



DAS IST ZU VIEL!

LehrerInnen brauchen Entlastung

Hauptschule ade!

Wie sieht die Zukunft unserer WRS-KollegInnen aus? Die GEW fordert attraktive Perspektiven!

Inklusion

ist das richtige Ziel! Aber bitte nicht auf dem Rücken der KollegInnen und der SchülerInnen!

Personalratswahlen 2014



GEW wirkt.
Jede Stimme zählt.

Liebe Leserin,
Lieber Leser,

GEW Kreis Karlsruhe:
www.gew-karlsruhe.de



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

von der grün-roten Landesregierung hat die GEW in der Bildungspolitik wahrlich mehr erwartet. Einsparungen bremsen nach wie vor die Kolleginnen und Kollegen in allen Schularten direkt und indirekt aus: Besoldungserhöhungen sind real gesehen Kürzungen; DienstanfängerInnen A13 müssen in Zukunft jährlich mit einem Monatsgehalt weniger auskommen etc.; die Unterrichtsversorgung genügt den gestiegenen Anforderungen bei weitem nicht.

Die zunehmende Heterogenität in den Schulklassen, der Ausbau zu Ganztagschulen und die Einrichtung inklusiver Gemeinschaftsschulen belasten nicht nur den Landeshaushalt, sondern vor allem alle Kolleginnen und Kollegen. Wer hier von Einsparungen redet, der hat keine Ahnung von Schule.

Wenn sich Schule und Unterricht wirklich verändern sollen, kann dies nur in einer wertschätzenden und angenehmen Unterrichts- und Betriebsatmosphäre gelingen. D.h. Schul- und Unterrichtsentwicklung, Erziehungs-, sozial- und sonderpädagogische Arbeit brauchen Zeit. Mehr Zeit, Personal und Raum für Entwicklung, Umsetzung, Austausch und Fortbildung aller Kolleginnen und Kollegen. Und genau dafür kämpft die GEW!

Geschäftsführender Kreisvorstand (GKV)

Vorsitzender:

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

Stellv. Vorsitzende:

Corinna Blume; corinna.blume@web.de

Schatzmeisterin:

Jutta Ulrich, JuttaUlrich@gmx.de

weitere Mitglieder im GKV:

Sigrid Kaschanian,
schulleitung@04129872.bwl.de
Jens-Björn Arndt; arndt@gew-karlsruhe.de

Ortsverbände

Karlsruhe-Stadt (Team):

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

Pfinz-Durlach (Team):

Günter Geörg, Guenter.Georg@hgsolve.de Fritz Klein, fjklein@web.de
Renate Lohrer-Harter, reneteLo-ha@web.de

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

Nördl. Hardt:

Roland Jung, (siehe GKV)



Fach- & Personengruppen:

Grundschule (Team):

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

Hauptschule/WRS (Team):

Jutta Ulrich; (siehe GKV)
Roland Jung (siehe GKV)

Realschule

Jens-Björn Arndt (siehe GKV)

Sonderschule:

Klaus Pauscher, klauspauscher@gmx.net

Gymnasium:

Birgit Breunig; birgitbreunig@gmx.de

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:

Sigrid Kaschanian (siehe GKV)

ÖPR beim Staatl. Schulamt Karlsruhe:

Sigrid Kaschanian (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

Schwerbehindertenvertretung

Eberhard Klar, eberhard.klar@web.de
Staatliches Schulamt Karlsruhe, Kriegsstr. 103,
76135 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@hotmail.de

Druck:

Bachmann & Weiss Offsetdruck GmbH
Koellestraße 30a
76189 Karlsruhe

Auflage: 2.500

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

Leserbriefe sind erwünscht.

Die GEW kämpft für alle KollegInnen

Die GEW kritisiert die geplanten Einsparungen und den geplanten Stellenabbau im Bildungsbereich auf das Schärfste. Gegen diese

Gemeinschaftsschule und Ganztagschule zusätzliche Lehrerstellen benötigen und damit ein Stellenabbau nur zu Lasten der gesamten

sinnvollen Reformen zur Erhaltung dieser Schulart der letzten 30 Jahre engagiert mitgetragen. Viele andere Schularten profitieren von ihrer Pionierarbeit. Den KollegInnen muss eine Perspektive Ihrer zukünftigen Weiterbeschäftigung eröffnet werden. Ihre Kompetenzen dürfen nicht verloren gehen.



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



Sparmaßnahmen organisiert die GEW **Protestkundgebungen** und versucht durch **Lobbyarbeit** in zahllosen **persönlichen Gesprächen mit den Landtagsabgeordneten, Ministern, Partei- und Fraktionsvorsitzenden** kritische Entscheidungen abzuwenden bzw. diese im Interesse der KollegInnen zu beeinflussen.

Ohne die GEW wäre die Altersermäßigung ersatzlos gestrichen worden.

Im Auftrag der GEW erstellte der renommierte Bildungswissenschaftler Prof. Dr. Klaus Klemm eine Expertise zu „Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Lehrkräftebedarf ...“. Er stellte fest, dass die Reformvorhaben wie Inklusion,

Bildungsqualität und der sie tragenden KollegInnen gehen würde.

GRUNDSCHULE

Die KollegInnen an den Grundschulen werden durch immer mehr inklusive SchülerInnen, Kooperationen und die Konzeption des Ganztagesbetriebes zusätzlich belastet. Dafür brauchen die KollegInnen mehr Zeit und zusätzliche Stellen zur Unterstützung.

Werkrealschule

Die KollegInnen an den Werkrealschulen sind an einer sterbenden Schulart beschäftigt. Sie unterrichten derzeit an einer Restschule mit entsprechend schwachen und verhaltensauffälligen SchülerInnen. Sie haben die vielen und z.T. auch

REALSCHULE

Die KollegInnen der Realschule haben mit dem Niedergang der Haupt- und Werkrealschule eine andere Schülerschaft erhalten, die inzwischen heterogenste aller Sekundarschularten. Die Belastungen im Unterricht werden in den nächsten Jahren steigen. Für die zusätzlichen Abschlussprüfungen, Diagnoseverfahren (Profil-AC) und neue pädagogische Konzepte brauchen die KollegInnen mehr



Unterstützung durch Zeit und kleinere Klassen.

