

WIR in der **REALSCHULE**



Bezirk Münster

November 2019

...bohren dicke Bretter!



Inhalt:

„Mehrarbeit?“ - Aufgepasst!

Teilzeit und Freistellungsjahr sind kein Gnadensbrot

10 Jahre und keine Berufserfahrung?!

Frau Gebauer! EG13 und A13Z für alle! Jetzt!

Noch nicht genug? – Weiter unterrichten in Rente oder Ruhestand

Einleger:

Ein starkes Team für die Personalratswahlen 2020

Telefonhotline

„Mehrarbeit?“ - Aufgepasst!

Wir kennen es alle: Der Blick auf den Vertretungsplan; den Ärger über die dritte Vertretungsstunde in dieser Woche. Die Springstunden zum wiederholten Male komplett belegt. Aus 28 Stunden Unterricht werden 31 oder mehr Stunden Unterricht in der Woche.



Oliver Buxel
0231 – 5306438
olibu@gmx.de

Wer Pech hat, unterrichtet an einer Schule mit „**Präsenzzeiten**“. Noch mehr Stunden drauf. Zur Vertretung in den Randstunden oder neuerdings an einigen Schulen nachmittags für Teamsitzungen oder für die Fachkonferenzarbeit. Mitunter mit dem Hinweis von „oben“, man habe ja als Be-

amter die 41 Stundenwoche...

Wir meinen bei einem solchen oder ähnlichem Szenarium: Aufpassen!

Unserer Meinung nach beziehen sich die 41 Stunden auf die durchschnittliche Arbeitszeit einer Lehrkraft mit 28 Stunden Unterrichtsverpflichtung und decken unsere Aufgabenfelder wie z.B. Unterrichtsvorbereitung, Beratungsgespräche mit Eltern und Schüler*innen, Projektplanungen, Lehrerkonferenzen, Fachschaftsarbeit, Elternsprechtag usw. ab.

Mehrarbeit erhöht Arbeitszeit

Mehrarbeit erhöht unsere Arbeitszeit und kann nur im angemessenen Rahmen und auch nur bei Ad-hoc-Vertretungen (z.B. bei kurzfristigen Erkrankungen einer Lehrkraft) im Ausnahmefall geleistet werden.

Und auch das ist unserer Meinung: Diese Arbeitszeit ist in den letzten Jahren sowieso kontinuierlich durch eine Fülle neuer Aufgabenfelder auf dem kalten Weg erhöht worden: Integration, Inklusion, Neuausrichtung der Kernlehrpläne, QA-Standards, Umgang mit einer zunehmend heterogenen Schülerschaft seien hier nur einige Stichworte.

Mehrarbeit unterliegt Mitbestimmung

Was Schulleitungen nicht immer ausreichend beachten: **Mehrarbeit** bei vorhersehbaren Vertretungsnotwendigkeiten (Mutterschutz, langfristige Erkrankungen, Klassenfahrten, Fortbildungsteilnehmen, etc.) unterliegt der **Mitbestimmung**. Die Schulleitung muss den Lehrerrat bei geplanten Maßnahmen mit einbeziehen und hier kann der Lehrerrat die Kolleg*innen vor unzumutbarer Mehrarbeit schützen.

Langfristig geplante „Präsenzzeiten“ erhöhen zusätzlich unsere Arbeitszeit und stehen zudem im Widerspruch zu § 13 ADO.

Und noch etwas: Auf der Teilpersonalversammlung für Lehrerräte im Oktober dieses Jahres hat der Vorsitzende des Personalrates Oliver Buxel ausführlich darüber informiert, dass jede Schule im Regierungsbezirk Münster über sog. „UA-Stellen“ verfügt. Es handelt sich dabei um Stellendeputate, die gezielt für Vertretung und individuelle Förderung einzusetzen sind und Mehrarbeit im Kollegium spürbar reduzieren können. Auch hier gilt: Aufgepasst!

Wie hoch die Stellenanteile für Ihre Schule sind, können Sie beim Personalrat erfragen.

Mehrarbeit belastet

Aufpassen allein reicht jedoch nicht und kann die steigende Mehrarbeit bestenfalls nur unzulänglich abfedern. Das Maß ist voll! Die Belastungsgrenzen sind erreicht!

Reden wir nicht drum herum: Mehrarbeit belastet uns in unserem Berufsalltag erheblich!

Aus alledem ergeben sich unsere zentralen Forderungen:

- **Unterrichtsverpflichtung für Realschullehrkräfte deutlich senken!**
- **Echte und spürbare Vertretungsreserven für jede Realschule schaffen!**
- **Keine unbezahlte Mehrarbeit!**



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

Teilzeit und Freistellungsjahr sind kein Gnadentakt

Für viele Kolleg*innen ist eine Teilzeitbeschäftigung / ein Freistellungsjahr (Teilzeit im Blockmodell) die einzige Form der Entlastung. Doch immer häufiger werden voraussetzungslose Teilzeitanträge durch die Dienststelle abgelehnt.

Es ist kein Geheimnis mehr; Lehrkräfte fehlen in allen Schulformen außer am Gymnasium. Dieses führt dazu, dass auf die Genehmigung des Antrages kein Rechtsanspruch besteht. Jeder Einzelfall wird kritisch geprüft, mit der Absicht, ihn abzulehnen.

