Bildung zwischen den Meeren

Zeitschrift der GEW Schleswig-Holstein Nr. 3/2023

GEW

MIT EUCH, FÜR EUCH!

PERSONALRATSWAHLEN

08. – 10.05.2023

GEW WÄHLEN

Dein Gutes Recht
Mehr Geld für Schulsozialarbeiter*innen
Seite 5

Schwerpunkt
Informationen zu den Personalratswahlen
Seite 6

GEW-Arbeit
Tarifrunde TVöD 2023 Bund und Kommunen
Seite 25

Auf der Tagesordnung

03 **MIT EUCH, FÜR EUCH!**
Beteiligen, mitgestalten, mitbestimmen – die Interessen und Rechte der Beschäftigten im Blick

Aus der Praxis

04 **Berufliches Gymnasium**
Ausschlaggebend für die Entscheidung waren dann die Vorteile

Dein gutes Recht

05 **Schulsozialarbeiter*innen bekommen mehr Geld**
Tarifabschluss bringt Aufwertung und Höhergruppierung

Titel, Rücktitel: w21k / GEW SH

Schwerpunkt Personalratswahlen

06 **Vier Jahre HPR(L) – Was war los?**
Die Arbeit der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat (L)

08 **MIT EUCH, FÜR EUCH!**
Gemeinsam für eine bessere Bildung

Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen
08 Gruppe Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Förderzentren

10 Gymnasien

11 Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe

12 Berufsbildende Schulen

13 Bezirkspersonalrat im SHIBB

14 **Starke GEW-Kandidat*innen aus allen Schularten für den HPR(L)**

16 **Das Wahlverfahren beim Hauptpersonal der Lehrkräfte**
Wie kann ich wählen?

17 **Für jede Herzkammer und jeden Vorhof ein drängendes Personalratsthema!**
Interview von Susanne Melchior mit Christiane Petersen

18 **Beschäftigungsreserven? – Wo laufen sie denn?**
Die Lehrkräfte können den Lehrkräftemangel nicht ausgleichen

19 **Unterhälftige Teilzeit verringern?**

20 **Lehrkraft im Vorbereitungsdienst? – Der HPR(L) ist für euch da!**
Entscheidungen über LiV werden mitbestimmt

21 **Es macht Spaß, sich zu engagieren und einzubringen!**
Interview von Matthias Heidn mit Timo Christiansen

22 **Rechtsschutz unterstützt die Arbeit der Personalräte**
Das Knowhow der GEW-Rechtsschutzstelle wird oft genutzt.

Glosse

23 **Zitronen auspressen**

GEW-Arbeit

24 **Dauerstellen für Daueraufgaben**
Gute Beteiligung: GEW Veranstaltung zu Befristung an Hochschulen

25 **Tarifrunde TVöD 2023 – Bund und Kommunen**
Arbeitgeber legen kein Angebot vor

25 **Carl-Werner Schoof geehrt**
50-jähriges Jubiläum

Kurz & knackig

26 **Tipps, Hinweise und Termine**

Notizen

27 **Notizen aus dem Gewerkschaftshaus**
27 **Impressum**

Zu guter Letzt

28 **Plakat GEW-Personalratswahlen**

MIT EUCH, FÜR EUCH!

Beteiligen, mitgestalten, mitbestimmen –
die Interessen und Rechte der Beschäftigten im Blick.

Foto: GW SH

von Astrid Henke
Landesvorsitzende der GEW Schleswig-Holstein

Liebe Kolleg*innen,

in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai werden in Schleswig-Holstein Personalräte für die nächsten vier Jahre gewählt – nicht nur in den Schulen, auch in den Hochschulen, in Städten und Gemeinden, vom kleinen Amt bis zu den Ministerien. In den Schulen wählen die Kolleg*innen Anfang Mai oft gleich drei Personalräte – die örtlichen Personalräte an Schulen, die Bezirkspersonalräte (BPR) an den Schulämtern und am SHiBB und den Hauptpersonalrat für Lehrkräfte (HPR(L)) beim Bildungsministerium.

Warum? Wieso? Wofür? Mit den Worten des Ministerpräsidenten

Unser Ministerpräsident nimmt mir die Worte aus dem Mund. Am 9. Januar wendet sich Daniel Günther an alle Landesbeschäftigten: „Personalräte erfüllen in unserer Arbeitswelt wichtige Funktionen. (…) Ich möchte Sie daher herzlich ermutigen, eine Kandidatur zum Personalrat in Erwägung zu ziehen. Ich bin davon überzeugt, dass diese interessante Tätigkeit Sie um viele, wichtige Erfahrungen bereichern kann! Sollten Sie befürchten, eine Personalratstätigkeit könne sich negativ auf Ihren persönlichen Werdegang auswirken, möchte ich Sie gern beruhigen: Niemandem darf durch die Personalratstätigkeit ein Nachteil entstehen.“

Vielerorts gibt es Diskussionen. Alle ächzen unter den täglichen Belastungen. „Dazu noch Personalratsarbeit, das schaff ich nicht.“ ist da zu hören. Dabei wissen alle, wie wichtig Personalräte sind. Für eine gerechte Verteilung der Arbeit, für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für transparente Verfahren. Wir wissen, wie intensiv die Personalräte gerade in der vergangenen Wahlperiode gerackert und geackert haben, um die verschiedenen Interessen während der Corona-Pandemie abzuwägen und Kolleg*innen zu unterstützen. Dafür möchte ich mich bei allen Personalräten herzlich bedanken!

Dank allein reicht nicht

Es ist gut, dass der Ministerpräsident für die Personalratsarbeit wirbt. Es muss aber auch dafür gesorgt werden, dass die Personalratsarbeit mit der täglichen Arbeit zu vereinbaren ist. In Kitas, Schulen, Hochschulen – der Arbeitsdruck ist zu hoch.

Wir müssen die Freistellung der Personalräte in Schulen erneut zum Thema machen. Es kann nicht angehen, dass Personalräte an Schulen immer wieder Zeit zubuttern für diese wichtige Arbeit. Die Freistellungsregelungen sind nicht angemessen und müssen nachgebessert werden. Wir werden den Ministerpräsidenten an seine werbenden Worte erinnern. Niemandem darf ein Nachteil entstehen!

GEW-Kolleg*innen in die Personalräte wählen

Wir wollen als GEW erneut die Mehrheiten im HPR(L) und in den Bezirkspersonalräten erringen. Die Arbeit der GEW nach außen und die GEW-Personalratsarbeit nach innen sind zwei Seiten einer Medaille. Es geht uns ganz klar um die engagierte Vertretung der Beschäftigten – mit euch, für euch! Für gute Arbeit, gute Bezahlung und gute Bildung. Die GEW-Personalratsarbeit wirkt dabei eher nach innen, sie ist oft unscheinbar, da sie zumeist der Verschwiegenheit unterliegt, ist aber für die einzelnen Beschäftigten sehr wichtig. Die GEW-Personalräte sind streitbar und engagiert an der Seite der Beschäftigten! Deshalb bitte ich euch: Kandidiert für den Personalrat, bringt euch ein.

MIT EUCH, FÜR EUCH!

Mit euch können wir etwas bewegen. Starke und engagierte Personalräte brauchen eine starke GEW im Rücken! Sie brauchen das Knowhow der GEW, die Unterstützung der Rechtsschutzstelle, Schulungen, die Vernetzung bundesweit und die Vernetzung der Schularten untereinander. Gemeinsam mit euch konnte die GEW in den vergangenen Jahren viel erreichen, sei es der Weg zu A 13, die Erhöhung der Leitungszeit, zusätzliche Stellen oder digitale Endgeräte. Aber die Bedingungen sind vielerorts dennoch härter geworden, zusätzliche Aufgaben, die Folgen der Pandemie und der Lehrkräftemangel zehren an den Kräften. Deshalb müssen wir gemeinsam für bessere Bedingungen streiten, für Entlastung der Klassenlehrkräfte, für die Verringerung der Pflichtstunden, für gute Tarifergebnisse, gegen die Einschränkungen von Rechten z.B. bei der Teilzeit. Dafür braucht es eine starke GEW!

GEW wählen!

Liebe Kolleg*innen,

gebt den GEW-Kandidat*innen eure Stimme, setzt das (Super)Kreuz bei der GEW – verschenkt keine Stimme. Sprecht mit euren Kolleg*innen und werbt offensiv dafür, dass sie die GEW-Listen wählen. Stärkt damit die GEW!

Es geht nur: MIT EUCH, FÜR EUCH!

Fotos: vecteezy

Berufliches Gymnasium

Ausschlaggebend für die Entscheidung waren dann die Vorteile

von Sabine Pohnke

Freja* hat heute ihren ersten Tag im Beruflichen Gymnasium (BG). Gemeinsam mit vielen anderen Schüler*innen hat sie sich für den Besuch der Oberstufe an einer beruflichen Schule entschieden.

Warum sie sich für das Berufliche Gymnasium entschieden hat, erzählt sie am besten selbst:

„Am Ende der Grundschulzeit war ich noch sehr verträumt und habe lieber gespielt und gebastelt. Meine Eltern haben mich dann an der Gemeinschaftsschule angemeldet. Die Mittelstufe ist mir leichtgefallen, ich war aber froh, dass ich mich noch nicht mit einer zweiten Fremdsprache beschäftigen musste.

Ich konnte durch schulische Erfolge mein Selbstvertrauen stärken und auch meine Neigungen ausprobieren. Ich habe festgestellt, dass ich neben meinen praktischen Fähigkeiten auch immer mehr Sicherheit in inhaltlichen Dingen bekommen habe. Lange habe ich überlegt, ob ich eine Ausbildung machen soll oder doch meine schulische Laufbahn verlängern sollte – um somit eine noch größere Bandbreite an beruflichen Möglichkeiten zu bekommen.

Da meine Gemeinschaftsschule keine Oberstufe hat, musste ich dann entscheiden, welcher Weg für mich der Beste ist – aufs Gymnasium, zu einer Gemeinschaftsschule oder zum Beruflichen Gymnasium.

