

PERSONALRATS-
WAHLEN
2024

JETZT
GEW
WÄHLEN!

2024 Kreisjournal GEW Karlsruhe

Bildung |
Mutig |
Los!

Editorial



Hallo, wir sind die GEW-Karlsruhe!

Die **GEW** steht als **DGB-Gewerkschaft** für **Bildungsgerechtigkeit** und setzt sich für eine zeitgemäße, zukunftsorientierte und **solidarische Bildungspolitik** ein. Mit über **50.000 Mitgliedern** sind wir die größte bildungspolitische Interessenvertretung in Baden-Württemberg und mit **280.000 Mitgliedern** in ganz Deutschland ein starkes Team und damit **eine relevante Größe, die den Beschäftigten in Wissenschaft, Bildung und Erziehung eine Stimme gibt** und sich für ihre Interessen einsetzt.

Als Gewerkschaft, die neben den Beschäftigten im GHRWGS-Bereich auch die Beschäftigten an Hochschulen, Gymnasien, beruflichen Schulen bis hin zu den Kindertagesstätten organisiert, definieren wir uns **über eine Agenda, die über Partikularinteressen hinausgeht**, wir betrachten also nicht nur die Einzelinteressen einer einzelnen Schulart, sondern wir haben das große Ganze im Blick, also die Interessen aller Schularten. Dies ist ein absolutes Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu allen anderen Verbänden im Bildungsbereich, die immer nur einen Teil der Bildungslandschaft im Blick haben. **Polemik, Populismus oder rechte Gesinnung haben bei uns keinen Platz.**

Unsere von Sachlichkeit und Klarheit geprägte **verbindliche Haltung** bildet die Basis für eine erfolgreiche politische Arbeit und die Anstrengungen auf allen Ebenen der Personalvertretungen. Nur so kann die Umsetzung von Personalmaßnahmen verlässlich begleitet und können **Kolleg*innen kompetent beraten** werden. Die GEW sorgt für eine **professionelle Schulung** ihrer Gewerkschaftsfunktionär*innen und Personalrät*innen, um eine **kontinuierliche Qualität** und eine verlässliche, selbstbewusste **Kommunikation mit der Schulverwaltung und Politik auf Augenhöhe** zu gewährleisten. Davon profitieren alle Kolleg*innen - unabhängig von einer Mitgliedschaft.

Die deutlich veränderten Anforderungen an den Schulen, die prekäre Personalsituation und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag und die Arbeitsbelastung sind **herausfordernde Aufgaben** - dafür brauchen wir auch weiterhin **möglichst viele GEW-Mitglieder in den Personalräten** und eine starke GEW. Deshalb: **Bildung. Mutig. Los!**

Sie entscheiden bei den Personalratswahlen in diesem Jahr darüber, wer sich in den nächsten fünf Jahren um den Arbeitsplatz Schule kümmert und sich auch für Ihre ganz persönlichen und individuellen Belange einsetzt. **Schon jetzt stellen GEW-Personalräte die Mehrheit und den Vorsitz und leisten kompetente Arbeit zugunsten aller Beschäftigten.** Wir würden uns über die Anerkennung unserer Arbeit freuen. Bitte werben Sie bei Ihren Kolleg:innen für die Teilnahme an der Wahl.

Über 90 Kolleg:innen aus Schulen und Schulkindergärten im Bereich des Staatlichen Schulamts Karlsruhe sind bereit, die Personalvertretung für die GEW wahrzunehmen.