SONDERSCHULE

Die KollegInnen der Sonderschulen konzipieren, integrieren, inkludieren und

Deshalb fordern wir mehr Personal !

kooperieren mit viel Engagement, Aufwand und Zeit. Und das in einer Situation, in der noch nicht abschließend geklärt ist, wie geht es weiter mit der Inklusion (das entsprechende Gesetz steht noch immer aus!). Was wird aus „meiner Sonderschule“ und „meinen SchülerInnen“. Die KollegInnen brauchen verlässliche

Perspektiven und pädagogisch sinnvolle Rahmenbedingungen zur Umsetzung und vor allem zur Durchführung der Inklusion.

GEMEINSCHAFTSSCHULE

Auf der GEW-Tagung für die KollegInnen der Gemeinschaftsschulen war die hohe Belastung, die diese Schulart mit sich bringt, spürbar.

Inklusion, Ganztagesbetrieb, Heterogenität, Individualisierung und Differenzierung stellen an jede(n) KollegIn immens hohe Ansprüche. Teamteaching und pädagogisch sinnvolle Klassengrößen sind Voraussetzung für eine Entlastung und ein Gelingen dieser neuen Schulart.

GEW wirkt. Jede Stimme zählt.



Personalratswahl 2014

Personalratswahlen 05. bis 19. Mai

Was ist das, ein Personalrat? Brauch ich den? Und was macht der überhaupt?



Corinna Blume ist stellvertretende Vorsitzende der GEW Kreis Karlsruhe und im ÖPR KA für Fortbildung zuständig.

Der Personalrat ist die Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer. Deshalb wird er auch gewählt und ist nicht einfach eingesetzt. Was er kann und darf regelt ein Gesetz, das Landespersonalvertretungsgesetz. Danach wird er alle 5 Jahre neu gewählt.

Der Personalrat ist zuständig für die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer. Gibt es da Probleme, kann der Personalrat helfen. Entweder in Gesprächen mit dem Schulamt, aber auch durch einzelne Gesprächsbegleitung. In diesen Gesprächen geht der Personalrat von den Interessen der Lehrerinnen und Lehrer aus.

Bei einigen Anlässen muss das Schulamt den Personalrat hören oder braucht seine Zustimmung. Da sind dann gleich die Interessen vieler Kolleginnen und Kollegen betroffen. Dazu braucht der Personalrat fähige Mitglieder, die wissen worum es geht, was alles dazu gehört und wie man das macht.

Deshalb ist es für die Wahl wichtig, die Kolleginnen und Kollegen zu wählen, die Erfahrung haben und sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen können. Auf sich allein gestellt ist das zu schwierig, das hat ja schließlich nicht zur Lehrerinnenausbildung gehört. GEW Kolleginnen haben da aber die volle

Unterstützung ihrer Gewerkschaft. Das ist auch sonst noch sehr praktisch, nach dem Personalvertretungsgesetz sind Personalräte begrenzt auf die Rechte und Pflichten dieses Gesetzes. Da hat die GEW weitere Möglichkeiten daran zu arbeiten, was im Gesetz nicht drin steht. So verhandelt sie unter anderem auch direkt mit dem Kultusministerium.

Wir sagen einfach:

Wählen Sie die Kolleginnen und Kollegen der GEW! Sie sind engagiert, werden von der GEW geschult und haben eine starke Organisation hinter sich!

Geben Sie Ihren GEW- Kolleginnen und Kollegen Ihre Stimmen!

Sie sind engagiert, geschult und haben eine starke Gewerkschaft hinter sich!

**Zu allen Fragen zum Ablauf der Personalratswahl
gibt Wolfgang Oestreicher
Vorsitzender des örtlichen Wahlvorstands
Auskunft unter Tel.: 0721 - 91435068**



Wolfgang Oestreicher ist Mitglied im ÖPR KA (z. Zt. Sabbatjahr) und GEW-Berater für Teilzeit und Ruhegehaltsberechnung.

**Personalratswahlen
02. bis 19. Mai 2014**

**Zwei-Minuten-Anleitung
für BeamtInnen**

des Wahlkreises Karlsruhe

**So wählen Sie
richtig!**

**Sie wählen drei
verschiedene
Gremien:**

Sie erhalten:



- Merkblatt zur Briefwahl
 - Erklärung zur Briefwahl
- Bitte ausfüllen + unterschreiben!!!**
- Wahlbriefumschlag
- Bitte ausfüllen!**

**Es gibt vier Möglichkeiten
diesen Stimmzettel
auszufüllen:**



**Die vollständige
Wahlanleitung
finden Sie unter
www.gew-karlsruhe.de**

Personalrat - Rechtsberatung / Rechtsschutz

Rechtsberatung für GEW-Mitglieder

Bei allen Fragen rund um den Arbeitsplatz Schule sind zunächst die Mitglieder des Örtlichen Personalrats die richtigen Ansprechpartner. Sie beraten und informieren, wenn es darum geht, wie bestimmte Dinge ablaufen wie zum Beispiel Versetzungen, Abordnungen, Rekonvaleszenz u.ä. Auch bei alltäglichen Konflikten zwischen Schulleitung und Kollegium oder

Kollegen untereinander ist der Personalrat die richtige Anlaufstelle.

Bei Angelegenheiten, die eine rechtliche Entscheidungshilfe brauchen, wie zum Beispiel bei Widersprüchen gegen behördliche Entscheidungen (LBV, Beihilfe, Gehaltsfragen u. ä.) oder bei laufbahnrechtlichen Dingen kann der Personalrat nicht mehr weiterhelfen. Aber auch in dieser Situation

ist für die Mitglieder der GEW gesorgt.

Sie können sich an die Rechtsberatung (Adressen stehen im Jahrbuch) wenden und wenn Aussicht auf Erfolg besteht und der Anlass, aus dem die Notwendigkeit von Rechtsschutz entstand innerhalb der Mitgliedszeit liegt, auch Rechtsschutz erhalten, d.h. die Anwalts- und Gerichtskosten werden von der GEW übernommen.



