im Schuldienst.
Die Arbeitsbelastung an den Grundschulen ist extrem gestiegen. Wir stolpern von einer Herausforderung in die nächste und haben keine Zeit mehr, uns vom Dauerstress zu erholen. Dass wir Grundschullehrer*innen unseren Beruf als Berufung sehen, kommt uns dabei nicht zugute – im Gegenteil, und so schleppen sich viele auch krank in die Schule - wegen der Kinder und Kolleg*innen. So halten wir den Krankenstand künstlich deutlich niedriger als er wirklich ist. Es entstehen zwei Botschaften für das Kultusministerium:

1. Es fehlen einige Lehrkräfte – hm, schauen wir mal, wie wir die ersetzten können.
2. Die Schule läuft und den Kindern geht es gut – jetzt jammert mal nicht so.

Die Wirklichkeit sieht so aus: Wir stehen allein im Klassenzimmer und sehen:

- eine große heterogene Schülerschaft von inklusiv beschult bis hochbegabt
- eine ungenügende Versorgung der inklusiv beschulten Kinder
- fehlende Förderstunden
- fehlende Tandemstunden (gibt es da eigentlich welche, die auch stattfinden?)
- ungenügende Versorgung der VKL-Kinder
- oftmals zu große Klassen und zu kleine Räume
- deutlich mehr verhaltensoriginelle Kinder, die Pandemie lässt grüßen
- deutlich gestiegene Anzahl an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Teambesprechungen (siehe Klemmstudie)
- fehlende KV-Lehrkräfte
- aufgeteilte oder mitbetreute Klassen

Dadurch ist der Schultag schon erfolgreich, wenn alle Kinder die Schule wieder gesund verlassen – Bildung? Fehlanzeige!
Deshalb unterstützt bitte die Anträge der PV

Uli Wimmer

Save the Date! „Grundschule – Wo drückt der Schuh?“
26. Juni 23 / DGB-Haus / 16:30 Uhr u.a. mit Ricarda Kaiser (stv. Landesvorsitzende)

Weitere Perspektiven schaffen!

Gute Aussichten für Fach- und Technische Lehrer*innen?

Andrea Stephan
Mitglied im Örtlichen Personalrat und GEW-Expertin für die Fachlehrkräfte und den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mathias Ehmann
Stv. Vorsitzender des Örtlichen Personalrats und Arbeitnehmervertreter

Beförderungsprogramm beschleunigt

Ab dem 1. Dezember 2022 neu eingestellte Fachlehrkräfte beginnen in A10 beziehungsweise E9b. Bereits beschäftigte Fachlehrkräfte, die sich noch im Eingangsamt befinden, werden von A9 oder E9a nach A10 beziehungsweise E9b übergeleitet. Ab dem 1. Dezember 2022 neu eingestellte Technische Lehrkräfte beginnen in A11 oder E10. Bereits beschäftigte Technische Lehrkräfte, die sich noch im Eingangsamt befinden, werden von A10 beziehungsweise E9b nach A11 oder E10 übergeleitet.

Ein großartiger Erfolg der GEW.