Die GEW-Personalratsfraktion bedankt sich für das bisher entgegengebrachte Vertrauen und möchte Sie ermutigen, dies auch weiterhin zu tun:

**Für eine starke Personalvertretung vor Ort:
Geben Sie der GEW Ihre Stimmen!**

**Jens-Björn Arndt, Corinna Blume, Wolfgang Dresler, Thomas Krebs, Frank Lein und
Andrea Stephan (Geschäftsführender Kreisvorstand GEW Karlsruhe)**

Vorwort des GEW & ÖPR-Vorsitzenden:

Die Belastungen für die Beschäftigten im Bildungswesen nehmen weiter zu

Im Vorwort des Kreisjournals 2023 hat meine Vorgängerin als ÖPR-Vorsitzende, Corinna Blume, den Lehrermangel und die steigende Arbeitsbelastung angeprangert. Als ich mir nun Ende Februar 2024 im Vorfeld dieses Artikels die Frage stellte, was in den letzten 7 Monaten als ÖPR-Vorsitzender und fast 8 Monaten als Vorsitzender der GEW-Karlsruhe der Hintergrund für die meisten Beratungen war, wurde mir schnell klar... **die Arbeitsbelastung der Beschäftigten.**

Ob sie sich darin äußerte, dass z.B. das Deputat gesenkt wurde, weil man die Arbeit und den Anspruch, den man an sich selbst und für die Schüler*innen hat, nicht mehr bewältigen konnte, Kolleg*innen wegen Überlastung in den Krankenstand fielen, Schulleiter*innen/Konrektor*innen ihr Amt zurückgaben oder Kolleg*innen von sich aus den Dienst ganz quittierten.

Die Gründe waren in vielen Beratungen oft sehr ähnlich. Hohe Arbeitsbelastung, z.B. durch fehlende Lehrerreserven, die sich in (unbezahlten) Überstunden, Mitversorgung oder gestrichenen AGs äußerten, Anforderungen aus Politik/Schulverwaltung, Einführung zusätzlicher neuer Aufgaben, mangelnde Unterstützung und/oder Wertschätzung. Manchmal äußerte sich die Belastung auch in Unstimmigkeiten mit Kolleg*innen oder der Schulleitung. Aber auch fehlende Betreuungsmöglichkeiten für die eigenen Kinder, da z.B. KiTas aufgrund des Fachkräftemangels die Betreuungszeiten nicht mehr wie gewohnt aufrechterhalten können.

Die letzten 4 Jahre: Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg, Fachkräftemangel - neben diesen großen Herausforderungen gibt es viele weitere Belastungsfaktoren im Alltag der Bildungseinrichtungen. Die Kolleg*innen fühlen sich verpflichtet, engagiert zu arbeiten und kommen zunehmend an ihre persönlichen Leistungsgrenzen.

Ich finde: Es ist Zeit für Entlastung - und zwar jetzt!

Ein kleiner Ausschnitt dessen, was wir als GEW fordern:

- Neue Aufgaben, deren Erledigung der Arbeitgeber erwartet, müssen zeitlich klar definiert sein. Die dafür notwendige Arbeitszeit muss den Beschäftigten durch Streichung oder Umverteilung von Aufgaben an anderer Stelle zur Verfügung gestellt werden.
- Klare und transparente Arbeitszeitregelungen, die vor Entgrenzung und (unbezahlter) Mehrarbeit schützen, ohne die Freiheit der Beschäftigten über Ort und Lage der Arbeitszeit übermäßig einzuschränken.
- Eine angemessene Personalausstattung und in diesem Zusammenhang ein Umdenken bei Klassengrößen, Gruppengrößen und Personalbemessung.

In diesem Kreisjournal haben wir das Bildungssystem in unserem Land aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und machen deutlich, was wir als GEW für alle Beschäftigten im Bildungswesen fordern und was sich ändern muss.

Ich lade Sie ein, die folgenden Seiten in Ruhe zu lesen, es lohnt sich!



Jens-Björn Arndt

Grundschule am Abgrund?!



von Ulrike Büchele und Ulrich Wimmer

Die ersten Jahre in der Grundschule sind prägend. Motivierender Anfangsunterricht, eine liebevolle Lernatmosphäre, stärkende Rituale, unvergessliche Klassenausflüge, spannende Projektwochen, usw. sind entscheidend für die weitere schulische Einstellung eines jungen Menschen.

