



BILDUNG

Personalversammlung I

in Karlsruhe-Neureut
Freitag, den 22. April ab
11:00 Uhr in der Badner-
landhalle

Personalversammlung II

In Ubstadt-Weiher
Freitag, den 29. April ab
11:00 Uhr in der Sporthalle
des Schulverbundes

Nach den Wahlen

Die Reformen der letzten
Jahre müssen fortgesetzt
und die Arbeitsbedingungen
verbessert werden.

GELD
MEHR
**FÜR GUTE
BILDUNG**

Liebe Leserin,
Lieber Leser,

GEW Kreis Karlsruhe:
www.gew-karlsruhe.de



Roland Jung ist Kreisvorsitzender der GEW Kreis Karlsruhe, Vorsitzender der GEW-Fraktion im ÖPR KA und Mitglied im Bezirkspersonalrat.

in diesem Jahr finden zwei Personalversammlungen statt. Die Auswertung der Letztjährigen hat ergeben, dass aus dem nördlichen Schulamtsbereich (BR, Sulzfeld, Bretten etc.) nur wenige KollegInnen den Weg zur Personalversammlung in Karlsruhe fanden. Deshalb hat sich die GEW für eine zweite im Norden eingesetzt. Wir hoffen, dass wir damit insgesamt mehr KollegInnen erreichen.

Vor beiden Personalversammlungen können Sie sich gerne bei den GEW-PersonalrätInnen am GEW-Infostand informieren und auch beraten lassen. Oder Sie vereinbaren dort einen persönlichen Termin. Die GEW ist ab ca. 10:00 vor Ort. Wir würden uns freuen, Sie bei einer der beiden Personalversammlungen begrüßen zu dürfen!!

Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Vorsitzender:

Roland Jung, T (07244) 722896,
Roland.Jung@gew-karlsruhe.de

Stellv. Vorsitzende:

Corinna Blume; corinna.blume@web.de
Jens-Björn Arndt; arndt@gew-karlsruhe.de

Schatzmeisterin:

Jutta Ulrich; Jutta.Ulrich@gew-karlsruhe.de

weitere Mitglieder im GKV:

Andrea Stephan,
Andrea.Stephan@gew-karlsruhe.de
Karin Dufner-Niemann,
dufner-niemann@gew-karlsruhe.de

Ortsverbände

Karlsruhe-Stadt:

Manfred Marienhagen-Weber,
marienhagen-weber@web.de

Pfinz-Durlach (Team):

Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Bruchsal:

Herbert Hammer; herbert_hammer@yahoo.de

Bretten (Team):

Hartmut Hensgen; Hartmut@Hensgen.info Franz
Singer, F.Singer@t-online.de
Wolfgang Dresler; wolfgang.dresler@t-online.de

Ettlingen:

Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Nördl. Hardt:

Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Fach- & Personengruppen:

Grundschule (Team):

Corinna Blume, (siehe GKV)
Gabriele Giesche-Kuch;
giesche-kuch@t-online.de

Hauptschule/WRS):

Roland Jung (siehe GKV)

Realschule

Jens-Björn Arndt (siehe GKV)

Sonderschule:

Klaus Pauscher; klauspauscher@t-online.de

Gymnasium:

Birgit Breunig; birgitbreunig@gmx.de

Gemeinschaftsschule:

Jutta Ulrich; (siehe GKV)

Junge GEW:

Jens-Björn Arndt (siehe GKV)

Schulaufsicht:

Elke Rosenberg,
elke.rosenberg@ssa-ka.kv.bwl.de

FachlehrerInnen:

Katharina Maiworm;
katharina.maiworm@web.de

Sozialpädagogische Berufe:

Beate Bischoff; beate.bischoff@web.de

AK Schulleitung:

Corinna Blume (siehe GKV)

ÖPR beim Staatl. Schulamt Karlsruhe:

Corinna Blume (siehe GKV)

Studierende:

Matteo Foschi; matteo.foschi@gew-bw.de

Mitglieder im Ruhestand (Team):

Christel Ziegler; christel-ziegler@t-online.de
Anna Maria Welsch; amwelsch@freenet.de

