

# WIR in der REALSCHULE



Bezirk Münster

Juni/Juli 2018



## Schwerpunktthema: Belastungen senken

- ◆ Arbeit Wert schätzen – Gleiche Arbeit - gleiches Geld - A 13/EG 13 für alle!!!...
- ◆ Ohne Moos chancenlos – Schulbezogenen Sozialindex schaffen
- ◆ Änderungen in der GEW-Fraktion
- ◆ Schulleitungsmangel
- ◆ Lehrkräftemangel – Quer gedacht
- ◆ Zunehmende Be- und Überlastung – Die Summe macht's
- ◆ Tarifbeschäftigte: Zusätzlich belastet



## Arbeit Wert schätzen

### Gleiche Arbeit – gleiches Geld – A 13/EG 13 für alle!!!

Gibt es einen Grund für die unterschiedliche Bezahlung der Lehrkräfte an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I einerseits und Schulen der Sekundarstufe II andererseits?

Eine unterschiedliche Länge der Ausbildung?  
**Nein** – seit der einheitlichen Ausbildung ab 2009 nicht mehr.

Eine unterschiedliche Arbeitsbelastung vielleicht?  
**Nein** – die Anforderungen und an den einzelnen Schulformen sind vergleichbar und vor allem gleichwertig. Lehrkräfte werden trotz gleicher Tätigkeit lebenslang schlechter bezahlt, obwohl die schulischen Belastungen in allen Schulformen gleich hoch sind.

Im Februar 2018 ist ein längst fälliger Gesetzesentwurf der SPD zur Anpassung der Lehrerbeseoldung an den Haushalts- und Finanzausschuss und den Schulausschuss überwiesen worden.

Die **GEW** fordert vehement, das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit endlich umzusetzen.

**Auch die Gehälter der langfristig beschäftigten Kolleginnen und Kollegen müssen angepasst werden. Eine bessere Bezahlung nur der neu ausgebildeten Lehrkräfte ist unzumutbar und herabwürdigend.**

Die langjährige Praxiserfahrung entspricht deutlich dem Wert der jetzigen Ausbildung.

Darüber hinaus müssen die Unterschiede zwischen den Netto-Gehältern der verbeamteten und der tarifbeschäftigten Lehrkräfte endlich ausgeglichen werden.

Eine gerechte und faire Bezahlung ist auch ein Signal, unseren Beruf attraktiver zu machen und ihm mit Wertschätzung zu begegnen.

Die **GEW** wird mit ihren Forderungen und Aktionen nicht lockerlassen und ausgewählte Musterprozesse vor dem Verwaltungsgericht führen.

**Wer es genauer wissen möchte:**

GEW: Sammlung von Gutachten zur Besoldung von Lehrkräften: [www.gew.de/ja13/gutachten](http://www.gew.de/ja13/gutachten)

## Ohne Moos chancenlos

### Schulbezogenen Sozialindex schaffen

Wir Praktiker an den Schulen und Studien wissen es längst: An Schulen mit belastenden Rahmenbedingungen sind die Arbeitsbelastungen höher, erzielen unsere Schülerinnen und Schüler schlechtere Leistungen.

Wir Kolleginnen und Kollegen arbeiten hart und engagiert daran – oft über unsere Belastungsgrenzen hinaus – Benachteiligungen der Schülerinnen und Schüler auszugleichen und merken immer wieder: **Es geht nicht.**

Es ist für eine einzelne Schule nicht möglich, ohne zusätzliche Ressourcen die belastenden Rahmenbedingungen auszugleichen.

Oft sind es Schulen im Ruhrgebiet, deren Wohnumfeld von Armut, Migration, Gewalterfahrung und Arbeitslosigkeit bestimmt wird. Sie brauchen mehr Mittel, individuell und punktgenau angepasste Unterstützungen, also mehr Lehrerinnen und Lehrer, mehr Zeit, mehr Ausstattung.