Ausschlaggebend für die Entscheidung waren dann die Vorteile, die mit dem Besuch des Beruflichen Gymnasiums einhergehen. Ich fand es sehr reizvoll, nicht in eine bestehende Gruppe zu kommen, sondern gemeinsam mit vielen anderen Schüler*innen neu anzufangen. Außerdem war die Auswahl an Fächerkombinationen für mich attraktiver, da so auch schon die berufliche Perspektive klarer in den Vordergrund gerückt wurde. Da mir die Naturwissenschaften und Englisch liegen, habe ich mich für den Zweig „Ernährung“ mit Englisch auf erhöhtem Anforderungsniveau entschieden. Auch einige andere Mitschüler*innen haben mit mir ins Berufliche Gymnasium gewechselt. Patrick hat Wirtschaft mit Deutsch auf erhöhtem Anforderungsniveau gewählt, er möchte später gerne in einer Bank arbeiten. Yasin hat in der Gemeinschaftsschule das Wahlpflichtfach Technik gehabt und freut sich schon auf den Zweig Technik – Mechatronik mit Mathematik auf erhöhtem Anforderungsniveau.

Wenn alles nach Plan läuft, habe ich nach der 13. Klasse die Allgemeine Hochschulreife. Auf ein Studium der Ernährungswissenschaften wäre ich durch meine Fachrichtung besonders gut vorbereitet, kann mit dem Abitur aber natürlich jedes andere Studium an einer Universität aufnehmen.“

* Name frei erfunden

Sabine Pohnke
*Lehrkraft an der Beruflichen Schule in Elmshorn. Sie hat ihre Erfahrungen im BG und die Rückmeldungen, die sie im Laufe der Jahre von ihren Schüler*innen erhalten hat, in eine kleine Geschichte eingebaut.*

Schulsozialarbeiter*innen bekommen mehr Geld

Tarifabschluss bringt Aufwertung und Höhergruppierung

von Philipp Westphal

Zentrale Ergebnisse der Tarifeinigung zur Eingruppierung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst 2022 waren die Einführung neuer Zulagen und zusätzlicher Regenerationstage. Aber nicht nur davon profitieren die Beschäftigten in der kommunalen Schulsozialarbeit. Es ist auch gelungen, langjährige Forderungen der GEW für die Schulsozialarbeit durchzusetzen.

Aufwertung der Schulsozialarbeit

Mit dem Tarifabschluss wurde die Schulsozialarbeit endlich als sog. schwierige Tätigkeit definiert, was zu einer Regeleingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) S 12 führt. Für Beschäftigte, die keine Sozialarbeiter*innen oder Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sind, wurden endlich die Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 8b geöffnet. Bisher war für diese Beschäftigten in der Stufe 4 der S 8b Schluss.

Konkret bedeutet das: Die Beschäftigten in der S 8b steigen im Oktober 2024 in die Stufe 5 auf, wenn sie zu diesem Zeitpunkt mehr als vier Jahre Stufenlaufzeit in der Stufe 4 vorweisen können. Zukünftig erfolgt der Stufenaufstieg in die Stufe 5 grundsätzlich nach vier Jahren Stufe 4 und in die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Wie läuft die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 12 ab?

Neue Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen mit staatlicher Anerkennung werden direkt in die Entgeltgruppe S 12 eingestellt. Bisherige Beschäftigte in der S 11b können einen Antrag auf Höhergruppierung in die S 12 stellen. Der Antrag ist bis zum 31. Juli 2023 möglich (Ausschlussfrist!). Dabei ist es egal, wann der Antrag (bis zur Ausschlussfrist) gestellt wird. Die Höhergruppierung in die S 12 wird gemäß Tarifabschluss (rückwirkend) zum Zeitpunkt Juli 2022 durchgeführt.

Die Höhergruppierungen erfolgen nach den Regelungen des TVöD stufengleich. Das bedeutet: Die im Juli 2022 erreichte Stufe in der S 11b bleibt erhalten. Allerdings fängt die Stufenlaufzeit in der jeweiligen Stufe der S 12 im Juli 2022 wieder von vorne an zu laufen. Der Zugewinn durch eine Höhergruppierung fällt je nach Stufe unterschiedlich aus. Jedoch bekommen Beschäftigte nach der Höhergruppierung in die S 12 mindestens einen Garantiebetrag in Höhe von 104,74 Euro (bei voller Stelle).

Die GEW berät zu finanziellen Auswirkungen der Höhergruppierung

Der überwiegende Teil der Schulsozialarbeiter*innen wird von einer Höhergruppierung profitieren. Aber der Verlust der Stufenlaufzeit innerhalb der erreichten Stufe kann nach einer Höhergruppierung auch (langfristige) negative Folgen haben. Deshalb sollten Beschäftigte die finanziellen Folgen einer Höhergruppierung vor der Antragsstellung unbedingt prüfen (lassen). GEW-Mitglieder können sich hierbei selbstverständlich durch die GEW beraten lassen.

Die GEW hat zum Thema Höhergruppierung im Januar 2023 eine sehr gut besuchte Online-Informationsveranstaltung durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten über Fragen zur Höhergruppierung nur wenig bis gar nicht informieren.

Schulsozialarbeit stark machen

Umso wichtiger ist es daher, dass sich die Beschäftigten der Schulsozialarbeit selbst informieren und organisieren. In der GEW besteht die Chance dazu. In der GEW-Fachgruppe Schulsozialarbeit können sich GEW-Kolleg*innen aus der Schulsozialarbeit zu aktuellen Themen austauschen und sich für eine Stärkung der Schulsozialarbeit im Land – aber auch innerhalb der GEW – engagieren.

Mehr Informationen zur Fachgruppe unter: https://www.gew-sh.de/mitmachen/fachgruppen/fachgruppe-schulsozialabeit

Philipp Westphal
hauptamtlicher Referent für Tarifarbeit

Vier Jahre HPR(L) – Was war los?

Die Arbeit der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat (L)

von Christiane Petersen

Im April 2019 wurde der jetzige HPR(L) gewählt. In diesem 17-köpfigen Gremium stellte die GEW mit neun Sitzen die Mehrheit. Neben vielen Einzelanfragen und Beratungsgesprächen, die die GEW-Mitglieder in den letzten vier Jahren führten, werden anschließend wichtige Themenschwerpunkte und Ergebnisse der Arbeit der GEW-Mitglieder im HPR(L) dargestellt. Nicht alle Themen sind abgeschlossen. So stehen noch die Verhandlungen um mehrere Dienstvereinbarungen, z.B. zur Fort- und Weiterbildung und zum Thema Digitalisierung, aus.

2019

Ein erster Erfolg betraf die Beförderung von Funktionsstelleninhaber*innen. Bis 2019 war es so, dass zwar Schulleiter*innen sofort befördert wurden, anderen Kolleg*innen aber nach erfolgreicher Bewerbung auf eine Stelle zunächst nur das Amt – also die Arbeit – übertragen wurde. Anschließend musste die Erprobungszeit erfolgreich abgeschlossen werden und dann aber noch bis zum Beförderungstermin im Dezember eines Jahres gewartet werden, bis die höhere Bezahlung erfolgte. Das führte im schlechtesten Fall zu knapp anderthalb Jahren Wartezeit. Dies hatten GEW und HPR(L) viele Jahre kritisiert. Im September 2019 wurde dann angekündigt, dass ein weiterer Beförderungstermin zum 1.6. eines Jahres eingeführt würde, womit sich die Wartezeiten immerhin halbierten.

Weiter ging es mit Verhandlungen zur Digitalisierung. Es sollte endlich eine offizielle dienstliche E-Mailadresse eingeführt werden. Der E-Mail-Dienst sollte eingebettet sein in ein Schulportal, eine webbasierte Plattform, die am Ende Zugänge zu verschiedenen Diensten ermöglichen sollte. Schon zu diesem Zeitpunkt machten die Kolleginnen und Kollegen im HPR(L) auf die Notwendigkeit von Dienstgeräten aufmerksam. Damals sah sich das Ministerium dafür nicht in der Zuständigkeit.

2020

Wie in jedem Jahr wurde auch 2020 zunächst die Planstellenverteilung für alle Schularten mit dem HPR(L) besprochen. Der HPR(L) legte dabei sein Augenmerk auf die transparente Gestaltung der Erlassvorgaben und eine vergleichbare Versorgung der Schularten. Zeitgleich arbeiteten die Kolleg*innen im HPR(L) an der Erweiterung des Bewerbungstools PBOn mit. Bewerbungen für den Vorbereitungsdienst sollten künftig online erfolgen.

Dann kam Corona.

Für den HPR(L) bedeuteten Betretungsverbote und Einschränkungen durch Hygienevorschriften, dass Sitzungen in Präsenz nicht mehr stattfinden konnten. Nach anfänglichen Telefonkonferenzen und den damit verbundenen Einschränkungen, tagte der HPR(L) ab August regelmäßig als Videokonferenz.

Auch für die Schulen wurden nach mehreren Wochen der digitalen Selbstorganisation noch vor den Sommerferien digitale Dienste wie Jitsi als Videokonferenzdienst und Itslearning als Lernmanagementsystem zur Verfügung gestellt. Allein, es fehlte die Hardware. Die Dienstvereinbarung zum Schulportal und zur E-Mail für Lehrkräfte konnte im Herbst 2020 abgeschlossen werden, weil zu diesem Zeitpunkt erkennbar war, dass es auch Endgeräte für Lehrkräfte geben würde. Insgesamt bekam die digitale Ausstattung der Schulen einen großen Schub.

Es dauerte lange bis klar war, dass Masken helfen und sie vom Arbeitgeber gestellt werden müssen.

Im Bereich Digitalisierung arbeitete der HPR(L) kontinuierlich mit einer Kanzlei zusammen, um juristische Sachverhalte sowie daten- und arbeitsschutzrechtliche Vorgaben und Spielräume bewerten zu können.

Nicht ganz schritthalten konnte in diesem Zusammenhang der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es dauerte lange, bis klar war, dass Masken helfen und sie vom Arbeitgeber gestellt werden müssen. Mit ersten Initiativen im März 2020 konnte sich der HPR(L) nicht durchsetzen. Erst die entsprechende Arbeitsschutzverordnung auf Bundesebene sorgte hier für Klarheit.