Zum Februar 2023 können 372 Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte an GHWRGS-Schulen befördert werden. In intensiven Gesprächen mit Politiker*innen hat die GEW erreicht, dass die Wartezeiten deutlich verkürzt wurden. Ein toller Erfolg für die Kolleg*innen.
Im Februar 2023 können 150 Personen an den GHWRGS-Schulen mehr befördert werden als im letzten Jahr. Für die Technischen Lehrkräfte an den Beruflichen Schulen gibt es ein gesondertes Beförderungsprogramm. Durch die regelmäßigen Gespräche der Fachlehrkräfte/Technischen Lehrkräfte mit den Landtagsabgeordneten in den Wahlkreisen konnte erreicht werden, dass die Wartezeit auf 4 bis 7 Jahre verkürzt wurde. Wie lang es bis zur Beförderung dauert, hängt vom Beförderungsjahrgang und der Note in der Dienstbeurteilung ab. Vor Jahren betrug die Wartezeit noch 12 – 15 Jahre. Mit diesem Erfolg im Rücken bewahrheitet sich der Slogan der GEW-Fachgruppe: „Mit uns läuft was“. Doch es gibt noch viele berechtigte Forderungen. Auch für die Höhergruppierung der Tarifbeschäftigten wurden entsprechende Stellen geschaffen, so dass diese Lehrkräfte analog den Beförderungsjahrgängen der Beamt*innen höhergruppiert werden können. Von den Regierungspräsidien wurden 26 tarifbeschäftigte Lehrkräfte gemeldet. Die Regierungspräsidien werden diese Stellen zusammen mit den Bezirkspersonalräten jetzt festlegen.
Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte leisten engagiert und motiviert ihre Arbeit an den Schulen und Schulkindergärten in Baden-Württemberg. Sie erteilen eigenständigen Unterricht an Grund- und Hauptschulen, an Realschulen, an Gemeinschaftsschulen, an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren, an Beruflichen Schulen und an Gymnasien. Dabei bringen sie Kompetenzen und zusätzliche Qualifikationen aus ihrer jetzigen und früheren Berufstätigkeit in vielfältiger Weise in das Schulleben ein und bereichern dieses. Ihre Arbeit unterscheidet sich immer weniger von der wissenschaftlicher Kolleginnen und Kollegen. Vielfach sind Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte als Klassenlehrkräfte und in der Inklusion eingesetzt. Obwohl sich die Arbeitsaufgaben kaum noch unterscheiden, haben Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte eine bis zu 5 Stunden höhere Unterrichtsverpflichtung und verdienen bis zu 1500.- € weniger als die wissenschaftlichen Lehrkräfte.
Das eklatante Missverhältnis von Aufgaben und der damit verbundenen Entlohnung der Fachlehrkräfte und Technischen Lehrkräfte, muss endlich eine überfällige Anpassung von Seiten der Landesregierung nach sich ziehen.
FL und TL sollten das Deputat der Schulart, an der sie unterrichten, erhalten.
Zwei Beförderungsämter nach A12. Die Gehälter der Tarifbeschäftigten sollten entsprechend angepasst werden. Das Dienstrecht sollte so geändert werden, dass FL/TL aller Schularten nach Absolvierung eines Qualifizierungsmoduls einen Laufbahnwechsel in das wissenschaftliche Lehramt ihrer Schulart vornehmen können. Bei der Neustrukturierung der Lehramtsstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses sollen die Fachseminare einbezogen werden. Der Zugang zu einem Lehramtsstudiengang muss auch für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur) weiterhin gegeben sein. Bisherige Qualifikationen sollen modular berücksichtigt werden.
Wir bleiben dran an den Dauerthemen.

Andrea Stephan und Mathias Ehmann

Save the Date! „Fachlehrertag“ / 17.11.23 / Hospitalhof (Stuttgart)

VKL - Bildung die allen gerecht wird?

Fehlende Kontinuität durch befristete Verträge!

Kerstin Oehlert
Mitglied im Örtlichen Personalrat

Wir sind uns alle einig darüber, dass der Erwerb der Sprachkompetenz ausschlaggebend für den weiteren Erfolg in Schule, Ausbildung und Beruf ist. Den Vorbereitungsklassen müsste demnach eine besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Die vielfältigen Aufgaben der einzelnen VKL Lehrkräfte sind enorm und nicht zufriedenstellend und umfassend zu bewältigen. In der momentanen gesellschaftlichen und politischen Lage umso mehr.

Auch in Zukunft werden wir uns auf volle Vorbereitungsklassen einstellen müssen. Hierbei gilt es, den uns anvertrauten Kindern und den Lehrkräften gerecht zu werden. Dies kann nur gelingen, wenn SchülerInnen und Lehrkräfte die Chance und den organisatorischen Rahmen erhalten, eine vertrauensvolle Beziehungsebene aufzubauen.