Beauftragte für Chancengleichheit

Ursula Noeltner-Vogt,
ursula.noeltner-vogt@ssa-ka.kv.bwl.de,
T (0721) 605 610 55

Schwerbehindertenvertretung

Eberhard Klar,
eberhard.klar@web.de
T (0721) 605 610 57

Beide:

Staatliches Schulamt Karlsruhe, Ritterstr. 16-20,
76133 Karlsruhe
poststelle@ssa-ka.kv.bwl.de

Impressum

Herausgeber:

GEW Kreis Karlsruhe,
Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
info@gew-karlsruhe.de

Redaktion & Gestaltung:

Roland Jung;
Roland.Jung@gew-karlsruhe.de

Druck und Versand:

Bachmann & Weiss Offsetdruck GmbH
Koellestraße 30a
76189 Karlsruhe

Auflage: 2.500

GEW-Beratung am GEW-Infostand

Ruhestand, Schwangerschaft, Elternzeit, Mutterschutz, Sabbatjahr,
Probezeit, Versetzung, Abordnung, Krankheitsvertretung, Mehrar-
beit, Teilzeit, ...

22.04.16 von 10:00—11:00 in der Badnerlandhalle KA-Neureut

29.04.16 von 10:00—11.00 in der Sporthalle in Ubstadt-Weiher

Nach der Wahl—Reformen fortsetzen

Lern- und Arbeitsbedingungen verbessern

Wir erwarten von der neuen Landesregierung eine Fortsetzung der Reformen in der Bildungspolitik. Die Bildungsreformen sind richtig und haben bis zum Ziel noch einen langen Weg vor sich. Besser werden müssen die Arbeitsbedingungen in unseren Schulen. Wir brauchen Bildungseinrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche besser unterstützt werden und in denen Inklusion und Chancengleichheit keine Fremdwörter sind. Wir fordern weitere Investitionen.

Lehrkräfte an auslaufenden Werkrealschulen brauchen eine langfristige und verlässliche Perspektive; Bewerbungen an andere Schularten müssen bevorzugt behandelt und Versetzungen ermöglicht werden. Ebenfalls brauchen sie klare und absehbare Aufstiegschancen. Berufsbegleitende Studien bzw. eine entsprechende Qualifizierung etwa für sonderpädagogische Aufgaben dürfen nicht mit neuen Hürden ausgestattet werden (Prüfungen, Referendariat). Die Tätigkeit im gemeinsamen Unterricht erfordert Zeit für Kooperation; Kolleginnen und

Kollegen aus SBBZ brauchen die Rückkoppelung zu ihrer Schule. Es bedarf der Anrechnungsstunden für alle in der Inklusion beteiligten Lehrkräfte.

Wir erwarten insbesondere von den neuen Landtagsabgeordneten, dass die vielen Wahlkampfversprechen zur Verbesserung der Bildungseinrichtungen konsequent umgesetzt werden. Dazu zählen unter anderem auch die Bezahlung der 2.000 bis 3.000 befristet beschäftigten Lehrer/innen in den Sommerferien und das Ende der um 8 Prozent gekürzten Eingangsbesoldung für Lehrkräfte beim Berufseinstieg.

Die zunehmende Heterogenität an den Gemeinschaftsschulen und Realschulen erfordert binnendifferenzierten und auch zieldifferenten Unterricht. Daher muss das Deputat an diesen Schulen reduziert und mehr Zeit für Kooperation und konzeptionelles Arbeiten gewährt werden.

Die Grundschulen leisten schon lange Zeit hervorragende Arbeit im Hinblick auf Binnendifferenzierung und individualisiertes Lernen, im Bereich des GU ha-

ben sie als erstes die Grundlagen gelegt. Sie dürfen nicht länger von der Besoldungsentwicklung abgekoppelt werden, auch bezüglich des Deputates sind sie an die anderen Schularten anzugleichen.

Wir fordern Grüne, CDU, SPD und FDP auf, die AFD im Landtag zu entlarven. Die Aussagen zur Bildungspolitik im AFD-Programm sind geprägt von einer menschenverachtenden Geisteshaltung, bildungspolitischer Inkompetenz und Ideen aus den fünfziger oder zum Teil sogar vierziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Dagegen müssen alle anderen Parteien im Landtag Zeichen setzen.