Jutta Ulrich ist Schatzmeisterin der GEW Kreis Karlsruhe, im ÖPR KA und Mitarbeiterin im Rechtsschutzteam der GEW Nordbaden

Inklusion in der Grundschule

Kolleginnen und Kollegen an den Grenzen ihrer Belastbarkeit



Corinna Blume ist stellvertretende Kreisvorsitzende der GEW Kreis Karlsruhe und im ÖPR KA für Fortbildung zuständig.

Inklusion hat viele Blickwinkel. Einer davon ist der Blickwinkel aus der Perspektive der Grundschule. Die schon bestehende Heterogenität der Kinder in der Grundschule bringt Kolleginnen und Kollegen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Unterschiedliche Leistungsniveaus und besondere Verhaltensweisen der Kinder fordern besondere Berücksichtigung und Aufmerksamkeit. Und das ohne erforderliche Entlastungen und Entzerrung im Schulalltag.

Die Lehrerinnen und Lehrer der Grundschulen stellen sich diesen Anforderungen und stehen auch den Fragen der Inklusion positiv gegenüber. Die Frage ist nicht, ob Inklusion oder nicht, sondern wie Inklusion realisiert

werden muss, damit sie gelingen kann.

Hier ist die dringende



Notwendigkeit, dass die Kompetenz und Erfahrung

der Sonderpädagogen selbstverständlich in ausreichendem Maße mit an der Grundschule angesiedelt ist. Es kann nicht darum gehen, in wenigen einzelnen Stunden mit Kindern, die inklusiv beschult werden, zu arbeiten. Es muss ein Gesamtpaket bereitgestellt werden, das mit genügend Stunden ausgestattet ist, um eine gelingende Arbeit zu ermöglichen. **Nur verlässliche Ressourcen ermöglichen ein konzeptionelles Arbeiten. Dazu gehören neben den Stunden für eine intensive individuelle Arbeit die Stunden für Teamgesprächen für die KollegInnen, die die Beratung und die Absprache an der Grundschule vor Ort zwischen den KollegInnen sicherstellt.**

Inklusion ja - aber ...!

Karlsruher KollegInnen brauchen mehr Unterstützung



Margret Babenhauserheide ist Sonderschullehrerin und Mitglied im ÖPR KA.

In der Personalversammlung im vergangenen Jahr hat der Örtliche Personalrat mit Hilfe eines Fragebogens ein Meinungsbild zum Thema Inklusion erhoben.

Mehr als ein Drittel der anwesenden Kolleginnen und Kollegen haben sich beteiligt. Die überwiegende Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer bekundeten eine grundsätzlich positive Einstellung zur Inklusion. Dabei war ihnen die personelle und räumlich-sächliche Ausstattung wichtig. Auch die Verringerung der Klassen-

größe und eine Anrechnung von Teamstunden sehen sie als unverzichtbar für ein Gelingen der Inklusion.

Ein Schwerpunkt in den Antworten bildete die Fortbildung. Die Kolleginnen und Kollegen wünschen sich regelmäßige schulinterne Fortbildungen, in denen die konkrete Unterrichts- und Klassensituation thematisiert werden kann. Dazu gehört auch Supervision für das Team.

Als Vorbereitung wünschen sich die Kolleginnen und Kollegen Hospitiations-

möglichkeiten, um sich auf die neue Situation vorzubereiten.

Bis heute sind die Rahmenbedingungen ungeklärt. Die Schulgesetzänderung wurde noch einmal verschoben. Das macht die Bereitschaft, in die Inklusion einzusteigen für alle Beteiligten schwerer.

Inklusion kann nur durch gute Rahmenbedingungen für alle Beteiligten gelingen.

Deshalb setzt sich die GEW für ausreichende Mittel zur Umsetzung einer inklusiven Schulentwicklung ein.

Inklusion - KollegInnen beteiligen!

Gute Rahmenbedingungen sind Voraussetzung zum Gelingen

„Du bist anders als ich - ich bin anders als Du - na und? Dadurch wird unsere Welt schön bunt“ singen die Schülerinnen und Schüler von inklusiven Klassen gern. Unterschiedlichkeiten von Schülerinnen und Schülern positiv empfinden, sie als Chance für Entwicklung sehen und in den Schulalltag einbauen, das ist ein praktizierter Grundsatz an inklusiven Schulen. Er trägt grundlegend zum Gelingen der inklusiven Arbeit an Schulen bei. Darüber herrscht bei den Betroffenen weitgehend Einigkeit. Noch sind es längst nicht alle Schulen die inklusiv arbeiten. Aber es sollen in den nächsten Jahren deutlich mehr Schulen werden, die

der letzten Personalversammlung (s.o.). Eine ausreichende personelle und sächliche Ausstattung ist zwingend für eine solche neue Aufgabe notwendig - (Ein)Sparmodelle dürfen nicht entstehen. Auch darüber herrscht Einigkeit unter uns Kolleginnen und Kollegen. Wir brauchen gute Rahmenbedingungen, wenn wir diese neuen Aufgaben annehmen und bewältigen wollen. Die Sonderpädagogik hat über Jahrzehnte vielfältige Erfahrungen und Fachwissen gesammelt. Diese müssen jetzt in geeigneter Form Eingang in die Regelschulen finden. Ein Transfer sollte stattfinden. Das braucht Zeit, Einsatz und Weiterbildung. Auch Unter-

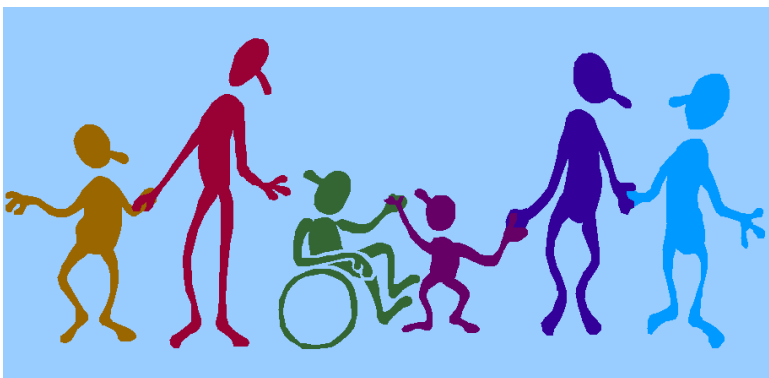
frühe, aktive und transparente Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen, die vor diese neue Aufgabe gestellt werden sollen?