Dies kann jedoch nur gelingen, wenn man in die Grundschule investiert. In einer Zeit, in der die Arbeitsbelastung für die Grundschullehrer*innen extrem gestiegen ist, sind wir von unseren Idealvorstellungen weit entfernt.

Wie soll eine einzige Lehrkraft im Klassenzimmer das stemmen?

Wir haben:

- oft zu große Klassen und zu kleine Klassenzimmer
- eine immer heterogenere Schülerschaft, von inklusiv beschult bis hochbegabt
- immer mehr psychisch und sozial-emotional auffällige Kinder
- traumatisierte Kinder aus Kriegsgebieten

Dazu kommt: Die Bildungsmisere wird schön gerechnet. Die Unterrichtsversorgung ist unserer Ansicht nach nicht gesichert. An kleineren Grundschulen genügt es schon, wenn zwei oder drei Lehrkräfte krankheitsbedingt ausfallen. Dann reden wir nicht mehr von Bildung, sondern nur noch von Betreuung. Der Tag ist schon erfolgreich, wenn alle Kinder die Schule wieder gesund verlassen.

Wir möchten unsere Arbeit gut machen. **Jedoch machen...**

- fehlende Förderstunden,
- keine Anrechnung für Klassenleitung,
- fehlende VKL-Förderprogramme,

- kaum Tandemstunden (oder sie entfallen),

...dies unmöglich und diese Gewissheit manche unserer Lehrkräfte krank.

Alarmierend ist dazu noch die Meldung vom 2.1.2024, dass es in Baden Württemberg derzeit 250 freie Schulleitungsstellen gibt. Nach Auskunft des Kultusministeriums waren zum 15. Dezember 2023 164 Leitungsstellen an Grundschulen unbesetzt. Die hohe Unterrichtsverpflichtung der Grundschulrektoren und zusätzlich die Schulverwaltung - da ist die Belastungsgrenze längst überschritten. Ministerin Schopper findet diese Zahl „unbefriedigend hoch“ und möchte Schulleitungen entlasten.

Das wird jetzt allerhöchste Zeit! Die Arbeitsbedingungen der Schulleitungen müssen dringend verbessert werden, damit wir Grundschullehrkräfte wieder mit Rektor*in im Rücken unseren Bildungs- und Erziehungsauftrag erfüllen können.

VKL - Gerade jetzt!



von Kerstin Oehlert und Thomas Krebs

Schulische Integration von Kindern unterschiedlicher Nationalitäten

Damit Integration von Kindern und Jugendlichen gelingen kann, brauchen Schulen vor allem Menschen, die sich dieser wichtigen und wertvollen Aufgabe widmen. Der Schlüssel zu einer funktionierenden Integration ist die Sprache. Daher ist

und bleibt der Erwerb der Sprachkompetenz eine der Hauptaufgaben der Schulen.

Das Staatliche Schulamt Karlsruhe hat an über 70 Schulen VKL-Klassen eingerichtet.

Ohne geeignetes und gut vorbereitetes Personal kann dieses Ziel jedoch nicht erreicht werden.

Dafür brauchen wir euch:

„Lehrkräfte mit Deutsch als Zweitsprache“ und „Deutsch als Fremdsprache“, Direkt- und Seiteneinsteiger, um die ohnehin dünne Personaldecke zu stärken.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass alle Menschen ohne (abgeschlossenes) Lehramtsstudium eine berufsbegleitende Qualifizierung für diese herausfordernde Aufgabe

erhalten. Sie kämpft für unbefristete Arbeitsverträge und adäquate Bezahlung. Die Rahmenbedingungen an den Schulen sind unterschiedlich, in vielen Einrichtungen ist hier noch Luft nach oben. Jede Schule hat ein eigenes „VKL-Modell“, welches dem der Regelklassen oft unterstellt wird.