Alle GEW-Mitglieder im ÖPR KA: Corinna Blume, Katharina Maiworm, Roland Jung, Margret Babenhauserheide, Andrea Stephan, Kristin Debatin, Karin Dufner-Niemann, Annette Hirschberg, Elke Imbery, Nazli Türkoglu, Jutta Ulrich, Jens Björn Arndt, Herbert Hammer, Frank Lein, Wolfgang Oestreicher, Klaus Pauscher, Thomas Posmek, Heiko Zubke



Roland Jung
Ist Vorsitzender der GEW-Fraktion im ÖPR KA und Mitglied im Bezirkspersonalrat.

GEW–Personalrätinnen und Personalräte im ÖPR Karlsruhe

	Corinna Blume	ÖPR-Vorsitzende + GS, GMS	
Katharina Maiworm	Stv. Vorsitzende + SoS AN-Vertreterin	Annette Hirschberg	AN-Vertreterin + RS
Roland Jung	Vorstandsmitglied + GMS	Nazli Türkoglu	Migration + GS
Jutta Ulrich	Rechtsberatung + GMS	Klaus Pauscher	Inklusion + SoS
Jens Björn Arndt	Junge GEW + RS	Herbert Hammer	AGS + RS
Andrea Stephan	Fachlehrerin + WRS	Wolfgang Oestreicher	Pension + RS
Heiko Zubke	Fachlehrer+ SoS	Elke Imbery	SL'in + GS
Margret Babenhauserheide	Inklusion + SoS	Karin Dufner-Niemann	Junge GEW + SoS

A13 für alle wissenschaftl. Lehrkräfte

Kein Abhängen der GrundschullehrerInnen



Corinna Blume ist stellvertretende Vorsitzende der GEW Kreis Karlsruhe und Vorsitzende des ÖPR KA.

In den Jahren 2003 bis 2015 wurden landesweit mehr als 500 Haupt- und Werkrealschulen geschlossen. Tausende Lehrkräfte brauchen einen anderen Arbeitsplatz. Auch im Bereich des Staatlichen Schulamtes Karlsruhe wurde diese Schließung für eine große Anzahl kleiner und größerer Haupt- und Werkrealschulen Realität. Die Lehrkräfte leisten hier seit Jahrzehnten unter immer schwieriger werdenden Bedingungen sehr gute Arbeit. Ohne Getöse machen sie ihre Arbeit weiterhin und erleben das Wegbrechen ihrer Schulart. Eine solche Umbruchsituation erfährt keine

andere Lehrergruppe. Sie haben die Gemeinschaftsschulen aufgebaut und arbeiten dort für deutlich weniger Geld als die Gymnasial-, Real- und Sonderschullehrkräfte. Sie bilden angehende Lehrer/innen aus, die in einer höheren Besoldungsgruppe eingestellt werden, denn seit Februar 2016 werden die neuen Referendarinnen und Referendare wie Realschullehrkräfte nach A 13 bezahlt.

Die Forderung nach A 13 gilt aber ebenfalls für die GrundschullehrerInnen als wissenschaftliche Lehrkräfte. Die Herausforderungen an den Grundschulen sind hoch und äußerst

vielfältig und rechtfertigen nicht ein geringeres Gehalt nach dem Motto „Kurz Beine-weniger Gehalt“. Auch sie haben eine wissenschaftliche Ausbildung und ihr Studium muss auf 10 Semester angehoben werden, dem Studium für die Sekundarstufe gleich. Ein „Abhängen“ der Grundschullehrerinnen und -lehrer im Studium und damit in der Besoldung hat Folgen für die Anzahl der Studierwilligen, die sich für das Lehramtsstudium an Grundschulen entscheiden. Diesen Nachwuchs brauchen wir aber dringend!

Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Regeln für Abwesenheitsvertretung in der GLK festlegen

Ein Thema, mit dem wir in der Personalratsarbeit häufig zu tun haben, ist das Thema Mehrarbeit.