Eine große Bedeutung gewann in dieser Zeit der Infektionsschutz. Die meisten Regelungen zum Umgang der Schulen mit

Corona waren der Mitbestimmung jedoch entzogen, da sie auf Kabinettsentscheidungen und Verordnungen beruhten. Auch eine Beteiligung des Gremiums war wegen der Kurzfristigkeit der Maßnahmen häufig schwierig bis unmöglich. Wo immer es möglich war, haben wir das Ministerium im Sinne der Schulen beraten.

Vereinbart wurde im Juli 2020 eine weitere Dienstvereinbarung zum Elektronischen Versetzungsformular Online (EVOn)

Wo immer es möglich war, haben wir das Ministerium im Sinne der Schulen beraten.

und dem dazugehörigen Verfahren, das eine bessere Durchlässigkeit zwischen den Schularten herstellen und zur Transparenz des Verfahrens beitragen sollte. Seither wird das Versetzungsgeschehen jährlich ausgewertet, was wir angesichts der angespannten Personalsituation an Schulen für unbedingt notwendig halten, damit weiterhin Versetzungen möglich bleiben.

2021

Das Jahr startet mit dem Wechsel der Gruppe Berufsbildende Schulen und aller Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen ins Wirtschaftsministerium, die dort im Juni einen eigenen HPR(L) bildeten. Fortan war der HPR(L) im Bildungsministerium nicht mehr für Kolleginnen und Kollegen an Berufsbildenden Schulen zuständig.

Sehr schnell zeichnete sich ein unterschiedliches Umgehen mit Kolleginnen und Kollegen ab. So erhielten wir z.B. Nachfragen, warum im Bereich der allgemeinbildenden Schulen und Förderzentren Quereinsteiger*innen im ersten Semester weniger Unterricht erteilen mussten, wenn sie zusätzliche Module besuchten, dies aber im Berufsbildenden Bereich nicht gelte. Auch war es nicht mehr möglich, in der Ausbildung an Berufsbildenden Schulen die Hausarbeit durch ein DaZ-Zertifikat zu ersetzen.

Im Frühjahr wurde ein verändertes Beurteilungsverfahren für die A 14-Bewerbungen für Studienrät*innen und die entsprechenden Tarifbeschäftigten vom HPR(L) mitbestimmt. Diese neue Form der Rasterbeurteilung sollte eine bessere Vergleichbarkeit der Beurteilungen ermöglichen. Auch sollte die Auswahl vereinfacht werden, da die vorschlagenden Schulleiter*innen Unterschiede innerhalb der Beurteilungen feststellen konnten (sogenannte ausschärfende Betrachtung). In vielen Fällen erübrigte sich dadurch ein Auswahlgespräch. Das Verfahren wird zurzeit evaluiert.

Weiterhin beschäftigten den HPR(L) die Coronaverordnungen und Arbeitsschutzregelungen. So konnte z.B. erreicht werden, dass bei Long-Covid der langsame Genesungsprozess berücksichtigt wird, um eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand zu verhindern. Auch konnte im Einzelfall eine Coviderkrankung als Dienstunfall anerkannt werden.

Durchgehend beschäftigten sich die Kolleg*innen im HPR(L) mit dem Thema Lehrkräftegewinnung und der Frage, mit welchen Maßnahmen Personen weiterqualifiziert werden können, die ohne Lehramtsausbildung in Schule aushelfen. Hier konnte erreicht werden, dass Lehrkräfte, die Personen betreuen, die an einer Fortbildung bei der vom Land beauftragten Firma Kreisel teilnehmen, einen Ausgleich erhalten.

Im August 2021 konnte eine weitere Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die die Fortbildung der Schulleiter*innen im Rahmen des Perspektivschulprogramms betraf.

Beteiligt wurde der HPR(L) an der Endgeräteauswahl und bekam auch die Möglichkeit die Nutzungsordnung mitzubestimmen. Für die Implementierung digitaler Lernformate wurden Ausgleichsstunden für die Schulen unter Mitbestimmung des HPR(L) bereitgestellt.

2022

Im Zuge der Diskussionen um das Planstellenzuweisungsverfahren setzte der HPR(L) sich für eine bessere Versorgung im DaZ-Bereich ein – ein Einsatz, der sich im Zuge der politischen Entwicklungen und des Beginns des Ukrainekriegs als sehr notwendig erweisen sollte. Die Geflüchtetenzahlen entwickelten sich spätestens zu Beginn des neuen Schuljahres stetig nach oben, sodass zusätzliches Personal eingestellt werden musste. Ministerium und HPR(L) einigten sich im März auf die Einstellung von sogenannten Unterstützungslehrkräften für Deutsch als Zweitsprache, die von den Schulen angefordert werden konnten, um bei der Beschulung der ukrainischen Schülerinnen und Schüler zu helfen.

Einigen mussten sich Ministerium und HPR(L) im März 2022 auf einen Erlass zur Aufgabenübertragung für Oberstudienrät*innen und vergleichbare Tarifbeschäftigte. Diesen Erlass sah und sieht der HPR(L) aus verschiedenen Gründen sehr kritisch. Vereinbart wurde eine Evaluation, die die Wirkung des Erlasses und den Umgang damit in den Blick nimmt.

Die Geflüchtetenzahlen entwickelten sich spätestens zu Beginn des neuen Schuljahres stetig nach oben.

Eine weitere Einigung wurde bezüglich der Standardisierung sonderpädagogischer Gutachten am Ende des Jahres erreicht. Für die wissenschaftliche Begleitung wird nun zunächst von der Einrichtung von Diagnostikzentren abgesehen.

Im Laufe des Jahres 2022 tagte auch die Arbeitsgruppe im MBWFK zur Lehrkräftegewinnung wieder häufiger, in der sich der HPR(L) u.a. für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen und eine Ausweitung dualer Studiengänge einsetzte. Durch die Gründung der Allianz für Lehrkräftebildung ergab sich eine Umstrukturierung für den HPR(L), der bisher Mitglied im Beirat für Lehrkräftebildung nach Lehrkräftebildungsgesetz war. Ersetzt wurde dieses Gremium durch ein Kuratorium, das die Allianz begleiten soll. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse, die sicher den neuen HPR(L) in 2023 beschäftigen werden.

Alles in allem wurden an vielen verschiedenen Stellen gute Lösungen für Schulen und Einzelpersonen gefunden. Als GEW und damit tragende Säule für diesen Personalrat haben wir noch viel vor.

Christiane Petersen
GEW-Mitglied im HPR(L) und dessen Vorsitzende

MIT EUCH, FÜR EUCH! Gemeinsam für eine bessere Bildung

Die Arbeitsbelastungen an den Schulen in Schleswig-Holstein sind enorm gestiegen. Die Herausforderungen nach Corona, Ausfälle durch Krankheit und Lehrkräftemangel bringen viele Lehrkräfte an die Belastungsgrenze. Um Lehrer*innen im Dienst zu halten und junge Kolleg*innen zu gewinnen, brauchen wir aber bessere, nicht schlechtere Arbeitsbedingungen. Dafür kämpfen starke GEW-Personalräte!

Die GEW fordert für alle Schularten:

- Erhalt aller Teilzeitmöglichkeiten.
- Einführung einer Stunde für Klassenlehrer*innen, um sie nachhaltig zu entlasten und diese wichtige Aufgabe anzuerkennen.
- Mehr Zeit für pädagogische Arbeit und gestiegenen Korrekturaufwand.
- Erhöhung der Ausgleichsstunden für zusätzliche Aufgaben.
- Start einer echten Ausbildungsoffensive, um neue Lehrkräfte zu gewinnen. Wir brauchen junge, motivierte Kolleg*innen an allen Schularten.
- Ausreichend Lehrkräfte für DaZ-Unterricht.
- Weiterqualifizierung nicht-ausgebildeter Lehrkräfte, die bereits an den Schulen unterrichten. Sie benötigen eine gute berufliche Perspektive.

Für diese Forderungen stehen unsere GEW-Kandidat*innen. Gemeinsam für eine bessere Bildung: **MIT EUCH, FÜR EUCH!**

Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen für die Gruppe Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Förderzentren

Gruppenfotos: GEW SH

Gruppenfoto GFG: v.l.n.r.: Christiane Petersen, Christian Steenbuck, Susanne Ledderer, Franziska Hense, Katja Coordes, Marina Griesbach, Astrid Henke, Tamara Reichmann Niemann, Maleika Wulff

Christiane Petersen
Konrektorin, Theodor-Storm-Dörfer-gemeinschaftsschule Hanerau-Hademarschen und Todenbüttel, Vorsitzende des HPR(L)

„Teilzeitmöglichkeiten für alle Lehrkräfte beibehalten!“

Astrid Henke
Sonderschullehrerin, Bramau-Schule Bad-Bramstedt, GEW-Landesvorsitzende

„Zeit für gute Arbeit – Arbeitsbelastungen senken!“

Tamara Reichmann Niemann
Grundschullehrerin, Grundschule Eidertal, Vorsitzende GEW-Fachgruppe Grundschulen

„Schule ist so viel mehr als Testen, Messen und Vergleichen!“

Katja Coordes
Gemeinschaftsschullehrerin, Klaus-Groth-Gemeinschaftsschule Kiel, stellv. Vorsitzende des HPR(L) und der GEW

„Perspektivschulprogramm verstetigen und ausweiten!“

Franziska Hense
Sonderschullehrerin, Raboisenschule Elmshorn, stellv. Vorsitzende der GEW

„Gute und faire Bedingungen im Vorbereitungsdienst!“

Marina Griesbach
Gemeinschaftsschullehrerin, Theodor-Heuss-Gemeinschaftsschule Preetz, GEW-Kreisvorsitzende Plön

„Arbeiten um zu leben statt Leben um zu arbeiten!“

Susanne Ledderer
Grundschullehrerin, Falkenberg-Grundschule Flensburg

„Die Basis ist wichtig – Arbeitsbedingungen an Grundschulen verbessern!“

Wir fordern für die Grundschulen:

- A13 sofort!
- Mehr Schulassistent*innen für die Grundschulen mit einer besseren Bezahlung.
- Mehr Zeit für die Differenzierung.

Wir fordern für die Förderzentren und Regelschulen:

- Mehr Stunden für die Förderung, weniger Zeugnisse und Förderpläne.
- Mehr gemeinsame Beratungszeit für Regelschullehrkräfte und Sonderpädagog*innen.
- Keine Abkoppelung der Diagnostik von der sonderpädagogischen Förderung.