Auch Lehrerinnen und Lehrer sind sehr unterschiedlich. Wir müssen mit unseren beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen von Anfang an einbezogen werden in den Prozess des Umbaus hin zu noch heterogeneren Klassen und Lerngruppen. Wir können anknüpfen an unseren eigenen positiven Erfahrungen im Umgang mit Heterogenität. Lehrerinnen und Lehrer, die in inklusiven Klassen unterrichten sollen, müssen die Möglichkeit erhalten, schrittweise ihre Unterrichtsgestaltung und Lern-Arrangements umzubauen, um so noch unterschiedlicheren Schülerinnen und Schülern Lernchancen zu bieten. Das erfordert ein sehr hohes Maß an Engagement, das idealerweise dann entsteht, wenn man seine neue Aufgabe weitgehend selbst steuern und mitbestimmen kann.

Das ist keine einfache Aufgabe. Wir arbeiten in verschiedenen Schularten und zehn verschiedenen Sonderschultypen. Sie unterscheiden sich in Arbeitsweisen, Organisation, Struktur und nicht zuletzt in den Regelungen der Arbeitszeiten. Hier ist die Bildungspolitik gefordert Abhilfe zu schaffen, mit dem klaren Ziel Strukturen so zu ändern, dass sie die Zusammenarbeit fördern und



Klaus Pauscher ist Mitglied der GEW-Landesfachgruppe Sonderpädagogische Berufe/ Sonderschulen und Mitglied im ÖPR KA



auch Schülerinnen und Schüler mit Handicaps, mit Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot aufnehmen. Das ist der gesetzlich festgeschriebene Auftrag.

Und was sagen wir Lehrerinnen und Lehrer dazu? Eine deutliche Mehrheit sieht diesen neuen Auftrag positiv - zumindest nach unserer nicht repräsentativen Umfrage in

stützung, besonders durch die Schulämter.

Für die erfolgreiche Realisierung der inklusiven Ziele in den Schulen brauchen wir aus meiner Sicht aber noch mehr. Wir brauchen die Zuwendung und Entschiedenheit der Beteiligten. Die eigene positive Haltung zu dieser Aufgabe muss entstehen können. Wie könnte das anders gelingen als durch eine möglichst

nicht weiter, wie derzeit leider noch oft, stören, oder gar unmöglich machen. das sicherlich kein Beispiel für einen gelungenen inklusiven Umbau unserer



Wenn derzeit zahlreiche Kolleginnen und Kollegen für zersplitterte Stunden an viele, weit verstreut liegende Schulen geschickt werden, ist Schulen. Fehlende Besprechungszeiten, keine oder ungenügende Vorbereitung auf die neuen Aufgaben und die fehlende Einbeziehung

erworbener eigener beruflicher Kompetenzen bei der Auswahl des neuen Aufgabenbereichs sind nicht nur der Inklusion unzulänglich, sondern auch der Gesundheit und Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen.

Hier bietet der ÖPR Beratung und Begleitung an, auch für (schwierige) notwendige Gespräche mit den Schulleitungen oder der Schulaufsicht. **Aktive Kolleginnen und Kollegen können die neue Aufgabe der Inklusion erfolgreich gestalten. Für ihre umfassende Beteiligung in den dafür notwendigen Prozessen setzen sich die Personalräte der GEW ein. Auch für die inklusive Schule gilt, die GEW tritt ein für die Zufriedenheit aller Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz.**

Grundschule wird erneut abgehängt

Kleine Kinder - kleine Ausbildung?



Corinna Blume ist stellvertretende Kreisvorsitzende der GEW Kreis Karlsruhe und im ÖPR KA für Fortbildung zuständig.

Vor vier Jahren hatten wir dieses Thema schon einmal. Da war ein 7-semesteriges Studium für Grundschullehrkräfte vorgesehen. Daraus wurden dann acht Semester, wie das Sekundarlehramt auch. Nun heißt es wieder: kleine Kinder – kleine Ausbildung. Anfang Dezember wurden die Eckpunkte zur Reform der Lehrerausbildung vorgestellt. Als Grundlage dienten die Ergebnisse der Expertenkommission zur Weiterentwicklung der Lehrerbildung, die die Landesregierung beauftragte.

Nun sollen die Lehramtsstudiengänge auf Bachelor und Master umgestellt werden und die Regelstudienzeit von 8 auf 10 Semester erhöht werden. Nicht aber für das Lehramtsstudium Grundschule. Hier bleibt es bei 8 Semestern. Und dies, obwohl die Wichtigkeit der frühen Bildung und die Bedeutung der Grundschulbildung als Grundlage für eine gelingende Schullaufbahn eines Kindes überall anerkannt ist. „Die Kommission teilt insbesondere nicht den folgen-

schweren Irrtum, dass bei der Unterrichtung jüngerer oder lernlangsamerer Schülerinnen und Schüler Abstriche an der fachlichen Qualifikation von Lehrkräften vorgenommen werden könnte.“ (Zitat aus Expertenkommission zur Weiterentwicklung der Lehrerbildung S. 9)

So ist es dringend erforderlich, dass wir uns als GEW erneut dafür einsetzen, dass hier eine Gleichstellung der Studiengänge erfolgen muss, so wie es in NRW schon geschehen ist.

Zukunft der HWRS-LehrerInnen

Vorausplanbare Perspektiven durch die Schulaufsicht müssen geschaffen werden

Die GEW Baden-Württemberg hat 2008 das zweite Bargel-Gutachten zur Schulentwicklung in Baden-Württemberg in Auftrag gegeben.

Dieses, nach den beiden Herausgebern benannte Gutachten, stieß auf große Resonanz, da der Problemdruck in den Städten und Gemeinden zur künftigen Entwicklung der regionalen Schullandschaft in der Sekundarstufe deutlich erkennbar und spürbar war.

Verbindlichkeit der Grundschulempfehlung hat ein Weiteres dazu getan, um die Folgen dieses Problems für das kommunale und regionale Schulangebot vor Ort zu verschärfen. Insbesondere Haupt- und Werkrealschulen stehen massiv unter Druck. Die Quoten des Übergangs nach Klasse vier auf die weiterführenden Schulen zeigen steigende Quoten bei Gymnasien, stagnierende Zahlen für die Realschulen

in den nächsten Jahren.