Das Schuljahr beginnt, die Unterrichtsversorgung, die einen reibungslosen Schulalltag gewährleisten soll, ist der Schule zugewiesen, aber schon innerhalb kurzer Zeit kann sich zeigen, zeigt sich, dass diese Versorgung nicht ausreicht. Kurzfristige oder auch längerfristige Ausfälle, solche, die vorhersehbar waren, z.B. bei Schwangerschaft einer Kollegin oder auch nicht vorhersehbare führen dazu, dass Kolleginnen und Kollegen durch Mehrarbeit, d.h. durch zusätzliche Unterrichtsstunden den Ausfall auffangen sollen und zusätzlich belastet

werden. Denn schon am Schuljahresanfang sind oft die Vertretungsreserven schon vergeben. Im Rahmen der Fürsorgepflicht und im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz darf es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten. Zwingend notwendige Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte sowie für die Schulleitung unter Berücksichtigung von Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

Es ist aber auch nicht die Aufgabe einer Schulleitung, einen Mangel zu kompensieren.

Dies bedeutet, dass es an jeder Schule eine Regelung geben muss, wie mit Abwesenheit bzw.

Vertretung umgegangen wird. Dies muss eine Regelung sein, die den Kolleginnen und Kollegen transparent macht, welche Möglichkeiten es gibt, die nicht dazu dient, die Arbeitszeit schleichend zu erhöhen. Hohlstunden z. B. lassen sich manchmal stundenplantechnisch nicht vermeiden, sind aber nicht per se dazu da, als dauernde stille Vertretungsreserve zu fungieren.

Deshalb sollte die Schulleitung, wie im Dezember 2015 vom Personalrat gefordert, unter Einbeziehung aller Kolleginnen und Kollegen ein Konzept ausarbeiten, in dem dargestellt wird, wie die Schule mit Abwesenheiten von Lehrkräften umgeht.

Beteiligung der KollegInnen

Transparenz bei Abordnungen, Versetzungen und Benennung von KV'Innen

Personelle Maßnahmen, wie Abordnungen, auswärtiger Unterricht, dienstliche Versetzungen und Benennung von KrankheitsvertreterInnen müssen zukünftig frühzeitig, transparent und offen mit den Kollegien besprochen werden.

Dazu müssen die beabsichtigten

Personalmaßnahmen den betroffenen Schulen so frühzeitig bekannt gegeben werden, dass diese in Gesamtlehrerkonferenzen besprochen werden können. Hier müssen die Gründe für die Personalmaßnahme und die Kriterien für eine Auswahl einer Lehrkraft evtl. erarbeitet, offen-

gelegt und diskutiert werden. Die jeweilige Schulleitung und das Staatliche Schulamt müssen vorher die dienstlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine solche Maßnahme unter Beteiligung der Betroffenen prüfen.

Roland Jung

Nicht auf Kosten der Jungen sparen

Lohnabsenkung abschaffen—Sommerferien bezahlen

Berufseinsteiger/innen sollen dieselbe Leistung erbringen, aber weniger verdienen. Ist ihre Arbeit weniger wert?

Es ist ungerecht, wenn das Land auf Kosten der jungen Beamten/innen spart.

Denn gerade Berufseinsteiger/innen trifft die am 01.01.2013 in Kraft getretenen Einschnitte bei Besoldung und Beihilfe besonders hart. Denn bei ihnen wird:

- Die auf drei Jahre befristete Absenkung der Eingangsbesoldung um weitere 4% auf insgesamt 8% des Monatsgehaltes gekürzt
- Ein niedrigerer Bemessungssatz der Beihilfe für neu Eingestellte auf Dauer festgesetzt (50%).
- Zudem trifft sie die allgemeine Verschlechterung seit dem 01.01.2013 und dem 01.04.2014 (Beihilfe):
- Senkung der Beihilfefähigkeit zahntechnischer Leistungen von 100 auf 70 Prozent
- Gehaltsabhängige Kostendämpfungspauschale und Dynamisierung der Pauschale
- Streichung der vermögenswirksamen Leistungen

- Absenkung der Einkommensgrenze bei der Beihilfe für berücksichtigungsfähige Ehegatten von 18.000 auf 10.000 Euro.

- Weitere Einschnitte bei der Beihilfe seit dem 01.04.2014.

BerufseinsteigerInnen erhalten aufgrund der Kürzungen bei der Besoldung und bei den Verschlechterungen der Beihilfeleistungen das Gefühl, dass ihre Arbeit in Baden-Württemberg wohl weniger wert ist.