Wir fordern für die Gemeinschaftsschulen:

- Mehr Planstellen für die Differenzierung.
- Die Einführung der Schulassistenz an den Gemeinschaftsschulen.
- Eine bessere Aufstellung der Gemeinschaftsschulen: mehr Sozialpädagog*innen und Schulpsycholog*innen für die Arbeit in multiprofessionellen Teams.

GUTE BILDUNG BRAUCHT LEHRER* INNEN

Maleika Wulff,
Grundschullehrerin, Grundschule Tangstedt Pinneberg, GEW-Kreisvorsitzende Pinneberg

„Lehrkräftegewinnung stärken – Mangelkreise gehen auf dem Zahnfleisch“

Christian Steenbuck
Sonderschullehrer, Erich-Kästner-Schule Norderstedt, Leiter der GEW Rechtsschutzstelle

„Weniger Bürokratie - mehr Zeit für guten Unterricht!“

*Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen für die Gymnasien*

Gruppenfoto Gymnasien: v.l.n.r.: Dr. Danica Kröger, Dennis Mitterer, Janka Poloczek

FÜR EIN GYMNASIUM DER ZUKUNFT

Das Aufwachsen der Oberstufe, der Wechsel von G8 zu G9, die neuen Fachanforderungen in allen Fächern, die zunehmende Zentralisierung des Abiturs sowie die 2-Wege-Kurse: alle diese Umstrukturierungen haben bei den Kolleg*innen zu einem erheblichen Arbeitsaufwand geführt. Wir fordern einen Ausgleich für diese Mehrbelastungen!

Schule muss auf die veränderten Anforderungen der Lebens- und Arbeitswelt reagieren und Begabungsprofile und Neigungen von Schüler*innen gehören an die erste Stelle. Wir brauchen Raum für Innovationen in Lern- und Prüfungsformaten und müssen die Heterogenität der Schüler*innenschaft als Chance für Bildungsgerechtigkeit nutzen.

Wir fordern für die Gymnasien:

- Angemessener Ausgleich von Arbeitsspitzen während des Abiturs.
- Entlastung bei der zunehmenden Bürokratisierung durch ausgebildete Kräfte.
- Verbindliche Mindeststandards für die digitale Ausstattung!
- Ein Ende der Mehrarbeit und bessere Bedingungen für Teilzeitlehrkräfte.
- Rückzugsmöglichkeiten und Ruheräume für die Beschäftigten.
- Bessere Bedingungen im Vorbereitungsdienst. Die Ausbildung muss reformiert werden, damit möglichst viele junge Kolleg*innen motiviert starten können.
- Mehr Ausbildungsplätze, damit wir den G9-Jahrgang bewältigen können.

Janka Poloczek
Studienrätin, Bismarckschule Elmshorn, Mitglied im HPR(L)

„Für den Erhalt von und bessere Bedingungen für Teilzeit!"

Dr. Danica Kröger
Studienrätin, Klaus-Groth-Schule Neumünster

„Digitalisierung muss ent- und nicht zusätzlich belasten!"

Dennis Mitterer
Studienrat, Gymnasium Heide-Ost

„Wer solidarisch zusammensteht, hat die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen zu verbessern."

*Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe*

Gruppenfoto GemSmo: v.l.n.r.: Henning Schlüter und Stefanie Faak

FÜR STARKE GEMEINSCHAFTS-SCHULEN MIT OBERSTUFE

Mehr Bildungsgerechtigkeit ist unser großes Ziel. Dafür setzen wir uns intensiv ein. Das klappt aber nur mit starken Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe! Für unsere Arbeit brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen, damit gemeinsames Lernen und die Arbeit im Team gelingen kann.

Wir fordern für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe:

- Erleichterung von Beförderungen und Lehramtswechsel.
- Mehr Planstellen für Differenzierung und kleinere Lerngruppen für die individuelle Förderung.
- Mehr Sek II Lehrkräfte an den Gemeinschaftsschulen.
- Aufstiegs- und Höherqualifizierungsmöglichkeiten für alle!
- A14-Stellen als Funktionsstellen für alle Lehrämter.

Wir brauchen mehr Zeit für:

Korrekturen: Lehrkräfte an Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe sind in die Prüfungen bei ESA und MSA eingebunden. Das muss endlich berücksichtigt werden.

- Teamarbeit: Wir brauchen dringend mehr Doppelbesetzungen, um der heterogenen Schülerschaft gerecht zu werden.
- Konzept- und Schulentwicklung: Wir haben Ideen, wie sich unsere Schulen verändern können. Wir wollen mitgestalten. Aber das können wir nicht ohne Ausgleich.
- Fortbildungen: Wir wollen gerne gute Fortbildungen besuchen. Dafür muss es aber einen Ausgleich geben.

Stefanie Faak
Sekundarschullehrerin, Klaus-Groth-Schule, Tornesch

„Für eine faire Gleichbehandlung mit Gymnasien!“

Henning Schlüter
Realschullehrer,
Gemeinschaftsschule Kellinghusen

„Teilzeit erhalten!“

2 Sitze für die GemSmo – 2 Stimmen für die GEW!
In diesem Jahr gibt es erstmals zwei Sitze für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe im HPR(L). Wählt mit dem Superkreuz unsere beiden GEW-Kandidat*innen Stefanie Faak und Henning Schlüter.

*Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen für die Berufsbildenden Schulen*

BERUFLICHE BILDUNG SICHERT ZUKUNFT

Gruppenfoto BS: v.l.n.r.: Maike Kloppenburg, Henrik Pünner und Gudrun Harries

Die berufliche Bildung sichert Zukunft. Deshalb muss sie im ganzen Land gesichert werden. Wir brauchen flexible Strukturen bei Bezirken, Berufen, Wochenstunden und Klassenfrequenzen, um auf geänderte Bedingungen reagieren zu können. Die Attraktivität der Ausbildung muss gesteigert werden, damit sie jungen Menschen eine gute Perspektive gibt.

Der überflüssige Ausflug der beruflichen Bildung ins Wirtschaftsministerium ist glücklicherweise vorbei. Personalräte berufsbildender und allgemeinbildender Schulen setzen sich nun auf höchster Ebene wieder gemeinsam für ihre Kolleg*innen ein. Das ist die Stärke der GEW: breit aufgestellt und gut vernetzt im gesamten Bildungsbereich, mit einer engagierten Fachgruppe und dem DGB im Rücken für Arbeitnehmerrechte in der beruflichen Bildung.

Wir fordern für die Berufsbildenden Schulen:

- Gerechte Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten.
- Bessere Bedingungen bei Eingruppierung und Einstufung von angestellten Lehrkräften.
- Faire Lösungen bei planbarem Stundenausfall, z.B. durch Praktikum.
- Mehr Transparenz bei Ausschreibungen und Beförderungen.
- Mehr Zeit statt mehr Aufgaben.
- Präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gudrun Harries,
Mitglied im HPR(L) und BPR
BBZ Schleswig

„Für eine starke Personalvertretung in der beruflichen Bildung!“

Maike Kloppenburg,
Mitglied im HPR(L) und BPR
BS Husum

„Gegen Fachkräftemangel – Berufliche Bildung stärken!“

Henrik Pünner,
Mitglied im HPR(L) und BPR
RBZ WLS Neumünster

„Berufliche Bildung leben und verstehen!“

Sind wir denn in Berlin? Schon wieder Wahlen an den Berufsbildenden Schulen

Die GEW-Superkreuz-Kandidat*innen für den BPR im SHIBB

von Susanne Melchior

Gruppenfoto SHIBB: v.l.n.r.: Stefan Gottuk, Maike Kloppenburg, Morten Mensing, Gudrun Harries, Henrik Pünner, Christina de la Sauce, Katharina Dzierzenga, Martina Ehlers, Stefan Albl

Haben wir nicht gerade erst gewählt?“ Das fragen sich einige Kolleg*innen an den Berufsbildenden Schulen. Ja, habt ihr! Aber ihr müsst schon wieder ran, denn nach ihrem unglücklichen Ausflug ins Wirtschaftsministerium ist die berufliche Bildung wieder zurück im Bildungsministerium.

Die Wahlen im Mai 2021 fanden außerplanmäßig statt. Warum? Weil die damalige JAMAIKA-Koalition sich auf einen bundesweit einmaligen Irrweg begab: Sie spaltete die berufliche Bildung von den anderen Schularten ab und siedelte sie beim Wirtschaftsministerium unter Federführung der FDP an. Dort wurde ein völlig unsinniger verwaltungstechnischer Aufwand betrieben, um die notwendigen (und im Bildungsministerium bereits etablierten) Strukturen für die berufliche Bildung neu zu schaffen. Und dann? ZACK! Neue Regierungskoalition Schwarz-Grün! Und die berufliche Bildung wandert zurück ins Bildungsministerium. Endlich, sagt die GEW. Diese Rückkehr wirkt sich auch auf die Personalvertretung aus. Die Berufsbildner*innen bekommen ihre drei Sitze im HPR(L) zurück. Aus rechtlichen Gründen müssen jetzt nach nur zwei Jahren wieder die Personalräte im Bildungsministerium und an den örtlichen Schulen wählen. Erhalten geblieben ist das schleswig-holsteinische Institut für die Berufliche Bildung (SHIBB). Deshalb muss auch hier eine neue Personalvertretung gewählt werden, ein sogenannter „Bezirkspersonalrat“.

FÜR EINE STARKE PERSONAL-VERTRETUNG

Die GEW hat für beide Personalräte eine umfangreiche Liste mit engagierten Kolleg*innen zusammengestellt. Wir wollen mit ganzer Kraft im Bildungsministerium und im SHIBB wirken, um gemeinsam die Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen zu verbessern. Deshalb geht bitte (schon wieder!) wählen und stärkt die GEW durch die Wahl der Superkreuz-Kandidat*innen.

Susanne Melchior
GEW-Referentin für den Organisationsbereich Schule

Starke GEW-Kandidat*innen aus

Fotos: Sven Wied und GEW SH

allen Schularten für den HPR(L)

MIT EUCH, FÜR EUCH!

PERSONALRATSWAHLEN

AM 8. – 10. MAI GEW WÄHLEN

PERSONALRATSWAHLEN

WEN WÄHLE ICH ÜBERHAUPT?!