Die GEW hat zum Ende des vergangenen Jahres eine Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Quo vadis Haupt- und Werkrealschullehrkräfte?“ durchgeführt. Die Betroffenheit bei den Teilnehmenden war deutlich spürbar und die GEW hat klar gemacht, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diese Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Diese sind unter anderem:

- Vorausplanbare Perspektiven durch die Schulaufsicht müssen geschaffen werden.
- Die künftigen Einsatzbereiche für Hauptschullehrkräfte, die nicht an einer Grundschule unterrichten wollen, müssen genau geklärt werden.
- Die Schulentwicklung in Baden-Württemberg ist vor allem auch Personalentwicklung- da müssen die Beschäftigten angehört, mitgenommen und begleitet werden.

Die GEW Karlsruhe hat bereits Ende November die Kolleginnen und Kollegen in einer Email über diese Entwicklung informiert. Die GEW-Fraktion im Örtlichen Personalrat (ÖPR) beim Staatlichen Schulamt Karlsruhe (SSA KA) setzt sich bereits seit geraumer Zeit sowohl in der Beratung der Kolleginnen und Kollegen, als auch in Gesprächen mit den Verantwortlichen im Schulamt mit dieser Problematik aktiv aus-einander.

Ziel muss es sein, jede betroffene Kollegin und jeden betroffenen Kollegen



Stefan Bauer ist stellvertr. Vorsitzender der GEW-Nordbaden und Mitglied im ÖPR KA.



Ein Fazit von mehreren aus dem Gutachten war auch die Feststellung, dass „...im dreigliedrigen Schulsystem mittelfristig alle Haupt- und Werkrealschüler/innen in die Mittelzentren auspendeln werden.“ („Standortsterben“).

In dieser Situation des „Aussterbens“ der Haupt- und Werkrealschulen befinden wir uns nun in Baden-Württemberg. In den letzten 5 Jahren wurde eine erhebliche Zahl dieser Schulen geschlossen. In vielen Gemeinden sind weitere Schließungen beschlossen oder werden in den nächsten Jahren anstehen. Der Wegfall der

und stark sinkende Zahlen für Hauptschulen und Werkrealschulen.

Auch im Stadt- und Landkreis Karlsruhe ist diese Entwicklung deutlich erkennbar. Die Anmeldezahlen in den Haupt- und Werkrealschulen gehen seit Jahren zurück, viele Schulen haben die Flucht nach vorne angetreten und möchten sich zu einer Gemeinschaftsschule weiterentwickeln. Doch nicht an allen Standorten wird diese Entwicklung möglich sein.

Die Entwicklung der Schulstandorte ist die eine Seite, auf der anderen Seite drängt gerade für viele Hauptschullehrkräfte die Frage, was geschieht mit mir

individuell zu unterstützen. Dies kann die Perspektive auf Weiterarbeit in der gleichen oder einer anderen Schulart sein, der Wunsch auf wohnortnahe Weiterbeschäftigung oder die Möglichkeit zur Fortbildung, um ggf. künftig an anderen Schularten unterrichten zu können.

Dies sind in erster Linie Aufgaben des Schulamtes. Die langfristige Perspektivenplanung, das Anhören und das Ernstnehmen der Kolleginnen und Kollegen, das Einbeziehen von Kompetenzen und Erfahrungen würden die regionale

Schulentwicklung bereichern und voranbringen – sie muss nur endlich initiiert werden. Andere Bundesländer (z.B. NRW) sind Baden-Württemberg in der Entwicklung deutlich voraus und haben aufgezeigt, wie Perspektivmöglichkeiten aussehen können. Etliche Schulämter in Baden-Württemberg haben sich bereits auf den Weg gemacht, den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Auf Initiative des Personalrates wird das SSA Karlsruhe noch vor den Osterferien die Anmeldezahlen für die ver-

schiedenen Schularten abfragen und auf dieser Grundlage die betroffenen KollegInnen beraten.

Diese sollten ihre entsprechenden Wünsche gegenüber dem Schulamt äußern und ggf. die Unterstützungsmöglichkeiten durch den Personalrat in Anspruch nehmen.

Die GEW Karlsruhe und die GEW-Fraktion des Örtlichen Personalrats beim Schulamt Karlsruhe werden die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg weiterhin begleiten und beraten und sich für ihre berechtigten Belange einsetzen.

Stopp dem Trend zum Billiglehrer

FachlehrerInnen als Lückenfüller



Andrea Stephan ist Fachoberlehrerin und Mitglied im ÖPR KA.

Die Schullandschaft verändert sich rapide, Schülerzahlen sind rückläufig und manche Schulen stehen vor dem Aus oder wie man heute sagt: Sie werden abgewickelt. Was passiert mit den Lehrkräften, speziell mit den musisch-technischen Fachlehrer/innen?

Fachlehrer/innen werden für Fächer wie Sport, Textiles Werken, Hauswirtschaft, Bildende Kunst, Musik, Technik und Wirtschaftslehre ausgebildet. Dies ist entscheidend für ihren Einsatz.

Da sie keine Lehrbefähigung für eine Schulart haben, können sie nur die gelernten Fächer unterrichten. Wie aber häufig zu beobachten ist und von Betroffenen berichtet wird, werden die Fachlehrerstunden oft von Kolleg/innen unterrichtet, welche eine wissenschaftliche Lehrbefähigung besitzen.

Dadurch kommt es nicht selten für Fachlehrer/innen zu Mangelstunden an den Schulen und anschließend zu Abordnungen oder Ver-

Hat man sie doch jahrelang zuvor gelobt für ihre fundierte Ausbildung. Darüber hinaus tragen sie entscheidend zur Organi-



setzungen infolge von Deputatsüberhängen. Verständlicherweise sind die betroffenen Kolleg/innen sehr enttäuscht; sie fühlen sich nicht wertgeschätzt und als Lückenfüller behandelt.

sation und der Durchführung schulischer Veranstaltungen bei und übernehmen regelmäßig schulische Pflichten durch Teilnahmen an sportlichen Veranstaltungen.