In letzter Konsequenz geht es vor allem darum, endlich befristete Verträge für qualifizierte VKL Lehrkräfte zu vermeiden. Diese Kinder benötigen ganz besonders verlässliches und beständiges Personal. Anderweitig entstehen Situationen an Schulen, die die ganze Schulgemeinschaft extrem belasten.

Wenn euch diese Themen interessieren oder bekannt vorkommen, dann stehen wir euch für eure Fragen und den Dialog sehr gerne zur Verfügung.

Kerstin Oehlert und Thomas Krebs

Thomas Krebs
Mitglied im Örtlichen Personalrat

Gemeinschaftsschule ist etabliert!

Trotzdem fehlen wichtige Ressourcen und vor allem Lehrkräfte!

Susanne Posselt
Mitglied im Örtlichen Personalrat und GEW-Expertin für die Gemeinschaftsschule

Die gute Nachricht kommt zuerst: Im vergangenen Jahr gab es ein Sonderheft des Statistischen Landesamtes, das die Arbeit der Gemeinschaftsschulen der vergangenen 10 Jahre genauer analysiert hat. So lange gibt es unsere Schulart nämlich inzwischen. Wir sind etabliert. Über 300 Gemeinschaftsschulen lassen sich nicht wegdiskutieren. Und hier steht schwarz auf weiß, was viele von uns schon wussten:

Bildungsaufstieg an der Gemeinschaftsschule gelingt.

Der Anteil der Kinder, die bei uns einen höheren Bildungsabschluss erreichen als ihnen ursprünglich prognostiziert wurde, ist höher als an anderen Schularten.

Aber dieser Erfolg hat einen Preis. Er wird vielfach mit dem großen Engagement der Personen bezahlt, die an der Gemeinschaftsschule arbeiten. Noch immer warten wir darauf, dass das Coaching in der Stundentafel verankert wird. Es fehlt vielfach ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld in einer gebundenen Ganztagsschule, mit angemessen ausgestatteten Arbeitsplätzen, Rückzugsräumen zur Erholung und einer zeitgemäßen Medienausstattung.
Wir vermissen weiterhin die politische und organisatorische Rückendeckung für unsere erfolgreiche Schulart. Von einer angemessenen Personalausstattung mit multiprofessionellen Teams sind wir als Schulart, die den Löwenanteil der Inklusion in der Sekundarstufe I trägt, weiterhin Lichtjahre entfernt.

Unser Engagement im Rahmen von Schulentwicklungsgruppen, Lernentwicklungs- und Hilfeplangesprächen, Teamsitzungen, gemeinsamer Unterrichtsentwicklung und Coachinggesprächen wird in keinster Weise von der Arbeitszeitverordnung abgedeckt.
Wir haben größte Sorge, dass der sich verschärfende Personalmangel unserer Schulart das Genick brechen wird.

Auch im vergangenen Jahr haben wir uns intensiv für bessere Arbeitsbedingungen an den Gemeinschaftsschulen eingesetzt. Unseren Sitz im Landesschulbeirat nutzen wir, um auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Schulart aufmerksam zu machen. Es gab zahlreiche Gespräche mit den Vertreter*innen der Regierungsparteien. Wir geben nicht auf, weil wir finden:

Es lohnt sich, unsere Schule, die vor gesellschaftlichen Aufgaben nicht flüchtet, sichtbar zu machen.

Wir fordern weiterhin unbeirrt politische Unterstützung und eine gerechte Ressourcenverteilung für unsere bunte und vielfältige Schulart.

Susanne Posselt

Realschulen haben sich gewandelt…

…dieser Wandel fordert Ressourcen und Anpassungen!