Das Wahlverfahren beim Hauptpersonalrat Lehrkräfte

WER WÄHLT WEN?

Der HPR(L) besteht aus 4 verschiedenen Gruppen: Gymnasien, Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe (GemSmO), Berufsbildende Schulen (BBS) und die Gruppe Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe, Grundschulen und Förderzentren (GFG). Die Anzahl der Sitze richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Insgesamt besteht der HPR(L) aus 17 Sitzen. Lehrkräfte an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Förderzentren (GFG) und an den Berufsbildenden Schulen (BBS) wählen zusätzlich einen Bezirkspersonalrat.

WIEVIELE STIMMEN HABE ICH?

GFG
8 STIMMEN FÜR FRAUEN
1 STIMME FÜR MÄNNER

GemSmO
1 STIMME FÜR FRAUEN
1 STIMME FÜR MÄNNER

GYMNASIEN
2 STIMMEN FÜR FRAUEN
1 STIMME FÜR MÄNNER

BBS
2 STIMMEN FÜR FRAUEN
1 STIMME FÜR MÄNNER

WIE KANN ICH WÄHLEN?

Es gibt zwei Möglichkeiten zu wählen:

- **Mit dem Superkreuz wählt man die Liste der GEW. Also alle Spitzenkandidat*innen.**
- Alternativ kann man Einzelkandidat*innen wählen. Wichtig ist es, alle Stimmen für GEW-Kandidat*innen abzugeben.

KEINE STIMME VERSCHENKEN:
GEW-SUPERKREUZ WÄHLEN!

Für jede Herzkammer und jeden Vorhof ein drängendes Personalratsthema!

Christiane Petersen

Interview von Susanne Melchior mit Christiane Petersen

Was sind deine wichtigsten Aufgaben als Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Lehrkräfte?

Wichtig finde ich es, bei der Interessenvertretung die Schularten zusammenzuhalten und sie nicht gegeneinander auszuspielen. Natürlich gibt es für jede Schulart Besonderheiten, die sich auch in der Interessenvertretung wiederspiegeln. A 14 ist z.B. ein Thema, das besonders die Kolleg*innen an den Gymnasien, Berufsbildenden Schulen und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe bewegt. Ebenso hat beispielsweise der Umgang mit der sonderpädagogischen Diagnostik zunächst einmal Auswirkung auf die Förderzentren, betrifft aber schlussendlich alle Schularten. Man darf hier die anderen Schularten nicht aus dem Blick verlieren und muss insofern übergreifend denken und handeln.

Warum ist es wichtig, dass die GEW stärkste Kraft bleibt?

Das ist wichtig, weil die GEW die einzige Gewerkschaft ist, die Einblicke in alle Schularten hat. Deshalb haben wir als GEW auch die Expertise, unsere Personalräte zu qualifizieren und zu professionalisieren. Im Hauptpersonalrat Lehrkräfte trägt die GEW die Arbeit. Das soll, wenn´s nach mir geht, bitte auch so bleiben.

Wie nimmt die GEW über den HPR(L) Einfluss?

Aufgabe der Personalräte – und übrigens auch der Dienststellenleitung – ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Für die GEW-Personalräte bedeutet das in erster Linie eine gute Zusammenarbeit mit der GEW und dem DGB. Die GEW agiert im politischen Umfeld zu den bildungspolitischen Themen und natürlich zu den Arbeitsbedingungen in den Schulen. Hier ist sie an der Rahmensetzung durch z.B. Gesetze und Verordnungen oder auch Tarifvereinbarungen beteiligt und versucht, Spielräume im Sinne der Kolleg*innen zu schaffen. Diese Spielräume wiederum wird eine „GEW-Personalvertretung“ aufnehmen und im Sinne der Kolleg*innen umsetzen, indem sie sich z.B. für die Zahlung von Zuschlägen nach Besoldungsgesetz oder Tarifvertrag einsetzt. Wie erfolgreich sie dabei ist, hängt natürlich auch von ihrer Stärke ab.

*Wie kann ein*e Wähler*in die GEW bei der Wahl am besten unterstützen?*

Wichtig ist es, dass Kolleg*innen wissen, wofür die GEW steht und wer da eigentlich für sie in der Personalvertretung tätig ist. Vielleicht gibt es gute Erfahrungen mit GEW-Kolleg*innen, die man weitergeben kann. Auch wenn es noch viel zu tun gibt, haben wir viel erreicht. Die GEW hat für die Personalratswahlen Infomaterial und eine Extra–Homepageseite, auf die Kolleg*innen verweisen können. An jeder Schule sollte es ein GEW-Brett geben mit vielen Informationen. Das ist nicht zu verwechseln mit dem Personalratsbrett. Das gibt es natürlich auch.

Was muss ich bei der Wahl beachten?

Für die übergeordneten Personalräte wie HPR(L) und die BPR kandidieren unsere Kolleg*innen auf einer Vorschlagsliste im sogenannten Superkreuz. Für die Aufstellung dieser Vorschlagslisten haben wir uns Gedanken gemacht und versucht, eine Mischung aus erfahrenen Kolleg*innen und „Newcomer*innen“ herzustellen. Wichtig ist es, diese Form der Wahl zu nutzen und beim Superkreuz die GEW anzukreuzen.

Welches Herzensthema möchtest du nach der Wahl als erstes bewegen?

Das ist eine schwierige Frage, weil ja viele Dinge schon angefangen sind, ich also lose Enden habe. Ich hätte da für jede Herzkammer und jeden Vorhof ein Thema.

Ganz oben steht das Thema Lehrkräftegewinnung. Wir brauchen Sondermaßnahmen, die qualifizieren und die trotzdem machbar sind, für Menschen, die sich für den Schuldienst interessieren.

In jedem Fall möchte ich die schon angekündigten Dienstvereinbarungen zu Digitalisierungsthemen wie School-SH, Itslearning, Endgeräte, Online-Dateiablage und Formix abschließen und die vorhandene Vereinbarung zu E-Mail und Schulportal an die neuen Bedingungen anpassen.

Der Arbeitsschutz ist ein besonders wichtiges Thema für die Personalvertretung. Hier liegt im Bildungsbereich Vieles im Argen. Ein brennendes Thema ist hier die Klärung, wer für den geteilten Arbeitsplatz der Lehrkräfte verantwortlich ist. Ferner geht es um die Frage von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Die vorhandenen Maßnahmen dazu reichen von vorne bis hinten nicht aus. Verbesserungen sind aber mit entscheidend für die Arbeitsbedingungen in den Schulen.

Zu guter Letzt stellen wir zunehmend fest, dass die Vorgaben für den Einsatz von Teilzeitkräften immer öfter nicht eingehalten werden und die Kolleg*innen übermäßig beansprucht werden. Es steht zu befürchten, dass die Möglichkeiten zu Teilzeit, Sabbatjahr und Beurlaubung auf den Prüfstand kommen. Wir müssen also bestehende Regelungen verteidigen.

Susanne Melchior
GEW-Referentin für den Organisationsbereich Schule
Christiane Petersen
Vorsitzende des Hauptpersonalrates der Lehrkräfte (HPR(L))

Beschäftigungsreserven? – Wo laufen sie

Die Lehrkräfte können den Lehrkräftemangel nicht ausgleichen

Jahrelang hat die Kultusministerkonferenz (KMK) den Lehrkräftemangel verniedlicht. Jetzt sollen die Lehrkräfte die Suppe auslöffeln, die ihnen die Kultusminister*innen eingebrockt haben. Mehr Pflichtstunden, weniger Teilzeit und größere Klassen schlägt die ständige wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) („Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“) am 27.01.2023 vor. Die GEW hat Bildungsministerin Karin Prien aufgefordert, sich von diesen Vorschlägen der KMK-Kommission zu distanzieren.

„Erschließung von Beschäftigungsreserven“

Im Gutachten der Wissenschaftler*innen ist die Rede von der „bestmöglichen Ausschöpfung des vorhandenen Potentials von qualifizierten Lehrkräften“ durch „Erschließung von Beschäftigungsreserven“. Diese von der KMK-Kommission der Landesregierung und den sie tragenden Parteien (Landtagsbeschluss am vom 27.01.2023) ins Auge gefassten Maßnahmen zur Einschränkung der Teilzeit werden nur Ärger und Verdruss bringen. Viele Kolleginnen und Kollegen reduzieren ihre Arbeitszeit, um mit den zu hohen Arbeitsbelastungen an der Schule klar zu kommen. Wer ihnen diese Möglichkeit verwehrt, treibt sie nur noch stärker in Krankheit oder Dienstunfähigkeit. Schon jetzt schafft es nur ein geringer Anteil der Lehrkräfte bis zum regulären Ruhestandsalter zu arbeiten.

Es wäre toll und richtig, wenn die Arbeit so bemessen ist, dass alle Lehrkräfte diese in Vollzeit schaffen können. Wenn Lehrkräfte nicht auf Teilzeit gehen und damit auf Besoldung oder Entgelt verzichten müssten, um die Arbeit mit Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen vereinbaren zu können.

Wie viele betrifft die Teilzeit-Diskussion?

Verbeamtete Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen arbeiten zu 41,7 Prozent in Teilzeit, bei den Tarifbeschäftigten sind es 62,7 Prozent.

Die Teilzeitquoten sind an den Schularten unterschiedlich.

Lehrkräfte an	Teilzeitanteil in %
Grundschulen	54,4 %
Förderzentren	42,9 %
Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe	38,0 %
Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe	40,1 %
Gymnasien	43,2 %
Berufsbildenden Schulen	32,1 %

Quelle: Umdruck 20/50 des Schleswig-Holsteinischen Landtags

denn?

von Astrid Henke

Die hohe Anzahl an Teilzeitbeschäftigten in den Grundschulen lässt aufmerken. Drei Indikatoren seien dafür genannt:

- Die Grundschullehrkräfte haben die höchste Pflichtstundenzahl.
- Der Frauenanteil ist bei den Grundschullehrkräften am höchsten, Frauen leisten immer noch überwiegend die Care-Arbeit und sind, nicht nur in Schulen, auf Teilzeitarbeit angewiesen.
- Viele Vollzeitlehrkräfte an Grundschulen (mit 28 Unterrichtsstunden) lassen sich gar nicht im Stundenplan der Grundschule unterbringen.