Es muss eine offene Personaldebatte geführt werden, die die Stimmung an den Schulen nicht weiter belastet und die Beschäftigten in Wut, Enttäuschung,

Angst oder Stillhalten verharren lässt, damit auch weiterhin motivierte Pädagogen das Kollegium beleben.

Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass Fachlehrer/innen nach ihren Ausbildungsschwerpunkten eingesetzt werden!

Gleiches Deputat für FachlehrerInnen

FachlehrerInnen an Sonderschulen werden doppelt „bestraft“!

Seit Jahren gibt es immer wieder Versuche seitens der FachlehrerInnen und Technischen LehrerInnen in Baden Württemberg (insg. ca. 5000) darauf hinzuweisen, dass es für die unterschiedliche Deputatsgestaltung an den Sonderschulen (FL 31 Stunden / SL 26 Stunden) keine alltagsrelevante Begründung mehr gibt.

In der Verwaltungsvorschrift von 1980!!! wird die Tätigkeit der FachlehrerInnen in einer Art beschrieben, wie sie heute an keiner Schule für Geistigbehinderte oder Körperbehinderte stattfindet. Die konkreten Behauptungen in dieser Verwaltungsvorschrift lauten:

- FL benötigen weniger Vorbereitung, da aufgrund der Schwere der Behinderungen der zu fördernden SchülerInnen auch pflegerische Aufgaben übernommen werden
- FL werden nicht über die Kernbereiche des Unterrichts als Klassenlehrer eingesetzt
- FL übernehmen keine übergreifenden und koordinierenden Aufgaben außerhalb der Unterrichtszeit
- FL erstellen keine förderdiagnostischen Gutachten und keine Fördergutachten
- FL führen keinen berufspraktischen Unterricht durch
- Art und Umfang des Unter-

richts unterscheiden sich von dem der wissenschaftlichen Lehrkräfte
Um diese Behauptungen zu untersuchen haben wir, die Fachgruppe FachlehrerInnen, uns entschieden, innerhalb der Sonderschulen im Kreis Karlsruhe eine, natürlich nichtwissenschaftliche, Umfrage zu den Aufgabengebieten der FL zu starten. Daran haben 144 FachlehrerInnen, FL - G, FL - K und technische LehrerInnen von 5 Schulen für Geistigbehinderte und der Schule für Körperbehinderte teilgenommen.

Hier die zusammengefassten Ergebnisse der Umfrage :



Katharina Maiworm ist Fachoberlehrerin und stellvertretende Vorsitzende des ÖPR KA

Antwortmöglichkeit	FL als Klassenlehrer		FL Zeugnisse		Förderplanerstellung		Elternabendorganisation und Durchführung	
	Ja	77	53,5%	137	95,1%	140	97,2%	124
Nein	23	16,0%	3	2,1%	2	1,4%	8	5,6%
In vorherigen Jahren	44	30,6%	4	2,8%	2	1,4%	12	8,3%

Antwortmöglichkeit	Schullandheim		Zusammenarbeit mit anderen Institutionen		Mentorentätigkeit		Berufsvorbereitung	
	Ja	93	64,6%	104	72,2%	113	78,5%	45
Nein	19	13,2%	29	20,1%	12	8,3%	81	56,3%
In vorherigen Jahren	32	22,2%	11	7,6%	19	13,2%	18	12,5%

Natürlich ist die Umfrage nicht repräsentativ, würde aber auch bei einer landesweiten Umfrage nicht wesentlich anders aussehen. Es ist mittlerweile selbstverständlich, dass die

FachlehrerInnen an den Fachseminaren auf einen umfassenden Unterricht vorbereitet werden, der sehr wohl auch Grundkompetenzen des klassischen wissenschaftlichen Unter-

richts umfasst. Sie sind dauerhaft als KlassenlehrInnen eingesetzt und übernehmen vielfältige Aufgaben wie Fachgruppenleitung, Außenstellenleitung, Stufenleitung

Schulkooperationen, Schulentwicklungsarbeit, Elternarbeit, Berufsvorbereitung, Mentorentätigkeit um nur einige zu nennen.

Die Vor- und Nachbereitungszeit für den Unterricht der FachlehrerInnen unterscheidet sich in keiner Weise von der Vor- und Nachbereitung eines Unterrichts von SonderschullehrerInnen. Sowohl an den Schulen für Geistigbehinderte als auch an der Schule für Körperbehinderte müssen aus unterrichtsorganisatorischen und pädagogisch zwingenden Erfordernissen FL G, FL K, TL und wissenschaftliche Lehrkräfte eingesetzt werden. Ansonsten ließe sich die Schule weder organisatorisch noch nach den Bildungsstandards des Bildungsplanes organisieren.

Einzig die Erstellung förderdiagnostischer Gutachten ist im Schulalltag ausschließlich den SL vorbehalten.

Die Ergebnisse zeigen deutlich auf, dass die Gründe für die unterschiedliche Arbeitszeitregelung überholt sind und mit dem Berufsbild der FachlehrerInnen heute nichts, bzw. nur noch sehr wenig zu tun haben.

Seit 1980 haben sich sowohl die Bildungspläne, die Ausbildung der FachlehrerInnen und die Schulorganisation an die Lebensrealität und den individuellen Bedürfnissen der SchülerInnen angepasst, nicht jedoch die Verwaltungsvorschrift.

In den Bildungsplänen mittlerweile fest verankert ist:

- Im Hinblick auf das ganzheitliche Erleben der Kinder und Jugendlichen ist

der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule mit den pflegerischen und therapeutischen Aufgaben eng verwoben

- Die Erziehung zur möglichst selbstständigen Lebensführung ist wichtiger Bestandteil des Unterrichts und dazu gehört selbstverständlich auch das unterrichtliche Erlernen von (selbst-)pflegerischen Kompetenzen.

Unstrittig ist, dass SonderschullehrerInnen und andere wissenschaftliche Lehrkräfte durch ihr Studium eine andere Qualifikation erworben haben, um ihren Unterricht zu gestalten. Inwieweit diese Qualifikationsunterschiede anhand der Lernerfolge für die Schülerinnen bedeutsam ist, ist nicht bekannt.