Im Gespräch mit Betroffenen möchten wir herausfinden, wo genau der Schuh drückt und welche Fragen es gibt, um hier mehr Transparenz und Erleichterung für alle Beteiligten zu schaffen, damit Sprachbildung in den Vorbereitungsklassen und Integration an den Schulen gelebt werden und gelingen kann.

Wen diese Themen ansprechen und interessieren, ist zum gemeinsamen Austausch herzlich eingeladen.

VKL
EVENT-
TIPP

VKL- Möglichkeiten der Vernetzung mit Kerstin Oehlert und Thomas Krebs
10.04. | 16:30 | DGB-Hausgr. Saal(1. OG)



Realschulen im Fokus



von Jens-Björn Arndt

Realschulen zeitgemäß weiterentwickeln und ausstatten

Die letzten Jahre und Jahrzehnte waren geprägt von großen gesellschaftlichen und schulpolitischen Veränderungen. Diese haben auch die Realschulen stark beeinflusst. Das Wahlverhalten der Eltern nach der Grundschule hat sich verändert. Dadurch haben die Realschulen die heterogenste Schülerschaft aller Schularten. G-Niveau und Hauptschulabschluss gehören daher inzwischen zum Profil der Realschulen. Auch die Inklusion und die Übergänge aus den Vorbereitungsklassen in die Regelklassen tragen zur wachsenden Heterogenität bei.

Damit Lehren und Lernen an Realschulen weiterhin erfolgreich und angemessen sein kann, muss diesen Veränderungen Rechnung getragen werden. **Die Arbeit an der Realschule darf nicht zur Dauerbelastung für die Kolleg:innen werden.** Eine Realschule, wie wir sie uns wünschen, braucht deshalb Veränderungen.

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

Seit der Neugestaltung der Realschule mit der Einführung des G-Niveaus und der Möglichkeit, den Hauptschulabschluss zu erwerben, befindet sich die Realschule in einem permanenten Veränderungsprozess. In den meisten Realschulen setzen sich die Klassen aus Schüler:innen zusammen, die teils im G- und teils im M-Niveau lernen.

In der **ORIENTIERUNGSSTUFE** (Klasse 5 und 6) kann die Leistungsbewertung derzeit nur auf dem M-Niveau erfolgen. Dies erzeugt bei Schüler:innen, die auf dem M-Niveau nicht erfolgreich lernen können, erhöhten Leistungsdruck

und Frustration und führt dann häufig zu Verhaltensproblemen, die auch das Lernen der anderen Schüler:innen beeinträchtigen. Diese Situation wird von vielen Kolleg:innen an den Realschulen als sehr belastend empfunden. **Wir fordern daher:**

- 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 Prüfungsvorbereitung 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 Binnendifferenzierung 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:**

DIFFERENZIERUNG 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 Arbeitsunzufriedenheit. 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 Lehrer:innen an den Realschulen sind bereit, sich der an sie gerichteten Aufgabe zu stellen. Dafür muss die Landesregierung auch die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen.

Zukunftspläne! Für FL & TL



von Andrea Stephan und
Mathias Ehmann

Bessere Perspektiven für Fachlehrer*innen und Technische Lehrkräfte

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 der wissenschaftlichen 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. Fachlehrkräfte sind neben den Studienrät*innen die einzigen Lehrkräfte, die nach dem

Eingangsammt ein weiteres Beförderungsammt durchlaufen. 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 lange 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 gilt der Slogan der GEW-Fachgruppe: „Mit uns läuft was“. Denn es gibt noch viele berechnigte Forderungen. Auch für die Höhergruppierung der Tarifbeschäftigten wurden entsprechende Stellen geschaffen, so dass diese Lehrkräfte analog den Beförderungsjahrgängen der Beamten*innen höhergruppiert werden können.