Arbeitsbedingungen verbessern

Deshalb werden Pflichtstundenerhöhungen oder das Verwehren von Teilzeitmöglichkeiten im Ergebnis nicht zum Lehrkräftegewinn beitragen. Vielmehr müssen die Arbeitsbedingungen so sein, dass die Kolleg*innen 23, 24 oder 25 Unterrichtsstunden mit Freude und gesund leisten können.

Die empfohlenen Maßnahmen werden die ohnehin überlasteten Lehrkräfte zusätzlich belasten. Wir erwarten von Bildungsministerin Karin Prien auch ein klares Nein zu größeren Klassen. Für Lehrkräfte macht es einen Riesenunterschied, ob in einer Klassen 20, 24, 28 oder gar 30 Kinder oder Jugendliche sitzen. Je kleiner eine Klasse, desto besser können die Lehrkräfte auf die individuellen Bedürfnisse und Sorgen der Kinder und Jugendlichen eingehen. In zu großen Klassen bleibt viel zu wenig Zeit für individuelle Förderung. Je mehr Schüler*innen in der Klasse sind, desto länger sitzen die Lehrer*innen auch an den Korrekturen.

Mit Yoga gegen den Lehrkräftemangel?

Der Lehrkräftemangel lässt sich nicht mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bekämpfen. Auf diese Art und Weise werden auch keine jungen Menschen für den Beruf gewonnen werden. Wir müssen dafür sorgen, dass Studierenden, die ein Praktikum machen oder als Vertretungskräfte eingestellt werden, nicht die Lust am Beruf vergeht, weil sie die Bedingungen in der Praxis kennenlernen.

Blanker Hohn ist es in diesem Zusammenhang, den Lehrkräften als Ausgleich für höhere Arbeitsbelastungen allen Ernstes Meditation und Atemübungen ans Herz zu legen. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind dringend nötig, aber doch nicht um noch mehr aus den Lehrkräften herauszupressen!

Wir werden starke Personalräte brauchen, um die Beschäftigten zu unterstützen.
Wir werden eine starke GEW brauchen, um Verschlechterungen abzuwenden und bessere Bedingungen durchzusetzen!
MIT EUCH, FÜR EUCH!

Astrid Henke
GEW-Mitglied im HPR(L) und GEW-Vorsitzende

Unterhälftige Teilzeit verringern?

von Christiane Petersen

Die Diskussion um Änderungen zu Teilzeitregelungen in Verbindung mit dem Lehrkräftemangel konzentriert sich zurzeit insbesondere auf das Thema der unterhälftigen Teilzeit, die nach der Empfehlung der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK „nur bei Vorliegen eng gefasster Gründe (z. B. Betreuung kleiner Kinder) gewährt werden“ sollte („Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“, S. 12).

Wer darf überhaupt mit weniger als der halben Pflichtstundenzahl arbeiten?

Antwort: Beamt*innen , die pflegebedürftige Angehörige betreuen und Beamt*innen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren haben oder in Elternzeit sind.

Versagt werden kann unterhälftige Teilzeit, wenn dienstliche Gründe entgegenstehen. Auch Tarifbeschäftigte sollen unter denselben Bedingungen in Teilzeit arbeiten dürfen. Dabei wird aber kein Mindestumfang festgelegt. Versagt werden kann die Teilzeit nur, wenn dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange entgegenstehen.

Erst 2016 ist im Rahmen eines Modernisierungspakets die Möglichkeit für Beamt*innen zur unterhälftigen Teilzeit erweitert worden. War bis dahin eine mindestens 30 Prozent-Teilzeit erforderlich, so wurde diese auf 25 Prozent reduziert mit dem Ziel, die Arbeit im öffentlichen Dienst vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels attraktiver zu gestalten: „Die Landesregierung legt ein Attraktivitätspaket auf, um verstärkte Anreize für den Zugang zum öffentlichen Dienst zu schaffen und den Beschäftigten mehr Angebote für eine ihrer Lebensphase entsprechende Arbeit zu unterbreiten (Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts – (LBModG)-, Seite 3)

Was ist nun der Plan?

- Sollen nun speziell für den Schulbereich Altersgrenzen für Kinder eingeführt werden, damit weniger beamtete Lehrkräfte unterhälftig arbeiten?
- Wird eine Teilzeit bis zu 50 Prozent der normalen Arbeitszeit zur Betreuung älterer Kinder beispielsweise nur noch mit psychologischem Gutachten möglich sein?
- Will man Kolleg*innen die unterhälftige Teilzeit in Elternzeit versagen, damit sie ganz in Elternzeit bleiben?
- Was wird aus der Familienpflegezeit, die auch eine unterhälftige Beschäftigung zulässt?
- Verfährt man zukünftig unterschiedlich bei Beamt*innen und Tarifbeschäftigten – Tarifbeschäftigte lässt man unterhälftig arbeiten, Beamte nicht?
- Und wenn alle oben skizzierten Fälle nicht gemeint sind, weil sie besonders gute Gründe für ihre unterhälftige Teilzeitbeschäftigung haben, welcher Personenkreis bleibt dann noch übrig?

Es mag auf dem Papier gut aussehen, für die Lehrkräftegewinnung bringt das alles nichts, aber es schadet!

Christiane Petersen
GEW-Mitglied im HPR(L) und dessen Vorsitzende

Lehrkraft im Vorbereitungsdienst? – Der HPR(L) ist für euch da!

Entscheidungen über LiV werden mitbestimmt

von Marina Griesbach

Egal ob frisch von der Uni, bereits als Lehrkraft tätig gewesen oder aus einem ganz anderen Bereich, dazu entschlossen, nochmal die Branche zu wechseln – Ihr habt alle eine Sache gemeinsam: Ihr seid nun Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) des Landes Schleswig-Holstein. Vor euch liegen 1,5 Jahre intensiver Ausbildung, der ihr hoffentlich nicht nur angespannt, sondern auch mit einer ganzen Menge Vorfreude entgegenseht. Ich möchte euch heute erzählen, was der HPR-(L) mit euch und eurer Ausbildung zu tun hat. Dafür müsst ihr zu allererst einmal wissen, was der HPR(L) eigentlich ist:

Wir sind ein gewähltes Gremium auf Landesebene und heißen mit vollem Namen: Hauptpersonalrat der Lehrkräfte (HPR(L)). Aktuell setzen wir uns aus 14 gewerkschaftlich (GEW) oder im Verband (VBE, IVL, DPhV) organisierten Mitgliedern aus Förderzentren, Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien zusammen. Der HPR(L) vertritt euch gegenüber dem IQSH und dem Ministerium und bestimmt bei allen Maßnahmen, die im Ministerium und im IQSH entschieden werden, mit.

Nun fragt sich sicherlich der eine oder die andere, was Mitbestimmung überhaupt bedeutet. Wenn das Ministerium eine Entscheidung trifft, die mit euch als LiV zu tun hat, dann werden wir daran beteiligt. Wir erhalten ein Schriftstück (Maßnahme), auf dem steht, was für euch vorgesehen ist. Wir im HPR(L) beraten dann darüber und geben unsere Zustimmung zu der geplanten Maßnahme, und erst dann kann sie umgesetzt werden. An einem konkreten Beispiel: Die LiV Müller möchte gerne ihre Ausbildung verlängern. Sie stellt einen Antrag beim IQSH, das die Anfrage dann an das Ministerium weiterleitet. Das Ministerium entscheidet dann, dass die LiV ihre Ausbildung verlängern darf. Daran werden wir dann mit einer Maßnahme beteiligt (sie wird uns vorgelegt). Wir als Gremium haben dann die Möglichkeit, mit euch Kontakt aufzunehmen und stimmen dann zu oder lehnen die Entscheidung ab.

Konkret sind wir in der Mitbestimmung vor dem Vorbereitungsdienst bei der Kontrolle des Rankings nach der Kapazitätsverordnung, also der Bepunktung, die entscheidet, an welchem Platz ihr bei der Vergabe der Plätze und der Verteilung auf die Schulen steht. Ebenso bestimmen wir die Verteilung auf die Schulen mit.

Während eures Vorbereitungsdienstes bestimmen wir beispielsweise bei dem Wechsel der Ausbildungsschule, der Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildung, Kündigung des Referendariats oder bei Disziplinarangelegenheiten mit.

Nach dem Vorbereitungsdienst sind wir unter anderem bei Einstellungen, Versetzungen, Beurlaubungen und Dienstunfähigkeitsverfahren beteiligt.

Eines bleibt aber noch offen: Wer kümmert sich eigentlich um Dinge, die in der Schule anfallen? Hier ist der Örtliche Personalrat (ÖPR) zuständig. Hierzu können die Unterrichtsverteilung, der Stundenplan oder andere die Schule betreffende Belange gehören.

Für die LiV an Berufsbildenden Schulen ist aktuell noch der BPR im SHIBB bzw. der ehemalige HPR(L) im Wirtschaftsministerium zuständig. Unsere Kollegin Gudrun Harries (Vorsitzende GEW-Fachgruppe BS) freut sich über eure Fragen: gudrun.harries@shibb.landsh.de. Die Zuständigkeit für die berufliche Bildung ist allerdings bereits ins Bildungsministerium zurückgekehrt. Nach den Personalratswahlen im Mai werden dann auch wieder Vertreter*innen der Berufsbildenden Schulen im HPR(L) des Bildungsministeriums sitzen.

Marina Griesbach
GEW-Mitglied im HPR(L)

TRAUMJOB STATT BURNOUT

Abschließend sollt ihr natürlich noch erfahren, wer von der GEW im HPR(L) für euch bis zur Neukonstituierung des HPR(L) im Mai zuständig ist.

Für die Grundschulen
Katrin Warnke
(GEW-Fachgruppe Grundschulen)

Für die Förderzentren
Christian Steenbuck
(BPR-Vorsitzender Segeberg, Leiter der GEW-Rechtschutzstelle)

Für die Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe
Marina Griesbach
(Vorsitz GEW-Kreisverband Plön).