FachlehrerInnen haben aufgrund ihrer vorherigen Berufsausbildung - die Ausbildungszeit für den Erstberuf gemeinsam mit der Zeit am Fachseminar übersteigt in vielen Fällen die Studienzeit der wissenschaftlichen Lehrkräfte - in ihren Bereichen durchaus fundierte Kenntnisse. Sie haben eine gute Ausbildung und zum Teil eine jahrelange Berufserfahrung in ihren Berufen. Dies wird leider nie erwähnt.

Die unterschiedliche Ein-

gruppierung in die Besoldungsgruppen (FL – A9 / SL – A 13) stellt bereits eine deutliche Differenzierung dar. Einer weiteren Differenzierung über eine Deputatsregelung bedarf es nun wirklich nicht.

Identische Arbeit erfordert auch eine identische Arbeitszeit.

Mittlerweile ist es für einige von uns FachlehrerInnen Alltag, innerhalb der endlich angegangenen Umgestaltung unserer Schullandschaft zu einem inklusiven Schulsystem, mit KollegInnen der Grund-, Haupt-, Real- und Gemeinschaftsschulen zusammenzuarbeiten. Die Schwierigkeiten der unterschiedlichen Deputatsgestaltung und deren Auswirkungen auf den Schulalltag sind sicherlich schon von anderer Stelle bekannt.

Wir FachlehrerInnen erhoffen uns die Anerkennung unserer gesamten Arbeit. Wir machen einen vollwertigen Unterricht. Gerade im Hinblick auf den Inklusionsgedanken und die Entwicklung der Gemeinschaftsschulen wäre es wichtig, den Status des FachlehrerInnen zu klären, um die Zusammenarbeit nicht schon im Vorfeld durch Abqualifizierung zu erschweren.

Nebenbei möchte ich auch darauf hinweisen, dass es dem Land Baden-Württemberg keine Probleme bereitet hat, die Laufbahnverordnung der damaligen Zeit einfach auszusetzen und dafür zu sorgen, dass viele FachlehrerInnen seit Jahren auf ihre, der Laufbahnverordnung entsprechenden Beförderung warten.

Lehrerberuf ist ein Stressberuf

Zu wenig Zeit und Power um präventive Angebote anzunehmen

Unser Beruf ist ein Stressberuf. Stressbedingte Gesundheitsstörungen stehen an der Spitze der Ursachen für vorzeitiges krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Dienst.

Die erste bei den Lehrerinnen und Lehrern des SSA Karlsruhe durchgeführte Umfrage zur Gefährdungsbeurteilung hat gezeigt, dass Lärm, Belastung der Stimme, Schwierigkeiten bei der Beziehungsgestaltung im Klassenzimmer, Arbeitsdichte und Arbeitszufriedenheit wesentlichen Einfluss darauf haben, ob Arbeit krank macht oder nicht.

Die Schulen haben nach der Diskussion der übermittelten schulbezogenen Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung festgelegt, welche Maßnahmen an ihrer Schule ergriffen werden sollen, um Belastungen zu reduzieren und für ein gutes und gesundes Arbeitsklima zu sorgen. Von der Möglichkeit, dazu Arbeitskreise oder Gesundheitszirkel zu bilden, haben nur wenige Schulen Gebrauch gemacht. Begründet wurde dies häufig damit, dass man sich nicht noch weitere Arbeit aufladen und selbst für zusätzlichen Stress sorgen wolle. Vielleicht hat diese Haltung auch dazu beigetragen, dass vorhandene Fortbildungsangebote im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Schwerpunkt Supervision oder Entspannungstechniken mangels Teilnehmer abgesagt werden mussten.

Einige Kollegien haben vom Fortbildungsangebot des

B.A.D. - Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Gebrauch gemacht oder sich von diesem Dienstleister vor Beantragung ihrer Forderungen beim Schulträger beraten lassen, in Fragen der Sicherheitstechnik, bei baulichen Veränderungen am Schulgebäude, bei Messungen von Schadstoffemissionen, Schimmelbildung, Reduzierung der Nachhallzeiten in Räumen durch Schalldämmung oder bei der Einrichtung von Ruheräumen für Lehrkräfte. Ob Kolleginnen und Kollegen des SSA Karlsruhe am "Lehrer/-innen Coaching nach dem nach dem Frei-

kostenlos angebotenen Programm handelt es sich um Coachinggruppen unter der Leitung eines/r approbierten Psychologin bzw. MedizinerIn zur Bournout – Prävention für Lehrkräfte nach dem 10. Berufsjahr. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt dabei in der Verbesserung der Beziehungskompetenz, da wissenschaftliche Studien der Freiburger Arbeitsgruppe von Prof. Bauer gezeigt haben, dass sich Schwierigkeiten der Beziehungsarbeit in der Schule negativ auf die Lehrer-gesundheit auswirken. Positiv festzustellen bleibt, dass der Arbeitgeber Geld in die Hand nimmt und seinen



Herbert Hammer ist Vorsitzender des OV Bruchsal, Mitglied im ÖPR KA und dort zuständig für den Arbeits- und Gesundheitsschutz



burger Modell“ teilgenommen haben oder in diesem Schuljahr teilnehmen, ist aus datenschutzrechtlichen Gründen weder dem Örtlichen Personalrat noch dem Arbeitsschutzausschuss beim Amt nicht bekannt. Bei diesem von der Landesregierung

Beschäftigten Angebote macht, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Viele Kolleginnen und Kollegen sind aber ausgepowert und haben weder Kraft noch Zeit um - wie vom Arbeitgeber erwartet - ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen.

Für Arbeitswissenschaftler und Gewerkschaften ist selbstverständlich, dass Gesundheitsförderung nicht nur in der Verantwortung der Kollegien oder von Einzelpersonen liegen kann, sondern vor allem Aufgabe des Arbeitgebers ist, der

über die Mittel für die Rahmenbedingungen der Arbeit verfügt und für die Sicherheit am Arbeitsplatz als auch für die psychische Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich ist. Lehrer würden länger arbeiten und gesünder

bleiben, wenn ihnen nicht immer neue zusätzliche Aufgaben aufgebürdet, ihre Deputate gekürzt, der Klassenteiler gesenkt, die Altersermäßigungen erhöht und die Wahl von Altersteilzeit ermöglicht würde.