**Unser Erfolg:
144 Beförderungsmöglichkeiten
für Fachlehrer*innen ab Februar
2024!**

**Die jahrelange GEW-Forderung
nach Abschaffung der
Besetzungs- und
Beförderungssperren wurde
endlich umgesetzt, dadurch
können freiwerdende Stellen
sofort wiederbesetzt werden!**

Trotzdem sind noch nicht alle Forderungen der Fachgruppe erfüllt:

- FL und TL sollten das Deputat der Schulart, an der sie unterrichten, erhalten.
- Zwei Beförderungsamter nach A12.
- Die Gehälter der Tarifbeschäftigten sollten entsprechend angepasst werden.
- Die FL/TL benötigen Perspektiven, d.h. eine höhere Anzahl an Aufstiegslehrgängen auch ohne Funktionsstelle.

- Das Dienstrecht sollte so geändert werden, dass FL/TL aller Schularten nach Absolvieren 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.
- Eine Verbeamtung soll auch über die gesetzliche Regelung von über 42 Jahren hinaus möglich sein.

Es bleibt noch viel zu tun, um die geforderten Verbesserungen mit Nachdruck weiter zu verfolgen.

**„Mit uns läuft was“ - wir stehen ein
für bessere Arbeitsbedingungen
der Fachlehrer*innen und
technischen Lehrkräfte.**



JETZT
GEW
WÄHLEN!

WANTED- Schulleitung gesucht!



von Thomas Krebs

Eine Schule zu leiten kann etwas Schönes und Erfüllendes sein. Man trägt Verantwortung für seine Schülerinnen und Schüler, für sein Kollegium und für alle am täglichen Schulleben beteiligten Menschen. Man hat die Möglichkeit zu organisieren, zu gestalten und zu entwickeln. Eine rundum zufrieden stellende und gute Aufgabe – oder etwa doch nicht?

50 Stunden Wochenarbeitszeit mit Verantwortung und Belastung für die Leitung eines „mittelständischen Unternehmens“ Schule, die nicht adäquat mit einem vergleichbaren „Managergehalt“ vergütet werden – was eigentlich gerechtfertigt wäre. Stattdessen noch mehr zusätzliche Aufgaben, für die es keine zusätzlichen Anrechnungsstunden gibt. Folglich kann es nicht verwundern, dass sich nur noch wenige Idealistinnen und Idealisten auf die Leitung einer Schule oder ein Konrektorat bewerben.

Zu viele werden im Vorfeld von der täglich sicht- und spürbaren Aufgabenfülle und Belastung der eigenen Schulleitung abgeschreckt.

Die „Gewinnung von Führungskräften“ kann deshalb auch

seit Jahren nicht punkten. Das Gegenteil ist der Fall: Immer mehr Schulleitungsstellen (auch mehrmals ausgeschrieben) bleiben über lange Zeit unbesetzt. Das geht zu Lasten der Konrektorinnen und Konrektoren, die dann als kommissarische Schulleiterinnen und Schulleiter agieren müssen. Und das, obwohl sie sich ursprünglich bewusst „nur“ für eine Konrektoratsstelle beworben hatten. Oftmals werden dadurch auch die Kollegien zusätzlich belastet, weil Aufgaben verteilt werden müssen.

Bleibt zu hoffen, dass das KuMi doch noch irgendwann feststellt, dass Schulleitungen entlastet werden müssen und nicht noch mehr belastet werden dürfen.

Die hohen Zahlen der vakanten Schulleitungsstellen sind bekannt.