Jens-Björn Arnd
Mitglied im Vorstand des Örtlichen Personalrats und GEW-Experte für die Realschule, Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Versetzung und Abordnung

Die vergangenen Jahre und Jahrzehnte haben gesellschaftlich und schulpolitisch einen großen Wandel mit sich gebracht. Das hat sich auf die Realschulen stark ausgewirkt.
Das Wahlverhalten der Elternschaft nach der Grundschule hat sich verändert. So ist an den Realschulen die heterogenste Schülerschaft aller Schularten entstanden. Das G-Niveau und der Hauptschulabschluss gehören deshalb inzwischen zum Profil der Realschulen. Ebenso tragen Inklusion und Lernende, die aus den Vorberei-tungsklassen in die Regelklassen wechseln, zur steigenden Heterogenität bei.

Damit in den Realschulen weiterhin erfolgreich und angemessen gelehrt und gelernt werden kann, muss diesen Veränderungen Rechnung getragen werden. Ein Arbeiten an der Realschule darf nicht zu einer ständigen Zerreißprobe für die Kolleg*innen werden. Eine Realschule, wie wir sie uns wünschen, braucht deshalb Veränderungen.

Neben diesen auf die konkrete Situation der Realschule bezogenen Betrachtungen und den daraus folgenden Forderungen, werden wir auch weiterhin gemeinsam mit den anderen Schularten die grundsätzlichen strukturellen Probleme unseres Schulsystems im Blick behalten und auch gemeinsam Perspektiven entwickeln.

Seit der Umgestaltung der Realschule mit Aufnahme des G-Niveaus und der Möglichkeit, den Hauptschul-Abschluss abzulegen, befindet sich die Realschule in einem permanenten Umwandlungsprozess. An den meisten Realschulen bestehen die Klassen aus Schüler*innen, die teils im G- und teils im M-Niveau lernen.

Während der Orientierungsstufe (Klasse 5 und 6) kann die Leistungsbewertung derzeit ausschließlich auf dem M-Niveau erfolgen. Das erzeugt bei Schüler*innen, die im M-Niveau nicht erfolgreich lernen können, erhöhten Leistungsdruck und Frustration und führt dann häufig zu Verhaltensproblemen, die auch das Lernen der anderen Schüler*innen beeinträchtigt. Diese Situation wird vielen Kolleg*innen an den Realschulen als sehr belastend empfunden. Darum fordern wir:

- Leistungsbewertung auf G- und M-Niveau ab dem 2. Halbjahr in Klasse 5
- Grundlage: Lernstandserhebung Klasse 5
- Schüler*innen können in verschiedenen Fächern auf unterschiedlichen Niveaus lernen

Ab Klasse 7 werden alle Lernenden in allen Fächern dem G-bzw. M-Niveau zugeordnet.
Je nach Zusammensetzung der Schüler*innenschaft und Größe der jeweiligen Realschule werden die Klassen und das Lernen unterschiedlich organisiert. Die meisten Realschulen trennen die beiden Niveaustufen in den Prüfungsfächern mindestens in den Klassen 9 und 10, meist aber früher. Hier unterscheiden sich die Anforderungen am stärksten. Dies wird vor allem bei der direkten Prüfungsvorbe-reitung zum Problem, da Lernende beider Niveaustufen innerhalb einer Klasse adäquat auf ihre unterschiedlichen Prüfungen vorbereitet werden müssen. Während in den Nebenfächern eine Binnendifferenzierung von vielen Kolleg*innen als machbar und auch als das Lernen bereichernd gesehen wird, hat sich in den Haupt- und Prüfungsfächern ab Klasse 7 zumeist eine äußere Differenzierung bewährt, um die Lernenden gut auf ihre Abschlüsse vorzubereiten. Eine sinnvolle Binnendifferen-zierung in einer Klasse ist an den meisten Realschulen auch aufgrund der fehlenden bzw. ungeeigneten Räume für differenzierte Lern- und Unterrichtskonzepte kaum möglich. An kleineren Realschulen ist eine äußere Differenzierung jedoch wegen der fehlenden Lehrerstunden derzeit kaum umsetzbar. Dies muss geändert werden:

Differnzierung ab Klasse 7

- Umsetzung der Differenzierung im Ermessen der einzelnen Schule
- Ausreichende Stundenzuteilung, um äußere Differenzierung in den Haupt- und Prüfungsfächern zu ermöglichen.
- Zusätzliche Lerncoaches für G-Niveau-Gruppen bei äußerer Differenzierung

Wie in allen anderen Schularten erschwert der hohe Klassenteiler das individuelle Betreuen und Begleiten der Schüler*innen. Der enorme Zuwachs an administrativen und sozialpädagogischen Aufgaben, die die Lehrkräfte bewältigen müssen, belastet diese zusätzlich und erschwert ihre Arbeit.
Dies alles führt in den Kollegien an den Realschulen zu einer hohen Arbeitsunzufrie-denheit. Es herrscht das Gefühl, den ständig wachsenden Druck kaum bewältigen zu können und dabei den Schüler*innen in keiner Weise gerecht zu werden.
Deshalb fordern wir Veränderungen, die den gesellschaftlichen Wandel berücksichtigen, den Lehrkräften und den Schüler*innen gerecht werden und bewährte Konzepte einbeziehen.

Übergreifende Forderungen:

- Deutliche Senkung des Klassenteilers
- Senkung des Deputats
- Erhöhung der Poolstunden für individuelle Förderung
- Ausreichend ausgebaute Vertretungsreserve
- Zusätzliches Fachpersonal als Entlastung und zur Bildung multiprofessioneller Teams
- Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungstätigkeiten
- Anrechnungsstunden für zusätzliche Aufgaben
- Bessere Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Schularten
- Austausch zwischen den Realschulen
- Evaluation erfolgreicher Konzepte sicherstellen und sie für alle Realschulen verfügbar machen
- Auf die Fragestellungen der Realschulen bezogene Fortbildungskonzepte

Die Realschullehrer sind bereit sich der Aufgabe, die an sie gerichtet wird zu stellen. Dafür muss die Landesregierung auch die nötigen Mittel bereitstellen um das möglich zu machen.

Jens-Björn Arndt

Vorbereitungsdienst muss aushelfen!

…und wieder trifft es die „Jungen“

Frank Lein
Mitglied im Örtlichen Personalrat und GEW-Experte für Vorbereitungsdienst und Berufseinstieg

Schon wieder eine Stunde mehr!

„Wir gewinnen damit Stunden in einem Umfang von 200 Stellen“, freut sich Kultusministerin Theresa Schopper Ende März in einem Artikel der Landesregierung zu den Sofortmaßnahmen gegen den Lehrkräftemangel. Was steckt dahinter: Nach 2016, als das Kultusministerium das Regelstunden-Deputat von elf auf 13 Stunden für Lehramtsanwärter*innen erhöhte, sollen diese nun erneut für die verfehlte Bildungspolitik der Landesregierung den Kopf hinhalten. Ab 2024 müssen angehende Lehramtsanwärter*innen eine weitere zusätzliche Deputatsstunde zusätzlich ran – in der Sekundarstufe 1 sind das dann 14 Stunden – mehr als ein halbes Deputat! Nicht nur, dass das ohnehin schon viel zu hohe Pensum nochmals aufgestockt wird, diese 200 Stellen fallen dann auch in den Einstellungsrunden weg. So arbeiten sich die Referendarinnen und Referendare ihre eigenen Einstellungschancen selbst weg. Die versprochenen Entlastungen sind hier Augenwischerei und höchstens ein Tropfen auf den heißen Stein. Wir sagen deutlich „NEIN!“ zu dieser Erhöhung und fordern im Gegenteil die Rücknahme der Erhöhung aus dem Jahr 2016! Der Vorbereitungsdienst ist zur Bewährung in der Praxis, also zur Ausbildung, gedacht. Hier haben Sofortmaßnahmen gegen den Lehrkräftemangel absolut nichts zu suchen!

Mentor*in gesucht?