Für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe
Stefanie Faak
(Vorsitzende GEW-Fachgruppe Gemeinschaftsschulen)

Für die Gymnasien
Janka Poloczek
(Vorsitzende GEW-Fachgruppe Gymnasien)

Am besten sind wir über das Geschäftszimmer im HPR(L) erreichbar. Geschäftszimmer: 0431-988 2582 oder 0431-988 2581 oder HPR-L@bimi.landsh.de

Es macht Spaß, sich zu engagieren und einzubringen!

Interview von Matthias Heidn mit Timo Christiansen

Timo Christiansen

Du bist Personalrat an der Ida-Ehre-Schule in Bad Oldesloe, einer Gemeinschaftsschule mit Oberstufe. Wie groß ist euer Personalrat und seit wann bist du Mitglied?

Unser Personalrat besteht aus drei Frauen und zwei Männern, ich bin bei der Wahl 2019 das erste Mal in den Personalrat gewählt worden.

Mit welchen Themen habt ihr euch in dieser Wahlperiode befasst?

Mehrarbeit, Vertretungen und die wachsende Arbeitsbelastung sind Themen, die die Kolleg*innen beschäftigen und an uns herantragen. In dieser Wahlperiode kam dann noch die Corona-Pandemie dazu, somit auch die Themen Digitalisierung, Homeschooling, hybrides Lernen, Umgang mit Dienstgeräten, etc.

Du sagst, Corona ist ein großes Thema gewesen. Wie hat die Epidemie eure Arbeit beeinflusst?

Corona war für uns alle eine große Herausforderung und Belastung. Ein großes Thema bei den Kolleg*innen war die zusätzliche Belastung, durch Mehrarbeit, durch die Neustrukturierung der Arbeit von zu Hause aus oder auch durch den Spagat zwischen Präsenz (Abschlussklassen) und Klassen im Homeschooling. Es galt, Forderungen und Erwartungen seitens der Eltern zu erfüllen und immer neue Vorgaben des Ministeriums umzusetzen. Digitale Produkte und Lernmöglichkeiten, z.B. Videokonferenzen, galt es zu erlernen und zu nutzen. Die Schulleitung hatte Corona-Konzepte zu erstellen und dies erforderte unsere Mitarbeit und Mitbestimmung, was den Kolleg*innen die notwendige Sicherheit brachte.

Die Gewinnung von neuen Lehrkräften ist aktuell in den Medien ein Mega-Thema. Habt ihr Lösungen gefunden?

Wirkliche Lösungen haben wir bisher auch nicht gefunden, es ist ein langer Weg und Prozess. Die Schaffung und Förderung attraktiver Arbeitsbedingungen sind wichtige Schritte. Wir unterstützen als Personalrat die Lehramtsstudierende und die Nullsemester, die als Vertretungslehrkräfte eingestellt werden.

Beförderungen nach A 14 sollen neuerdings mit einer Aufgabe verbunden werden. Wie kam das im Kollegium an und habt ihr als Personalrat Gestaltungsmöglichkeiten gehabt?

Zusatzaufgaben kommen in Kollegien meist nie gut an, so auch im Rahmen der A 14-Beförderungen. Wir als Personalrat wurden in die Auswahl der Aufgaben allerdings einbezogen und konnten über angemessene Aufgaben mitentscheiden. Beim genaueren Betrachten stellte sich sogar heraus, dass viele Kolleg*innen mit Beförderungen bereits Aufgaben übernommen hatten. Soviel hat sich für die meisten gar nicht verändert.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Schulleitung?

Ich kann für unseren Personalrat von einer sehr guten Zusammenarbeit mit unserer Schulleitung sprechen. Wir treffen uns alle 14 Tage an einem festen Termin mit unserem Schulleiter, ggf. auch mit unserem Stellvertretenden Schulleiter, und nehmen uns eine Stunde Zeit, um über aktuelle Themen und Probleme zu sprechen. Diese gemeinsame Stunde ist fest in unseren Stundenplänen verankert. Aber auch sonst sind alle jederzeit gesprächsbereit und dies immer lösungsorientiert. Das Verhältnis würde ich als sehr vertrauensvoll, wertschätzend und ehrlich bezeichnen.

Warum lohnt sich Personalratsarbeit?

Das Personalratsamt ist ein Ehrenamt und es macht Spaß, sich zu engagieren und einzubringen. Man lernt und erfährt sehr viel. Ein Personalrat kann etwas bewegen und Veränderungen auf den Weg bringen, Wünsche und Veränderungen durchsetzen. Wir werden zu den Sitzungen der erweiterten Schulleitung eingeladen, arbeitet so an der aktuellen Schulgestaltung mit, nimmt an Auswahlgesprächen teil, begleitet Kolleg*innen bei Problemen, unterstützt z.B. im BEM-Verfahren. Es gelingt, Konflikte zu entschärfen, die Kommunikation zwischen Schulleitung und Kollegium zu verbessern und im Sinne der Kolleg*innen an der Stundenplangestaltung mitzuwirken. Für unsere Arbeit bräuchten wir eine größere Freistellung. Wichtig ist es aber auch, für gute Stimmung zu sorgen und Zusammenhalt zu fördern, z.B. durch Organisation von Festen.

Wie empfindest du die Unterstützungsarbeit der GEW, z.B. über Personalratsschulungen?

Die GEW hat uns immer bei Fragen in unserer Arbeit unterstützt. Die Personalratsschulungen haben wir als sehr hilfreich und gewinnbringend empfunden. Dort werden aktuelle Themen besprochen, das Mitbestimmungsgesetz erläutert und erklärt, wichtige Tipps für die Personalratsarbeit vor Ort gegeben. Gerade auch den Austausch mit Kolleg*innen anderer Schulen habe ich als sehr hilfreich wahrgenommen.

Timo Christiansen
Personalratsmitglied an der Ida-Ehre-Schule in Bad Oldesloe
Matthias Heidn
Schriftleiter von „Bildung zwischen den Meeren“

Rechtsschutz unterstützt die Arbeit der Personalräte

Das Knowhow der GEW-Rechtsschutzstelle wird oft genutzt.

von Christian Steenbuck

Die Leistungen der Landesstelle für Rechtsschutz des GEW-Landesverbandes kann jedes GEW-Mitglied in Anspruch nehmen. Unsere beiden Juristinnen beraten die Kolleginnen und Kollegen, wenn es um individuelle Sachverhalte geht. Sie vertreten unsere Mitglieder außergerichtlich gegenüber Schulämtern, Ministerien sowie anderen Arbeitgebern. Bei einer Nichteinigung erfolgt dann unter Umständen im Einzelfall die Einleitung eines juristischen Verfahrens.

Das Knowhow der Landesstelle (Juristinnen und ehrenamtliche Leitung) steht entsprechend auch allen GEW-Mitgliedern in den Personalräten zur Verfügung – und wird oft genutzt. Dadurch sind GEW-Mitglieder in Personalräten gut informiert, können ihr Kollegium umfangreich beraten und erfolgreich mit der Schulleitung verhandeln. Bei allgemeinen Fragen zum personalrätlichen Handeln „vor Ort“ unterstützt die Rechtsschutzstelle schnell und unbürokratisch. Anfragen einzelner Kolleg*innen, die über die GEW-Personalrät*innen an die Landesstelle für Rechtsschutz („Welches Sabbatjahrmodell passt am besten für die Kollegin X?“) gestellt werden, können nicht beantwortet werden. „Kann die Freistellungsphase eines Sabbatjahres aufgeschoben werden?“ ist hingegen eine Frage zur aktuellen Rechtslage.

Zur Vorbereitung der Wahlvorstände auf die Durchführung der nächsten Personalratswahlen wurde die Wahlvorstandsbroschüre neu aufgelegt, Schulungen durchgeführt, Formulare und FAQs auf der GEW-Homepage veröffentlicht. Aktuell werden das GEW-Handbuch, der Ratgeber zum Schwerbehindertenrecht und die Broschüre zu Mehrarbeit überarbeitet. Sie werden vor den Osterferien vorliegen.

Oft geht es bei Fragen unserer Mitglieder an die Rechtschutzstelle um Themen wie Mehrarbeit, Schwangerschaft und Elternzeit, Versetzung und Ländertausch, Teilzeitbeschäftigung und teilbare Aufgaben, dienstliche Beurteilung, Fristverträge, Sabbatjahr, Krankheit und Dienstunfähigkeit oder auch um Aufgaben, die in der Schule anfallen und gerecht verteilt werden müssen wie Klassenfahrten, Aufsicht, zu unterrichtende Fächer, Tätigkeit als Klassenlehrer*in, Ämterübernahme und die Anzahl von „Leer- bzw. Freistunden“. Zu all diesen Themen gibt es zwar regelnde Gesetze, Verordnungen und Erlasse, jedoch werden diese Rechtsgrundlagen „vor Ort“ immer wieder unterschiedlich angewandt.

Bei all diesen Fragen ist zunächst der Personalrat (PR) der Schule gefragt. Er bestimmt mit bei allen Maßnahmen, die die Beschäftigten betreffen oder sich auf sie auswirken. Ohne die Zustimmung des PR kann die Schulleitung eine „vor Ort“ mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht anordnen bzw. kann sie nicht umsetzen. Daher ist die Unterstützung von Personalräten durch die Landesstelle für Rechtsschutz von großer Wichtigkeit. Davon profitieren unmittelbar die Lehrkräfte und andere Beschäftigte an den Schulen. Das gilt natürlich auch für die Personalräte in den Stufenvertretungen – auf Schulamtsebene sind es die Bezirkspersonalräte (BPR) und auf Ministeriumsebene der Hauptpersonalrat der Lehrkräfte (HPR(L)).

Foto: vecteezy

Durch die Beratung der GEW-Mitglieder in den Personalräten aller Ebenen bekommen wir in der Rechtsschutzstelle einen guten Überblick über die Arbeitsbedingungen und über Problemlagen, die gehäuft auftauchen, und ermitteln daraus über die juristische Fachkompetenz hinaus ggf. auch politischen Handlungsbedarf, der dann in die Gremien der GEW getragen wird.

Die Landesstelle für Rechtsschutz hilft GEW-Mitgliedern zudem bei Ruhegehaltsberechnungen, bei der Überprüfung des Bescheids über den Ruhegehaltssatz oder den Zuschlag bei Dienstunfähigkeit.