Land spart auf Kosten der Jungen

Keine Anerkennung und Motivation für Berufseinsteiger/innen



Jens-Björn Arndt ist Realschullehrer, Sprecher der Jungen GEW Nordbaden und Mitglied im Landesfachgruppenausschuss Realschulen

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 Berufs-

• Ein niedrigerer Bemessungssatz der Beihilfe für neu Eingestellte auf Dauer festgesetzt (50%).
Zudem trifft sie die allgemeine Verschlechterung seit dem 01.01.2013 und ab dem 01.04.2014 (Beihilfe):

	A12 (Stufe 4) brutto	A13 (Stufe 5) brutto
Grundgehalt	3.241,62 €	3.801,43 €
Absenkungsbetrag (4 %) 2008, monatlich	129,66 €	152,06 €
Weitere Absenkung seit 2013 (4 %), monatlich	259,32 €	304,12 €
Jährliche Einbußen	3.111,84 €	3.649,44 €

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.
Stand: Jan. 2014

einsteiger/innen trifft die am 01.01.2013 in Kraft getretenen Einschnitte bei Besoldung und Beihilfe besonders hart.

Haben sie im kommenden Schuljahr „das Glück“ überhaupt eine Stelle zu erhalten, nach der Streichung von über 1000 Lehrerstellen im Jahr 2013 und Streichung weiterer Stellen für 2014/2015 (insgesamt sollen 11.600 Lehrerstellen bis 2020 gestrichen werden), wird bei ihnen:

- Die auf drei Jahre befristete Absenkung der Eingangsbesoldung um weitere 4% auf insgesamt 8% des Monatsgehaltes gekürzt

- 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 ab 01.04.2014.
- Die Einstellungschancen werden in den nächsten Jahren dramatisch sinken

und diejenigen, die neu eingestellt werden, müssen für weniger Geld arbeiten! Sie erhalten aufgrund der Kürzungen bei der Besoldung und bei den Verschlechterungen der Beihilfeleistungen das Gefühl, dass ihre Arbeit 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, wie alle anderen Kolleg/innen in vollen Klassenzimmern 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 Reformen einführen will, braucht gut ausgebildete und motivierte Lehrkräfte.

Die durchgeführten und geplanten Sparmaßnahmen eignen sich nicht dafür.

Junge Lehrkräfte brauchen Verlässlichkeit

Gute Bildung geht nur mit guten Arbeitsbedingungen

Gerade in der Phase des Berufseinstiegs werden LehrerInnen mit vielen Schwierigkeiten und Herausforderungen konfrontiert für deren Bewältigung sie oft in Zeitnot und unter großen Druck geraten, was zu einer enormen Belastung führen kann.

Man denke nur an die vielfältigen Aufgaben als KlassenlehrerIn, die neben intensiver Unterrichtsvorbereitung u.a. zahllose Gespräche mit allen Beteiligten (SchülerInnen, Eltern, Kollegium, Schulleitung, außerschulischen Kooperationspartnern und Beratungsstellen) mit sich bringen.

- Berufseinsteiger haben, wie alle anderen Beschäftigten auch, ein Recht auf Beratung, Fort- und Weiterbildung! Die GEW bietet Fachtagungen und ein umfassendes Bildungsprogramm an.
- Hier finden BerufseinsteigerInnen viele Veranstaltungen, die zur Entlastung beitragen und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten bieten sollen.

Mit außerordentlichem Engagement gehen die KollegInnen ihren Aufgaben als Lehrkräfte nach und das nicht selten unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen. Ich denke hier an befristete Arbeitsverträge als Krankheitsvertretung, die sich manchmal jahrelang

aneinanderreihen. Viele KollegInnen werden vor den Sommerferien entlassen und erst zu Beginn des Schuljahres wieder eingestellt. Sie müssen sich in den Sommerferien arbeitslos melden und darauf hoffen, wieder einen Vertrag zu bekommen. Das Land spart Geld und das auf Kosten der Bildung, der SchülerInnen und Lehrkräfte. Die Zahlen sind leider erschreckend!

„Nach dem aktuellen Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und



Berufsforschung (IAB) lag der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Jahr 2012 mit 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse weiter auf Rekordniveau. Besonders stark betroffen ist der Bereich Erziehung und Unterricht. Hier erhalten 76 Prozent der neu Eingestellten zeitlich befristete Arbeitsverträge – mehr als in jeder anderen Branche (s. PM der GEW vom 13.09.2013: „Dringender Handlungsbedarf bei Fristverträgen im Bildungsbereich“).

- **Gute Bildung erfordert gute Arbeitsbedingungen! Die GEW steht für die Eindämmung der befristeten Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst und im Bildungsbereich.**
- **Die Umsetzung von Inklusion, Gemeinschafts- und Ganztagschule erfordern die Einstellung von qualifizierten Lehrkräften.**

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Thema, das vor allem LehrerInnen in den ersten Jahren ihres Berufslebens betrifft. Sobald sie Eltern werden, haben Frauen wie Männer familiäre Verpflichtungen. Diese sollten sie mit ihrem Beruf vereinbaren und in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Hier kommen Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung, familienfreundlicher Stundenplan u.v.m. zum Tragen.

- **Die GEW steht für eine Veränderung der Arbeitskultur, die gleiche Lebens- und Berufschancen für Frauen und Männer mit sich bringt.**

Der ÖPR ist mit dem rechtlichen Schutz vertraut, unter welchem schwangere Kolleginnen stehen und somit eine vertrauliche Anlaufstelle rund um das Thema Mutterschutz, Elternzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Nadine Elfner-Zabunoglu ist Mitglied im ÖPR KA

PERSONALRATSWAHLEN 2014

**Wir sind 48.000.
Wir sind stark.**

Konsequent und erfolgreich für unsere Interessen.

GEW wirkt.

**Jede Stimme
zählt.**

GEW

*GEW wirkt: Starke Personalräte für gute Arbeitsbedingungen!
Deshalb im Mai 2014 für GEW-Kandidatinnen und Kandidaten stimmen.*

GEW