Das motiviert junge Kolleg/innen nicht, sich für diesen Beruf zu entscheiden und in Baden-Württemberg zu bleiben.

Es ist schon schwierig genug, wenn man nach dem Referendariat mit dem letzten Schultag und dem Überreichen des Zeugnisses in die Arbeitslosigkeit entlassen wird.

Baden-Württemberg weigert sich seit vielen Jahren für diese Personengruppe die Sommerferien zu bezahlen. Viele junge Kolleg/innen sehen sich gezwungen, Hartz IV zu beantragen.

In diesen sechs Wochen spart

das Land Baden-Württemberg doch schon genug Geld ein!

Wird man zum ersten Schultag nach den Sommerferien eingestellt, muss man die gleiche Höchstleistung erbringen, schwierige Situationen in vollen Klassen meistern, wie alle anderen Kolleg/innen auch. **Nur mit deutlich weniger Geld.** Hinzu kommt, dass gerade junge Kolleg/innen in der Probezeit unter einem enormen Druck stehen. Sie können sich anvertrauten Zusatzaufgaben oft (fast) nicht entziehen. Entlastung gibt es nicht.

Wer auf Bildung setzt und Re-



Jens-Björn Arndt ist stv. Vorsitzender der GEW Kreis Karlsruhe, Realschullehrer, Sprecher der Jungen GEW Nordbaden und Mitglied im Landesfachgruppenausschuss Realschulen

	A12 (Stufe 4) brutto	A13 (Stufe 5) brutto
Grundgehalt	3.394,04€	3.980,18 €
Absenkungsbetrag (4 %) 2008, monatlich	135,76 €	159,21 €
Weitere Absenkung seit 2013 (4 %), mtl.	271,52 €	318,41 €
Jährliche Einbußen	3.258,24 €	3.820,92 €
<i>In den ersten drei Dienstjahren summiert sich die Absenkung somit fast auf ein gesamtes Monatsgehalt pro Jahr. Neu eingestellte Lehrer/innen werden also nur für elf Monate im Jahr bezahlt.</i>		
Stand: März 2016		

formen einführt, braucht gut ausgebildete und motivierte Lehrkräfte. Die durchgeführten Sparmaßnahmen eignen sich nicht dafür.

Verschlechterungen für BerufseinsteigerInnen

Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung zurücknehmen

Die Konzeption, die das Kultusministerium (KM) für die Ausbildungsberater/innen umgesetzt hat, die die Betreuung der Studierenden im neuen „integrierten Semesterpraktikum“ (ISP) während der ersten Ausbildungsphase an den PHen übernimmt, ist zwar zu begrüßen. Allerdings hat das KM beschlossen, die Anrechnungsstunden für die Ausbildungsberater/innen über eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Anwärter/innen an

Realschulen und Sonderschulen zu finanzieren.

Diese Erhöhung ist höchst problematisch.

Die jungen Lehrer/innen werden so gezwungen, die Entlastungsstunden für die Ausbildungsberater/innen selbst zu erwirtschaften.

Die Unterrichtsverpflichtung im Vorbereitungsdienst für das Lehramt für Realschulen ist um zwei Stunden, im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Sonderschulen um eine Stunde

erhöht worden.

Der Vorbereitungsdienst ist jetzt schon sehr anstrengend und viele angehende Lehrkräfte arbeiten am Limit. Durch diese Arbeitszeiterhöhung wird die Belastung unzumutbar erhöht, worunter die Qualität der Ausbildung leidet.

Es ist nicht akzeptabel, dass Anwärter/innen ohne abgeschlossene Ausbildung mit nahezu halbem Deputat als „reguläre“ Lehrkräfte eingesetzt werden.

Inklusion

aber WIE?



Klaus Pauscher ist Mitglied der GEW-LFG Sonderpädagogische Berufe/ Sonderschulen und Leiter des Arbeitskreises Inklusion

Leider gibt es noch zu viele Anzeichen dafür, dass der Weg in die Inklusion bei uns nur sehr halbherzig und mit unzulänglicher Unterstützung von Schulen und Lehrkräften beschränkt wird. Viele Kollegen fühlen sich überfordert und haben die Sorge, dass dieser neue Weg auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden soll. Die GEW nimmt diese Sorgen ernst und tritt dafür ein die Inklusion so auszustatten und zu gestalten, dass sie als Bereicherung für das gesamte Bildungssystem erfahren werden kann.