**Ein schulscharfer Sozialindex muss her – Ungleiches muss ungleich behandelt werden.**

Benachteiligungen und eine steigende, unzumutbare Arbeitsbelastung können nur so ausgeglichen werden kann.

Teamarbeit und -entwicklung, Fortbildung, Einbeziehung der Elternhäuser, eine Vielfalt sozialer Arbeit, Integration, Inklusion, individuelle Förderung, Entwicklung von Konzepten, Beratung, unsere Bildungsverantwortlichen scheinen zu glauben, das ginge noch „on top“. Tut es nicht!

Klar, ein schulscharfer Sozialindex kostet Geld. Viel Geld. Die Folgekosten es jetzt nicht auszugeben, die Dinge so laufen zu lassen, werden ungleich höher sein. Wer Qualität will, muss bereit sein, dafür zu zahlen!

**Die GEW-Fraktion  
wünscht allen  
schöne und  
erholsame  
Sommerferien!!!**





# Änderungen in der GEW-Fraktion

Die **GEW-Fraktion** im Personalrat verabschiedet zum Ende des Schuljahres 2017/18 **Barbara Graf**, die in Rente geht.



Wir bedanken uns herzlich für ihr großes Engagement, ihre Kompetenz und ihre Zuverlässigkeit, mit der sie sich für die Interessen der Beschäftigten im Personalrat eingesetzt hat. Die tollen

Titelblätter unserer Infos hat sie gezeichnet.

Wir wünschen ihr alles Gute und einen erfüllten Ruhestand bei bester Gesundheit.

Für Barbara Graf wird der Förderschullehrer **Stefan Ruhe** neues Mitglied im Personalrat sein. Erstes Ersatzmitglied ist nun **Ed Emmerling**, der auch Ihre Interessen im Hauptpersonalrat vertritt. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.



**Stefan Ruhe**  
02306 – 765372  
stefanruhe@web.de

## Auf (der) Leitung stehen

## 707 Schulleitungs- und 939 Konrektorenstellen nicht besetzt

Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Aufgaben und Belastungen für Mitglieder der Schulleitungen sind sehr hoch. Am 5. April 2018 stellte Schulministerin Yvonne Gebauer den Maßnahmenplan zur Gewinnung von Schulleitungspersonal vor. Viel Neues ist dort aber nicht zu finden.

„Topsharing“, also Führungspositionen in Teilzeit zu ermöglichen, klingt gut, birgt aber auch so manche Tücke. Werden hier keine verlässlichen Rahmenbedingen geschaffen, wird das Teilzeitmodell ein Modell zur Selbstaussbeutung.

Ab dem Schuljahr 2018/19 beginnt im Regierungsbezirk Arnsberg ein Schulversuch, an maximal fünf(!) Grundschulen, zur Erprobung von Schulleitung in Teilzeit. Wir sind gespannt, ob Kolleg\*innen dieses Modell wählen.

Auch das „Mentoring“, die Weitergabe von Wissen an (junge) interessierte Kolleg\*innen ist nicht neu.

Qualifizierungsmaßnahmen für potientiellles Führungspersonal gab es und gibt es schon.

Zu den geplanten Schulverwaltungsassistent\*innen müssen klare Aussagen getroffen werden: Wie viele Stellen es im nächsten Haushalt gibt und dass diese Stellen auf keinen Fall zu Lasten von Lehrer\*innenstellen gehen dürfen.

Ob die „Leitung“ dann frei ist, bleibt abzuwarten.

## Bundesweiter Lehrkräftemangel –

## Quer gedacht

An Schulen in NRW versucht man diesen durch Öffnung der Ausbildung des Lehrer\*innenberufs entgegenzuwirken.

Es gibt zwei Modelle zur Qualifizierung von Quer- bzw. Seiteneinsteiger\*innen in NRW, den berufs begleitenden Vorbereitungsdienst (Ordnung zur berufs begleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger und der Staatsprüfung - OBAS) sowie die Pädagogische Einführung (PE).