AGS - ohne Gesundheit geht nichts



von Andrea Stephan und
Ulrich Wimmer

Gesundheit ist ein Zustand völligen physischen und geistigen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen. (WHO-Definition 1946)

Die Belastungen im Lehrerberuf sind einer Umfrage zu folge sehr hoch. Lärm, Stimmbelastung, Schwierigkeiten der Beziehungsgestaltung im Klassenzimmer, Arbeitsdichte und Arbeitsklima sowie Arbeitszufriedenheit haben wesentlich Einfluss darauf, ob Arbeit krank macht oder nicht. 2017 erfolgte die zweite copsoq-Umfrage an den Schulen. Ziel war es an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg die

psychosozialen Faktoren der Arbeit zu erheben um herauszufinden, von welchen Gefährdungen die Beschäftigten besonders betroffen waren. Dabei hatte man den Anspruch die Arbeitsbedingungen danach so zu gestalten, dass die psychische und physische Gesundheit langfristig gewährleistet wird.

In der Tat reagierte daraufhin unser Arbeitgeber mit verschiedenen Fortbildungsangeboten zu den Themen Gesundheitsvorsorge, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese werden allerdings kaum wahrgenommen. Paradoxerweise ist der Grund dafür vor allem die deutlich gestiegenen Arbeitsbelastungen. Viele Kolleg*innen sind nicht bereit sich **zusätzlich** zur Unterrichtsverpflichtung die vom Arbeitgeber erwartete Gesundheitsprävention selbst in die Hand zu nehmen. Das ist verständlich und muss geändert werden.

Außerdem kooperiert das Land mit dem BAD. Dieser untersucht in regelmäßigen Abständen die Schule auf ihre Sicherheit und

Arbeitsbedingungen. Auch wir als eure Personalvertretung sind bei diesen Begehungen dabei und weisen besonders auf die Belastungen durch Lärm, Hitze und Kälte usw. hin. Etliche Schulen haben davon schon profitiert – wenn dies auch meistens sehr viel länger dauert als wir es uns wünschen.

Für Arbeitswissenschaftler*innen und uns Gewerkschafter*innen ist selbstverständlich, dass Gesundheitsförderung nicht nur in der Verantwortung der Kollegien oder von Einzelpersonen liegen kann. Dies ist vor allem Aufgabe des Arbeitgebers, der vernünftige Rahmenbedingungen schaffen muss, damit jede/r von uns gesund den Ruhestand erreichen kann.

Wir fordern deshalb seit Jahren:

- zusätzliches Personal für alle Aufgaben, die nichts mit Unterricht zu tun haben
- problemlose Genehmigung von Altersteilzeit
- eine spürbare gesundheitsfördernde Altersermäßigung

Referendariat - Lehrer*in - Burnout



von Frank Lein

Die „jungen“ Lehrkräfte im Blickpunkt!

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 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 Einstellungsstunden 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 eine Deputatsstunde 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 je Mentor:in 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 Berufseinsteiger:innen. Trotz des Lehrermangels sind die Stellen eben hauptsächlich in den Mangelregionen frei. Hier sollte eine **faire Lösung** gefunden werden, dass auch hochqualifizierte junge Lehrer:innen in beliebigen 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.

JETZT
GEW
WÄHLEN!

GMS - Personal? - Mangel



von Susanne Posselt

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 Studentafel verankert wird. Es fehlt vielfach ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld in einer gebundenen Ganztagschule, 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 keinsten 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.

Rund um Kind und Familie



von Nazli Türkoglu

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 Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen 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 hinzuwirken.“

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 und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

GEW
EVENT-
TIPP

Rund ums Kind | Online mit Kristin Debatin, Frank Lein und Nazli Türkoglu
08.04. | 18:30 | Teilnahmelink nach Anmeldung





**Personalrats-
wahlen 2024**

Was macht der Personalrat für mich?

› **Wohin kann ich mich wenden, wenn ich Probleme mit Kolleg*innen oder mit meiner Schulleitung habe? Wer hilft mir, wenn ich mit meiner (Nicht-)Versetzung nicht einverstanden bin? Bei diesen und noch viel mehr Fragen helfen die verschiedenen Personalratsgremien dir weiter.**

Beschäftigte haben Rechte, die durch die Arbeitgeberseite eingehalten werden müssen. Die Aufgabe der Personalratsgremien ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten bestehenden Gesetze und rechtlichen Regelungen eingehalten werden und dass Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht benachteiligt werden.