Seinen festgestellten Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot kann jeder betroffene Schüler heute an einem SBBZ – vorher Sonderschule – oder an einer allgemeinen Schule einlösen. Aktuell soll diese neue Regelung mit der „Verordnung über sonderpädagogische Bildungsangebote“ konkretisiert werden. Werden in dieser Verord-

Schlüssel bei der Antwort auf die Frage nach dem Erfolg der großen Vision Inklusion. Es muss Ressourcensicherheit hergestellt werden. Inklusion stellt andere Anforderungen an die Ressourcenausstattung als die Sonderbeschulung. Wenn inklusive Bildungsangebote konkurrenzfähig im Vergleich zu Angeboten an SBBZs sein sollen, müssen klare Ressourcenparameter festgelegt werden. Die Versorgung beider muss nicht gleich aber vergleichbar sein. Die Zuweisung von Ressourcen für die SBBZs wie für die Inklusion sollte grundsätzlich an Schülerzahlen bzw. Gruppengrößen gebunden sein. Nur so ist eine tragfähige Organisationsstruktur herzustellen, ist Planungssicherheit möglich.

Dafür müssen Gruppengrößen flexibel gehandhabt werden. Starre Mindestgrößen behindern, gerade jetzt in der Einführungsphase, die Entwicklung inklusiver Ange-

derpädagogik als Zusatzqualifikation für Regelschullehrkräfte und für sonderpädagogische Fachlehrer/innen zu ermöglichen und die Attraktivität des Berufsbilds zu stärken, sind Wege, die sich dafür anbieten.

Es müssen Unterstützungssysteme wie Schulbegleitung, Assistenz, Schülerbeförderung u.a., die von kommunaler Seite zu verwaltet werden, eng in den Gestaltungsprozess inklusiver Angebote einbezogen werden. Die Schulverwaltung muss dafür effektive und verlässliche Koordinations- und Kooperationsstrukturen mit den kommunalen Trägern aufbauen. Der „Karlsruher Runde Tisch Inklusion“ ist ein gelungenes Beispiel für diese Kooperation.

Die Qualität inklusiver Angebote muss sichergestellt werden. Sie hängt ab von einer gelungenen inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung. Die Lehrerinnen und Lehrer brauchen dafür Fortbildungen und Supervision, Handreichungen zur Organisation und zur inhaltlichen Gestaltung und Anrechnungsstunden für Organisation und Teambildung.

Es müssen Kooperationsstrukturen zwischen den SBBZs und den allgemeinen Schulen klar und für alle verbindlich beschrieben und festgelegt werden. Die bisherigen Kooperationsvereinbarungen werden so ersetzt.

Es muss eine stärkere Anbindung der sonderpädagogischen Lehrkräfte an die allgemeine Schule gewährleistet werden. Nach Wunsch muss

GEW-PersonalrätInnen fordern:

Zwei-PädagogInnen-Prinzip!

nung die vielen drängenden Fragen zur Inklusion beantwortet?

Ich meine nein, es bleiben wichtige Fragen ungelöst und ungeregelt. Hier einige Vorschläge, was es in Sachen Inklusion dringend zu tun gibt.

Es müssen die von der Inklusion betroffenen Lehrkräfte gehört werden und sehr ernst genommen werden. Sie sind der wichtigste

bote.

Es müssen noch mehr Lehrstellen für die Inklusion geschaffen werden, da der tatsächliche Bedarf sicher über den bisherigen Prognosen liegt. Dem derzeit größten Problem, dass nicht ausreichend sonderpädagogische Lehrkräfte zur Verfügung stehen, kann nur mit zusätzlichen Anstrengungen begegnet werden neue Sonderpädagogen zu gewinnen. Son-

es möglich sein, dass Lehrkräfte nur im Zusammenhang mit inklusiven Bildungsangeboten eingesetzt werden. Das schließt mit ein, dass diese sonderpädagogischen Lehrkräfte auch Verantwortung für den Klassenunterricht und damit auch für die anderen Schüler/innen der jeweiligen Klasse übernehmen.