Die PE dauert ein Jahr (drei Monate Orientierungsphase und neue Monate Intensivphase) und endet mit einer Bescheinigung des ZfsL über die absolvierte Intensivphase. Die PE ist mit keiner Ausbildung verbunden und erfolgt nur für ein Fach.

Als langfristiger Lösungsansatz für den akuten Lehrkräftemangel ist diese Form des Seiteneinstiegs ungeeignet, wird schlechter bezahlt und bietet keine Perspektive in Bezug auf Beförderung und beruflichen Aufstieg.

Während der 24-monatigen OBAS geht man ein befristetes Tarifbeschäftigungsverhältnis ein. Für die Zeit der Ausbildung erhalten die Seiteneinsteiger\*innen sechs Anrechnungstunden. Nach erfolgreicher Prüfung (2. Staatsexamen) erfolgt die Einstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Eine Verbeamtung ist, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, möglich.

Gut begleiteter und qualifizierter Seiteneinstieg über OBAS ist eine Bereicherung für Schule. Es ist eine gute, aber vorübergehende Lösung gegen den Lehrkräftemangel.

**Der Lehrer\*innenberuf muss generell attraktiver und die Rahmenbedingungen an den Schulen endlich den tatsächlichen Anforderungen angepasst werden.**

# Zunehmende Be- und Überlastung –

## Die Summe macht`s

Es ist ein „Rattenschwanz“: Durch zunehmende Be- und Überlastung erkranken immer mehr Kolleginnen und Kollegen ernsthaft, gleichzeitig fehlt es an ausgebildetem und qualifiziertem Lehrpersonal. Dies führt zu einer vermehrten Belastung der dienstfähigen Kolleginnen und Kollegen.

Diese Entwicklung hat sich in den vergangenen zehn Jahren verschärft, denn gerade die Realschule erlebt zunehmend mehr Druck von vielen Seiten:

Inklusion, Integration, Ganztage, Auslaufende Schulen, Dependancen, Zentrale Prüfungen, zunehmende Heterogenität der Schülerschaft erfordern ein deutlich erhöhtes Maß an Arbeitszeit, Einarbeitung, Konfliktfähigkeit, Flexibilität, Verwaltungsarbeit, nervlicher Belastung und nicht zuletzt physischer Belastung.



**Oliver Buxel**  
0231 – 5306438  
olibu@gmx.de



**Frank Sprehe**  
05405 – 8566  
frank.sprehe@web.de

In diesem Zusammenhang fordert die GEW-NRW eine Rückkehr zur 38,5 Stundenwoche sowie eine schulformgleiche Unterrichtsverpflichtung in der SEK I.

[www.nds-zeitschrift.de/nds-3-2017](http://www.nds-zeitschrift.de/nds-3-2017)

Es häufen sich die an die Bezirksregierung gerichteten Überlastungsanzeigen. Z.B. klagen viele Sportlehrerinnen und -lehrer über eine erhöhte Belastung durch Lärm. Dass Lärm gesundheitsschädigend wirkt und körperliche Auswirkungen wie Tinnitus, kreislaufbedingte Erkrankungen, hormonelle Reaktionen mit einhergehender Auswirkung auf das Immunsys-

tem, kurz- und langfristige Schlafstörungen und dergleichen bewirken, ist klar erwiesen. Die Anerkennung der Folgen als Berufskrankheit und die Durchsetzung damit verbundener dienstrechtlicher Konsequenzen, ist allerdings geradezu unmöglich.

Müssen wir das aushalten? Gehört das wirklich zum Berufsbild?



**Claudia Frank**  
02535 – 281500  
claudia\_haemmerling@gmx.de

An der Stelle, an der unsere Gesundheit gefährdet ist, muss der Dienstherr an seine Fürsorgepflicht erinnert werden. Leider braucht man einen langen Atem. Dann führen lange Kommunikations- und Dienstwege oft zu Verfahren, die über Jahre andauern. Während dieser Zeit müssen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Missstände weiterhin auf sich nehmen

In vielen Fällen ist es möglich und sinnvoll, eine Gefährdungsüberprüfung durch den BAD bei der Schulleitung zu beantragen, damit Ihr Anliegen überprüft werden kann und klar wird, dass entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

Sollten Sie Fragen zu diesem Vorgehen haben, wenden Sie sich an Ihren Bezirkspersonalrat, um die Möglichkeiten gemeinsam auszuloten.