Der Personalrat muss und soll die Interessen und Belange der Beschäftigten bei der Regelung des Dienstes und der Dienst- und Arbeitsverhältnisse vertreten. Er hat dafür einen gesetzlichen Auftrag, der im Landespersonalvertretungsgesetz festgelegt ist und der dem Personalrat entsprechende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte gibt. Der Personalrat wird durch die Wahl der Beschäftigten dazu legitimiert, deren Anliegen und Interessen auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung wahrzunehmen.

**Bildung
Mutig
LOS!**

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Wozu brauche ich einen Personalrat?

Wenn du Fragen hast oder konkrete Unterstützung benötigst bei Themen wie:

- › Arbeitszeit, Mehrarbeit, Stundenplangestaltung, Antrag auf Teilzeit
- › Probezeit
- › Eingruppierung, Besoldung und Beförderung
- › Abordnung und (Nicht-)Versetzung
- › Teilnahme an Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung
- › Arbeits- und Gesundheitsschutz
- › Überlastungsanzeige
- › Mobbing und Konflikte an deinem Arbeitsplatz
- › Anstehendes Konfliktgespräch mit der Schulleitung oder dem Schulamt/RP
- › Betriebliches Eingliederungsmanagement

In all diesen Fragen (und vielem mehr) sind die Personalräte zu beteiligen und können sich für dich und deine Kolleg*innen einsetzen.

Logisch: Absolute Vertraulichkeit ist garantiert

Alle Mitglieder des örtlichen Personalrats stehen – wie auch die Personalratsmitglieder in Bezirks- und Hauptpersonalrat – jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Dabei ist selbstverständlich Vertraulichkeit die oberste Maxime.

Wo werden Personalräte gewählt?

Im Bereich der Schulen wird nach den Schularten „Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren“ (GHWRGs) sowie „Berufliche Schulen“ und „Gymnasien“ unterschieden. Außerdem wählen die Beschäftigten im außerschulischen Bereich (zum Beispiel an Schulämtern und am ZSL) ihre eigenen Personalräte. Die Dreistufigkeit der Schulverwaltung spiegelt sich in der Struktur der Personalräte wieder:

Örtlicher Personalrat (ÖPR): Die Beruflichen Schulen und die Gymnasien wählen ihren ÖPR an der Schule. Der ÖPR für die Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren“ ist am jeweiligen Staatlichen Schulamt angesiedelt. Die Beschäftigten im außerschulischen Bereich wählen ihren ÖPR an der jeweiligen Dienststelle.

Bezirkspersonalrat (BPR): Auf der Ebene der Regierungspräsidien (RP) gibt es Bezirkspersonalräte für Beruflichen Schulen, für Gymnasien und für den Bereich GHWRGs.

Hauptpersonalrat (HPR): Auf der Ebene des Kultusministeriums gibt es Hauptpersonalräte für Beruflichen Schulen, für Gymnasien, für den Bereich GHWRGs sowie den Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich.

Die Personalräte auf den verschiedenen Ebenen haben jeweils unterschiedliche Aufgaben und Zuständigkeiten.

Du willst mehr erfahren? Dann schau mal hier:



Wir kandidieren
erneut für Dich
im ÖPR!

Arbeitnehmer:innen-Liste



Mathias Ehmann



Susanne Kümmerle

Beamt:innen-Liste



Jens-Björn Arndt



Andrea Stephan



Frank Lein



Nazli Türkoglu



Wolfgang Dresler



Ulrike Büchele



Thomas Krebs



Kerstin Oehlert



Edgar Rabenstein



Ulrich Wimmer



Johannes Kurz



Kristin Debatin



Heiko Zubke



Meike Kraus

Deine Stimme für Kontinuität und Beratungsqualität!
Deine Stimme für die GEW!