Die Fortführung inklusiver Bildungsangebote in der Sekundarstufe I muss eine Aufgabe aller weiterführenden Schularten sein. Sie nur einzelnen Schularten oder Schulen zu überlassen, steht nicht nur im klaren Gegensatz zum Inklusionsauftrag, sondern überfordert die alleine gelassenen Schularten und Schulen auch.

Höchste Zeit diese Vorschläge in Angriff zu nehmen. Inklusion soll nicht weiter ein Schattendasein als lästige Zusatzaufgabe führen. Dazu eröffnet sie viel zu viele pädagogische Möglichkeiten. Sie hat beste Voraussetzungen als eine echte Bereicherung unserer Schulen zu wirken.

Aufstiegslehrgang für FOL und TOL

in das wissenschaftliche Lehramt

Derzeit können jährlich 30 FOL und TOL einen Aufstiegslehrgang für das wissenschaftliche Lehramt für ihre Schulart machen. Die Hürden hierfür sind hoch.:

- mindestens 12 Jahre im Dienst
- in der Funktionsstelle FOL TOL als Fachbetreuer/ Stufenleiter
- dienstliche Beurteilung 1,0 und 1,5
- ein speziell entworfenes Portfolio
- ein Bewerbergespräch

Und dann folgt eine zweijährige berufsbegleitende Ausbildung mit abschließender Prüfung. Wer Pech hat, ist dann schon so alt (verschuldet durch die vorausgehende Berufsausbildung und Berufserfahrung des Grundberufes und den Beförderungsstau), dass die Pensionierung schon in Sichtweite ist. Die dreijährige Wartezeit bis die neue Gehaltsstufe auch pensionsberechtig ist, kann dann hoffentlich noch erreicht werden.

Berufsanfänger mit 60? Ist das eine Lösung?

Der eingeschlagene Weg ist richtig, aber nicht ausreichend, Wir fordern:

- Öffnung der Voraussetzungen für alle Besoldungsgruppen
- Anzahl der Aufstiegslehrgänge erhöhen
- Zugang auch für Mus-Tech FL an den Gymnasien direkt an ihrer Schulart



Katharina Maiworm ist stv. ÖPR-Vorsitzende und ArbeitnehmerInnen-Vertreterin

FachlehrerInnen G und K

Billiglehrkräfte des Landes

Immer noch ein Deputat von 31 Wochenstunden und immer noch Eingruppierung in A9 – das ist schon lange nicht mehr den Arbeitsbedingungen angemessen. Und obwohl vor der Landtagswahl noch viele Beförderungstellen bereitgestellt wurden, warten trotzdem immer noch viele FL jahrelang auf die „Regelbeförderung“- vergeblich.

Und jetzt gibt es ab Sommer 2016 eine Neukonzeption der Ausbildung an den Fachseminaren. Die Ausbildungszeit ist für FL G / K verdoppelt wor-

den, von 18 Monaten auf 3 Jahre. Ab 2017 gibt es für FL G und FL K eine Zulassungs- und Eignungsprüfung. Das KM reagiert hier auf die veränderten Anforderungen an diese Lehrkräfte z.B. neue Bildungspläne, Inklusion, ziel-differenten Unterricht. Inhaltlich werden die Inhalte und der theoretische Unterricht erweitert und der Praxisanteil erhöht. Die Anzahl der Ausbildungsplätze wird gesenkt.

Die Strukturen beider Seminare – FL Mus-Tech und FL G / K - werden vergleichbar

– das Deputat und die Eingruppierungen bleiben jedoch unterschiedlich: 31 Std FL G / K in A9 und FL Mus-Tech 29 Std in A10. Es ist nun an der Zeit, dies zu ändern. Wir fordern:

- Deputat der Schulart
- Eingangsamt A10 für alle mit Beförderungsamter A11 und A12
- Anerkennung der Ausbildung durch die Hochschulen und weitere Möglichkeiten zum Wechsel in das wissenschaftliche Lehramt

Der neue Tarifvertrag

Angestellte Lehrkräfte benachteiligt!



Annette Hirschberg ist angestellte Realschullehrerin und Arbeitnehmervertreterin im ÖPR KA.



Kristin Debatin ist Lehrerin an einer GMS und ab 2016/17 Arbeitnehmervertreterin im ÖPR KA.