Bereits vor einigen Jahren wurde auch das Mentorenprinzip „reformiert“. Auch hier waren Einsparungen der Hauptgrund. Es gibt nur noch für das Hauptmentorenamt eine volle Deputatsstunde, jede weitere Mentorin und jeder weitere Mentor müssen sich ein Deputat teilen. Die Mentorinnen und Mentoren sind die wichtigsten Bezugspersonen für die angehenden Lehrkräfte. Eine gute Betreuung erfordert viel Zeit für Unterrichtsbesuche, Rückmeldegespräche und gemeinsames Tüfteln an Unterrichtsentwürfen. Hier muss wieder eine adäquate Entlastung von einer vollen Deputatsstunde zurück! Denn die Begleitung und Unterstützung im Vorbereitungsdienst, vor allem in der ersten Phase der Ausbildung, sind essenziell!

Einstellungschancen verbessern!

In manchen Regionen stehen frischgebackene Lehrerinnen und Lehrer nach dem Vorbereitungsdienst vor verschlossenen Schultoren. Es gibt nahezu keine Einstellungschancen, egal wie gut der Abschluss auch gelungen ist. Einstellungsangebote für Neueinstellungen gibt es oft nur in ländlichen Randgebieten. Versetzungen aus den Mangelregionen heraus haben sich angestaut und verknappen so weiter die Einstellungsmöglichkeiten für Einsteiger. Trotz des Lehrermangels sind die Stellen eben hauptsächlich in den Mangelregionen frei. Hier sollte eine faire Lösung gefunden werden, dass auch hochqualifizierte Neueinstellungen in beliebten Stadt- und Landkreisen eine Einstellung bekommen können.

Ab ins kalte Wasser!

In jedem Beruf gibt es zum Einstieg in ein neues Unternehmen eine Trainee-Phase. Man lernt den Betrieb und seine Arbeitsabläufe kennen, die einzelnen Abteilungen und letztlich seinen Arbeitsplatz. Nicht selten dauert eine solche Trainee-Phase ein halbes Jahr und länger. Für Lehrerinnen und Lehrer gibt es eine solche Phase nicht – hier gilt das Credo „100 Prozent von der ersten Sekunde an“. Klassenleitung, Konferenzen, Schularbeitsplatz, außerschulische Veranstaltungen, Konfliktgespräche, Prüfungen und Zusatzaufgaben in der Schulorganisation. „Die Jungen können das schon machen! Die sind noch frisch!“, hört man häufig von gestandenen Kolleg*innen. Es bleibt also weiter jeder Schule selbst überlassen, wie der Übergang von Ausbildung zur Vollzeitstelle gestaltet wird. Daher fordern wir eine verbindliche Trainee-Phase im ersten Lehrjahr. Begleitung durch erfahrene Kolleg*innen, keine Sonderaufgaben, Entlastung durch Tandems bei der Klassenleitung und Unterstützungsangebote bei Konfliktgesprächen sollten die Regel und nicht die Ausnahme sein!

Gemeinsam werden wir das erreichen!

Demonstrationen, Aktionen, Pressemitteilungen und Arbeitsgespräche mit dem Kultusministerium – gemeinsam mit der GEW haben wir bereits einiges erreicht:

- **Rücknahme der 8%-Besoldungsabsenkung in den ersten drei Dienstjahren**
- **Rücknahme der Festsetzung des Beihilfebemessungssatzes auf 50%**
- **Weiterbezahlung in den Sommerferien**
- **Möglichkeit des Teilzeitreferendariats**

Wir werden nun gemeinsam weiter auf die Landesregierung einwirken, damit die Frage „Möchtest du später mal Lehrerin oder Lehrer werden?“ aus voller Überzeugung mit „Ja!“ beantwortet werden kann. Ja, denn die Ausbildung ist professionell und lehrreich gestaltet! Ja, denn die Einstellungschancen sind gut! Ja, denn mein Berufseinstieg ist gut organisiert und lässt mich in meinem Beruf ankommen. Ja, denn die Besoldung ist angemessen und fair! **Dafür kämpfen wir GEW-Personalräte mit euch gemeinsam!**

Frank Lein

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

Schulleitung braucht Entlastung!