Hier informiert die GEW-NRW zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und gibt hilfreiche Tipps:

[www.gew-nrw.de/schullexikon/arbeits-und-gesundheitsschutz.html](http://www.gew-nrw.de/schullexikon/arbeits-und-gesundheitsschutz.html)

V.i.S.d.P.:  
Gisela Barthelmes  
Fritz-Husemann-Str. 6  
45665 Recklinghausen





## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

### wir als Tarifbeschäftigte sind noch zusätzlich belastet...

...Nehmen wir den Fall des **Kollegen P.**: Er ist herzkrank, musste sich einem Eingriff unterziehen, war mehrere Wochen krankgeschrieben und bräuchte nun dringend eine zeitlich angemessene Wiedereingliederung. Nun gerät unser Kollege aber in arge Schwierigkeiten. Mit Sorge sieht er auf das Krankengeld. Er weiß, er steht unter finanziellen Druck und sieht sich gezwungen, möglichst bald wieder auf Vollzeit gehen zu müssen.

Eigentlich braucht er zu seiner Genesung mehr Zeit. – Die bekommt er nicht!

Letztendlich läuft es dann bei ihm darauf hinaus: Eine viel zu kurze Wiedereingliederung für einen Zeitraum von 2 Wochen – und das auf Krankengeldbasis.

**Unzureichende Absicherungen und Regelungen für Tarifbeschäftigte im Krankheitsfall:**

### Das belastet Tarifbeschäftigte!



**Gisela Barthelmes**  
Tarifbeschäftigte  
02361 – 900480  
gisela.barthelmes@gmx.net



**Horst Hennemann**  
Tarifbeschäftigter  
0251 – 6189274  
horst.hennemann@gmx.de

...**Kollegin B.** geht in drei Monaten in Rente. Etwas wehmütig denkt sie zurück...: Zwei gute Staatsexamina, nur leider zum falschen Zeitpunkt (sog. „Lehrerschwemme“ in den 80er Jahren), deswegen keine Übernahme in den Schuldienst, sie hält sich mehr recht als schlecht mit verschiedenen Tätigkeiten über Wasser, Gedanken aber auch an schwierige Zeiten von Unsicherheit und Arbeitslosigkeit, dann kam endlich das lang ersehnte Angebot einer Einstellung in den Schuldienst ins Haus geflattert...sie empfindet große Erleichterung und Freude! Endlich, mit 40 Jahren, eine feste Anstellung im Schuldienst. Endlich Sicherheit für die Lebensplanung!



**Barbara Graf**  
Tarifbeschäftigte  
0251 – 7479386  
pr-bgraf@web.de

Die Freude erhält bald einen Dämpfer durch die bittere Erkenntnis: eine Verbeamtung wird aus „Altersgründen“ ausgeschlossen. – Trotzdem: Sie engagiert sich als Lehrerin an ihrer Schule und hat große Freude an der Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern.

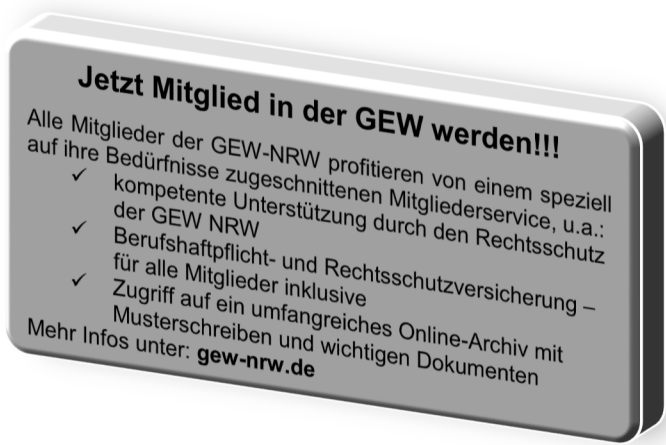
Und nun? Der sog. „wohlverdiente“ Ruhestand? – Mitnichten!