In der letzten Personalversammlung, April 2016, waren die tarifpolitischen Weichen 2015/16 gestellt. Flankiert von Streiks endete die Tarifrunde mit einem guten Ergebnis:

Die Tarifbeschäftigten erhielten eine Lohnerhöhung von 2,1% zum 1.3. 2015 und von 2,3% zum 1.3.2016. Eine Verkürzung der Betriebsrente der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) konnte für die nächsten zehn Jahre verhindert werden.

Nun die schlechte Nachricht: Der Beamtenbund schließt mit der TDL (Tarifgemeinschaft der deutschen Länder) eine neue Entgeltordnung ab. Diese ist gültig für alle Bundesländer, benachteiligt aber besonders die angestellten Lehrkräfte in BW.

Das Wichtigste zur neuen Länder-Entgeltordnung (LEGO): Alle am 31.07. und 01.08.2015 bis 07.12.2015 vorhandenen angestellten Lehrkräfte in BW sind „automatisch“ in die neue Entgeltordnung fest eingruppiert. Dabei wurde die bisherige Entgeltgruppe beibehalten! Die Forderung nach LEGO ist formal erfüllt, denn die Zuordnung ist nun nicht mehr „provisorisch“, sondern fest verankert. Damit ändert der Tarifvertrag nichts gegenüber der massiven Benachteiligung der Tarifbeschäftigten gegenüber den Beamten. In den Schulen leisten angestellte

und verbeamtete Lehrer gleiche Arbeit bei gleicher Ausbildung. Aber der Verdienst differiert weiterhin zwischen mehreren hundert bis 1000,- Euro netto monatlich.

Angestellte Lehrkräfte, die nach dem 1.11.2006 eingestellt wurden, und also nicht vom alten BAT zum TVL übergeleitet wurden, sind besonders betroffen. In einigen Berufsgruppen (FL, TL, G,H) können die meisten angestellten Lehrkräfte eine Angleichungszulage von 30,- Euro brutto monatlich beantragen. Diese Lehrkräfte sind dann nach 25 bis 30 Jahren an den vergleichbaren verbeamteten Kollegen finanziell „angeglichen“.

Kollegen/innen mit Studium, aber ohne Referendariat können auf Antrag höher gruppiert werden, allerdings kann dies auch mittel- und langfristig zu Gehaltseinbußen führen. Dazu liegen Zahlen aus dem RP Stuttgart vor: von insgesamt 1480 unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern/innen können 11 höher gruppiert werden und 32 Kollegen/innen würden herab gruppiert. (Nach GEW – Info „Der neue Tarifvertrag- wenig Licht, sehr viel Schatten“).

Auch für junge Lehrkräfte, die häufig mit befristeten Tarifverträgen eingestellt werden, bringt der Vertrag keine Besserung. Sie werden noch nach den Richtlinien der

alten Regelung eingestellt.

Die Sommerferien bleiben weiterhin unbezahlt und die Anzahl der befristeten Verträge pro Lehrkraft scheint beliebig hoch zu sein bis diese eine unbefristete Stelle erhält und in das Beamtenverhältnis übernommen wird. Damit wird der Lehrerberuf in Baden-Württemberg zusehendst unattraktiver bei auch noch gleichzeitig steigenden Anforderungen an alle Kollegen, bedingt durch das neue Konzept zur Weiterentwicklung von Schulen und der gleichzeitigen Einführung neuer Lehrpläne.

Was bringt nun der neue Tarifvertrag? Hohn für die betroffenen Lehrkräfte, Missgunst gegenüber den verbeamteten Kollegen, deren Eingangsbesoldung gleichzeitig um 8% gesenkt wurde als Zeichen zur Verringerung der Kluft zwischen ArbeitnehmerInnen – Beamten/innen und zur Finanzierung der neuen Tarifverträge.

Das Land BW bezahlt aber durch die Einführung dieser Verträge besonders:

Bearbeitungsgebühren (falls der Antragsteller nicht niedriger gruppiert wird) und Portokosten (Jeder Arbeitnehmer /in hat einen Antrag mit der Post bekommen, obwohl Tarifbeschäftigte mit 1. und 2. Staatsexamen, die in E13 und höher gruppiert sind, nichts beantragen können.).

!Nie bei der Bildung sparen!