… denn Schulleitungsarbeit ist wertvoller (und wichtiger) denn je!

Thomas Krebs

Mitglied im Örtlichen Personalrat und Experte für Schulleitung und Inklusion

Eine Hiobsbotschaft jagt die andere, es gibt zu wenige Lehrerinnen und Lehrer, ständiger Unterrichtsausfall, die Kinder können nicht mehr lesen, schreiben und rechnen, ...
Genügend Gründe, die unser Kultusministerium dazu bewegen, eine neue „Unterrichts-Qualität“ ins Land zu bringen.
Starke BASIS!, BiSS, SINUS, quop (digitale Lernverlaufsdiagnostik) und datengeschützte Qualitätsentwicklung hielten und halten Einzug in unseren Schulen.
Grundsätzlich scheint es gut, dass unsere Bildungsmacherinnen und -macher einheitliche Vorgehensweisen auf den Weg bringen.
Wenn doch nur auch entsprechend Ressourcen dafür zur Verfügung stünden.
Die Schulleitungen haben genau diese Aufgaben umzusetzen - und das „on top“. Das Kultusministerium muss für eine gute und effektive Umsetzung aber die Arbeitsbedingungen verbessern.
Schulleitungen brauchen Entlastung und müssen gestärkt werden. Nur dann kann es auf Dauer eine gesicherte Qualitätsentwicklung in unseren Schulen geben.
Weiterhin sind folgende seit Jahren geforderte Umsetzungen dringend erforderlich:

- Angemessene Besoldung für Schulleitungen
- A13 für Grundschullehrerinnen und -Grundschullehrer
- Zusätzliche Anrechnungsstunden für Leitungsaufgaben
- Zulagen für kommissarische Schulleitungen in Höhe der für die jeweilige Funktionsstelle üblichen Besoldung
- Verwaltungsassistenz und Netzwerkadministratoren

... weil wir es wert sind!

Thomas Krebs

Rund ums Kind und die Familie

Kompetente Beratung zum Thema Elternzeit bei der GEW!

Nazli Türkoglu

Mitglied im Örtlichen Personalrat und GEW-Expertin für Kind und Familie

Es ist eine weitverbreitete Meinung, dass es im LehrerInnenberuf am Besten möglich wäre, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies entspricht in den letzten Jahren nicht immer der Realität. Die unzureichende Unterrichtsversorgung, die steigenden Ansprüche an die Unterrichtsqualität, der Einsatz in der Ganztagesbetreuung erfordern einen täglichen Balanceakt zwischen Beruf und Familie und stellt die Kolleg*innen oftmals vor eine Kraftprobe. Unabhängig vom Umfang ihres Deputates haben jedoch grundsätzlich alle Lehrkräfte einen Anspruch auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Das Chancengleichheitsgesetz §28 besagt: *„Die Dienststelle ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Manner zu for- dern und geeignete Maßnah- men zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen. Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach §70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzu- wirken.“*

Die GEW beschäftigt sich intensiv mit diesem Themenbereich und bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema „Rund ums Kind“ an. Darüber hinaus können über eine persönliche Beratung Details bei

- Fragen zum Mutterschutz
- Beantragung von Elternzeit
- Rückkehr aus der Elternzeit
- Teilzeit in Elternzeit
- Abordnung an wohnortsnähere Schule
- familiengerechte Stundenplangestaltung
- Beurlaubung bei Krankheit und Pflege geklärt werden.

Gute Bildung erfordert gute Arbeitsbedingungen!

Nazli Türkoglu

Die GEW-Personalratsmitglieder sind für dich da.
Komme mit uns ins Gespräch, auf der ...

Personalversammlung!!!

Donnerstag, 11. Mai 2023

13 Uhr

in der Badnerlandhalle in Karlsruhe-Neureut