Frau B. schaut auf ihren Rentenbescheid und fragt sich: Kann ich als Rentnerin demnächst die Miete meiner Wohnung noch bezahlen? Kann ich das Auto noch halten? Wo werde ich mich noch einschränken müssen?

**Unzureichende Versorgung im Alter:**

### Das belastet Tarifbeschäftigte!





...**Kollege L.** knirscht mit den Zähnen. Noch heute Morgen hatte er die 3. Vertretungsstunde und wir stehen erst am Monatsanfang. Auch das anstehende Projekt hat er sich wieder aufs Auge drücken lassen. Zudem muss er als Mitglied des Lehrerrates am späten Nachmittag noch zu einer Besprechung.

Kollege L. leistet viel an seiner Schule, oft bis zur Erschöpfung, - wie viele andere Kolleginnen und Kollegen.

Gedanken an seine Entlohnung versucht er zu verdrängen. Wenn ihm dieses, wie gerade jetzt, einmal nicht gelingt und er an sein Nettogehalt denkt, versteht er nicht, warum seine Arbeit und sein Engagement deutlich schlechter vergütet wird als die seiner verbeamteten Tischkolleginnen und Kollegen. Die 30€ Brutto Angleichungszulage und die zusätzlichen 1,5%, später 3% brutto der in der letzten Tarifrunde erkämpften Stufe 6 sind besser als nichts aber doch völlig unzureichend...

**Nach wie vor bestehende gravierende Netto-Gehaltsunterschiede von hunderten von Euro in den Lehrerzimmern bei gleichen, teilweise sogar besseren Qualifikationen und bei gleicher beruflicher Tätigkeit:**

### **Das belastet Tarifbeschäftigte!**

... **Kollegin S.** möchte sich beruflich verändern und weiterkommen. Sie hat von der Ausschreibung einer Beförderungsstelle an einer Realschule im Nachbarort erfahren und kann sich vorstellen, das Anforderungsprofil gut zu erfüllen. Sie müsste allerdings einen etwas weiteren Anfahrtsweg in Kauf nehmen. Auch ist sie gerne an ihrer jetzigen Schule.

Sie überlegt, ob sie sich auf diese Stelle bewerben soll...

Sie überlegt?... Gibt es da was zu überlegen?...

Kollegin S. ist tarifbeschäftigt. Wenn sie die Beförderungsstelle erhält, wird sie anders eingestuft: Von **EG 11** nach **EG 13**. Das hört sich gut an: „EG 13“.

Sie beginnt zu rechnen... Sie erhält dann statt bisher 80% dann nur noch 50% Jahressonderzahlung. Sie verliert ihre sog. „Überleitung“ (Ausgleichsbetrag für die Differenz zum alten BAT)... Zwischen ihrem jetzigen Nettogehalt von EG 11 und dem Nettogehalt einer verbeamteten Lehrkraft A12 liegen sowieso schon hunderte von Euro weniger.

Und: Da, wo eine Beförderung von A12 nach A13 richtig lukrativ ist und eine beachtliche Gehaltssteigerung bedeutet, ist die tatsächliche Gehaltserhöhung bei EG13 bei tarifbeschäftigten Lehrkräften nur minimal und alles andere als lukrativ...

Der zu erwartende finanzielle Zugewinn ist so gering, dass sich Frau S. überlegt, ob sich die angedachte Veränderung überhaupt rechnet...

**Ungerechte und wenig attraktive Besoldung bei Beförderungsstellen:**

### **Das belastet Tarifbeschäftigte!**

### **Interessenvertretung im Hauptpersonalrat:**



**Ed Emmerling**  
Tarifbeschäftigter  
02365 – 506906  
Ed.Emmerling@t-online.de