Die GEW lehnt dieses Vorgehen ab!



Claudia Frank
02535 – 281500
claudia_haemmerling@gmx.de

Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte hat in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich zugenommen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Lehrkräften liegt mit 41 Wochenstunden deutlich über der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit in Deutschland von 37,6 Wochenstunden.

Fakt ist, dass sämtliche Arbeitszeitverkürzungen seit vielen Jahren spurlos an den Lehrkräften in NRW vorbeigegangen sind.

Teilzeit als Entlastungs-Notnagel

Für viele Kolleg*innen ist deshalb eine Teilzeitbeschäftigung - insbesondere ein Freistellungsjahr - die einzige Form der Entlastung, die zudem von den betroffenen Lehrkräften vollständig selbst finanziert wird. Wir sehen es äußerst kritisch, wenn Lehrkräfte Arbeitszeitverlängerungen und steigende Belastungen durch selbstfinanzierte Teilzeit kompensieren müssen. Eine Arbeitszeitverkürzung und eine entsprechende anteilige Kürzung der Unterrichtsverpflichtung ist die bessere Lösung.

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist eine Teilzeitbeschäftigung ein hohes Gut, welches es zu schützen gilt.

Wenn Sie Probleme bei der Genehmigung Ihres Teilzeitantrages haben:

Die GEW Personalratsmitglieder sind für SIE da!

10 Jahre und keine Berufserfahrung?!

Schon seit langem können die Schulen im Gemeinsamen Lernen (GL) nicht ausreichend mit Sonderpädagoginnen und -pädagogen ausgestattet werden. Nun sollen sozialpädagogische Fachkräfte für das Multiprofessionelle Team (MPT) Abhilfe schaffen.

Aber unter anderem die Einstellungspraxis sorgt dafür, dass für einen Großteil der Interessierten ein Wechsel in den Landesdienst unattraktiv ist.

Da der Bereich der MPT-Kräfte gänzlich neu ist und das Ministerium im Land von keinem Mangel ausgeht, werden auch Fachkräfte in der Regel als Neueinsteiger eingestuft. Die bisher erworbenen Erfahrungen werden nicht anerkannt! Somit bleibt das GL entgegen der vielfachen Beteuerungen

des MSB weiterhin eine Sparnummer auf Kosten der Beschäftigten. Dies ist nicht hinnehmbar.

Die GEW fordert, dass Fachkräfte ihre Erfahrungsstufe und Laufzeiten aus vorangegangener Beschäftigung mitnehmen können! Wir sind der Meinung, dass ein Fachkräftemangel auch bei MPT-Kräften herrscht. Um die Attraktivität zu steigern, sollten bei Neueinstellungen Erfahrungsstufen vorweg gewährt werden.



Stefan Ruhe
Sonderpädagoge
02306 – 765372
stefanruhe@web.de

Frau Gebauer! EG13 und A13Z für alle! Jetzt!

Im Jahre 2009 wird die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer reformiert, alle Lehrämter haben die gleiche Studiendauer.

Im Jahre 2017(!) kündigt Ministerin Gebauer an, die besoldungsrechtlichen Konsequenzen zu ziehen.

Im Jahre 2018 wird ausgesessen, vertröstet, verlautbart.

Im Jahre 2019 wird weiter ausgesessen, weiter vertröstet, weiter verlautbart.

Im Jahre 2020 ???



Bis heute verstößt die Landesregierung NRW gegen geltendes Recht. Sie hat weder einen Gesetzesentwurf für eine Erhöhung der Besoldung und Gehälter vorgelegt, noch gibt es irgendein Signal zur Frage der Aufwertung von Lehrkräften mit „alten“ Lehrämtern.



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

Wir haben genug Verlautbarungen gehört und fordern die Landesregierung auf, unverzüglich per Gesetz und gemäß der Verfassung des Landes NRW die Besoldung und Gehälter der Lehrer*innen anzupassen.

Die **GEW** lässt nicht locker und ruft am **21.11.19** in Münster und am **26.11.19** vor dem Landtag in Düsseldorf und zu **Demonstrationen** auf. Motto:

„Der Zug für faire Besoldung rollt“.

NRW – einsteigen!

Noch nicht genug? – Weiter unterrichten in Rente oder Ruhestand

Das kann sich unter Umständen lohnen. Mit Anreizen (Besoldungszuschlag von 10% oder Erhöhung des Ruhegehaltssatzes) wirbt das NRW-Schulministerium um pensionierte und verrentete Lehrer und Lehrerinnen, beziehungsweise die Weiterbeschäftigung derer, die eigentlich schon in den Ruhestand oder in die Rente gehen könnten.

Aufgepasst!

Vorteile haben Sie nur, wenn Sie ihre individuelle Regelaltersgrenze erreicht haben. Ansonsten drohen Abzüge bei der Rente oder Pension.

Möchten Sie den Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente hinausschieben oder spielen mit dem Gedanken aus dem Ruhestand oder der Rente in den Schuldienst zurückzukehren, dann lassen Sie sich vorher von Ihrem **GEW-Personalrat** beraten.



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

Ihre Interessenvertretung im Hauptpersonalrat und 1. Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat:



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

**Die GEW-Fraktion wünscht Ihnen
eine besinnliche Adventszeit, ein
gesegnetes Weihnachtsfest und
einen guten Rutsch ins Jahr 2020!!!**

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