Sie führt – oft gemeinsam mit dem DGB-Rechtsschutz – Musterprozesse, erarbeitet zu verschiedenen Themen Musteranträge und stellt wichtige Informationen auf die GEW-Homepage (www.gew-sh.de).

Die GEW-Rechtsschutzstelle und die (GEW-Mitglieder in) Personalräte(n) haben jeweils eigene Schwerpunkte und Aufgabenfelder. Sie sind jedoch zugleich in vielen Bereichen miteinander verzahnt und ergänzen einander. Gemeinsam bilden sie für GEW-Mitglieder einen starken und verlässlichen Rückhalt.

Christian Steenbuck
*GEW-Mitglied im HPR(L) und gemeinsam mit Sabine Duggen ehrenamtliche*r Leiter*in der Landesstelle für Rechtschutz*

Zitronen auspressen

von Gabriele Frydrych

Eigentlich wollte ich die ausgelutschte Zitrone schon im Kompost entsorgen, aber dann kam mein Mann, ein ehemaliger Ringer, und quetschte aus der alten Zitrone noch drei Esslöffel Saft. Nun sollte man Lehrer und Lehrerinnen nicht unbedingt mit Zitronen vergleichen, aber das Bild ist schön. Und irgendwie passend. Aus all den übrig gebliebenen Vollzeit- und Teilzeitkräften, die mal eine reguläre Lehrerausbildung absolviert haben, kann man immer noch was rausholen. Man verlängert und verbreitert einfach ihre Lebensarbeitszeit und stopft mehr Kinder in die Klassen. Eine Stunde mehr für alle Lehrer – was ist das schon? Das sind ja nicht mal volle Stunden, sondern nur 45 Minuten! Wenn all die Methusalems und Methusalinnen über 65 zurück im Schuldienst sind, schließt das immense Personallücken und trägt zum Generationenverständnis bei. Weiterhin werden diese Luxusteilzeitkräfte, die nebenbei schwarz im Garten arbeiten, Hunde dressieren oder Spanisch lernen, zurück in den Dienst gezwungen. Das bringt noch mal massenhaft dringend benötigtes und hoch motiviertes Fachpersonal!

Die Kultusministerkonferenz hat kühne Ideen! Ich habe aber noch Vorschläge, die weit darüber hinausgehen. Durch die erhöhte Arbeitszeit hätten die Lehrkräfte weniger Zeit und Lust für Weiterbildungen und Entspannungskurse. Man könnte die Lehrerfortbildungsinstitute schließen und damit jede Menge erfahrener Pädagogen freisetzen. Viele der Yoga- und Resilienzlehrer, Atem-Stimme-Zwerchfell-Experten und Supervisionisten sind ja ausgebildete Lehrer. Ab mit ihnen in die Schulen!

Im Kollegium wird gern über die „Schulflüchtlinge“ gelästert: Lehrer, die sich in Behörden gerettet haben und lieber mit Aktenschränken kommunizieren als mit Kindern. Mir kann niemand erzählen, dass all die Schulräte und Schulinspektoren so ausgelastet sind, dass sie nicht nebenbei ein paar Unterrichtsstunden geben könnten. Auch allen Bildungsministern würde es gut tun, vier Stunden in der Woche Schuldienst zu leisten. Ihre Akten könnten derweil ein paar pensionierte Buchhalter sortieren.

Und nun zu den akademischen Taxi-Fahrern, Künstlern, Kabarettisten und Berufsmüttern, die alle mal auf Lehramt studiert haben und aus unerfindlichen Gründen ihren schönen Beruf nie angetreten haben, den Lehrern aber gern reinreden. Wie wäre es mit Praxis statt Theorie? Ab in die Schulen! Ständig steht in der Zeitung, dass die Universitäten es versäumt haben, genug Lehrpersonal auszubilden. Zur Strafe sollten die entsprechenden Dozenten halbtags in die Schulen geschickt werden. Dabei könnten sie auch gleich überprüfen, ob die Theorie, die sie ihren Studenten vermitteln, der Realität überhaupt standhält.

Bisher ist der Quereinstieg in den Schuldienst wohl freiwillig. Das muss ja nicht sein. Personal Scouts könnten in Ämtern und Behörden nach Müßiggang und Überbesetzung fahnden. Ich persönlich biete mich an, in Zeitungsredaktionen nach den Experten zu suchen, die so gern über Schule schwadronieren und ihre Antipathie gegenüber Lehrern überhaupt nicht verhehlen. Auch ihnen würde praktischer Schuldienst gut tun. Arbeitslose Journalisten, die derweil ihren Platz einnehmen, gibt es genug!

Große pädagogische Talente lauern auch in der Bundeswehr. Die Unteroffiziere werden keinerlei Disziplinprobleme haben. Schon im alten Preußen hat man angeblich gute Erfahrungen mit Soldaten im Schuldienst gemacht!

Die Kultusministerkonferenz hatte weiterhin die brillante Idee, dass Oberstufenschüler ganz selbstständig lernen. So könnte man weitere Lehrkräfte abziehen und in der Mittelstufe einsetzen. Wie wäre es denn, wenn die Klassen 1 und 2 daheim unterrichtet würden? Das bisschen Rechnen und Schreiben werden die Eltern ja wohl noch beherrschen. Und etliche Familien wünschen sich doch ganz dringend Home-Schooling. Warum sich diesem Wunsch verweigern?

Mein Mann meint, man solle die Schulpflicht einfach ganz abschaffen. Aber so weit würde ich dann doch nicht gehen. (Zu Hilfe! Ich muss in den Keller! Der Personal Scout vom Schulamt steht vor der Tür!)

Gabriele Frydrych
früher Lehrerin an
Berliner Brennpunktschulen,
Autorin von Glossen aus dem Schulalltag

Foto: Lasse Hechmann

Dauerstellen für Daueraufgaben

Gute Beteiligung: GEW-Veranstaltung zu Befristung an Hochschulen

von Lasse Hechmann

Nachdem im Wintersemester 2022/23 endlich die Präsenzlehre zurückgekommen ist und sich auch die Büros der Mitarbeiter*innen wieder füllen, hat auch die GEW im Januar ihr Comeback auf dem Campus der CAU Kiel gefeiert. Unter dem Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben“ haben engagierte Kolleg*innen der Fachgruppe Hochschule und Forschung und der GEW-Studis eine öffentliche Veranstaltung organisiert, die sich an Beschäftigte der CAU und anderer Hochschulen im Land richtete. Und die Mühe hat sich gelohnt: Mehr als 50 Teilnehmer*innen sind der Einladung gefolgt. Anlass und Thema der Veranstaltung war die angekündigte Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das Hochschulen und Forschungseinrichtungen weitreichende Sonderbefristungsrechte gegenüber ihren Beschäftigten einräumt.

Inhaltlich mit Leben gefüllt wurde die Veranstaltung durch einen Vortrag von Stefani Sonntag vom GEW-Hauptvorstand, die nach einer kurzen Bestandsaufnahme die zentralen Forderungen der GEW für eine umfassende Reform des WissZeitVG vorstellte. Im Anschluss stellten Vertreter*innen des örtlichen Personalrates die (Befristungs-) Situation an der CAU dar. Abgerundet wurde das Programm durch einen Impuls der Kolleg*innen von TVStud Schleswig-Holstein, die in den letzten zwei Jahren die Organisierung von studentischen Hilfskräften an Hochschulen beeindruckend vorangebracht haben und einige politische Erfolge vorweisen können. Denn schließlich wollen wir genau das: Beschäftigte an Hochschulen organisieren und Druck auf den Gesetzgeber ausüben – auch in Schleswig-Holstein. Im Anschluss an die Vorträge standen die Referent*innen den Beschäftigten, trotz weit fortgeschrittener Zeit, noch für Fragen und eine angeregte Diskussion zur Verfügung.

GEW-Forderungen

Dass die hohen Befristungsquoten und ihre weitreichenden Folgen das Thema der Stunde für Wissenschaftler*innen sind, zeigt nicht nur die hohe Beteiligung an der Veranstaltung. Die Evaluation der Bundesregierung zum WissZeitVG und der Hochschulreport des DGB verdeutlichen die Abhängigkeit und Unsicherheit, die das Gesetz produziert. Bundesweit sind 84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt bei 18 Monaten. Auch in Schleswig-Holstein wird Flexibilität mehr geschätzt als gute Arbeitsbedingungen, wie der DGB-Hochschulreport belegt: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in SH haben durchschnittlich bereits vier befristete Arbeitsverträge bei derselben Universität gehabt, an der sie immer noch und teils jahrelang tätig sind. Die Anzahl der Verträge hängt dabei stark von der Qualifikationsphase ab. Während der Durchschnitt in der Promotionsphase noch bei 2,2 Verträgen an derselben Universität liegt, sind es nach der Promotion bereits 5,9 Arbeitsverträge. Wissenschaftliche Beschäftigte sind also mit steigender Qualifikation häufiger von wiederkehrender Befristung betroffen. Hinzu kommt die hohe Arbeitsbelastung und unbezahlte Mehrarbeit. All das schafft nicht nur eine große psychische Belastung bei den Kolleg*innen, sondern erschwert auch eine langfristige Familien- und Lebensplanung.

Wir bleiben an dem Thema dran und planen eine ähnliche Veranstaltung auch in Flensburg. Darüber hinaus haben wir alle interessierten Kolleg*innen zum 16. Februar ab 17 Uhr in das Kieler Gewerkschaftshaus eingeladen, um die Arbeit weiterzuführen, sich über geteilte Erfahrungen und Probleme auszutauschen und Wege zu finden, wie wir sie gemeinsam angehen können.

Lasse Hechmann
hauptamtlicher GEW-Referent
für Hochschule und Forschung

Tarifrunde TVöD 2023 – Bund und Kommunen

Arbeitgeber legen kein Angebot vor

von Philipp Westphal

Am 24. Januar begannen die Verhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Die Gewerkschaften fordern eine deutliche Gehaltserhöhung für die Beschäftigten: 10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens 500 Euro.

Die erste Runde der Tarifverhandlungen ist ohne ein Angebot der Arbeitgeber zu Ende gegangen. Stattdessen wiesen Bund und Kommunen die Forderungen der Gewerkschaften rigoros zurück. Damit haben sie die Chance auf eine schnelle Tarifeinigung vertan. Und deshalb sind erste gewerkschaftliche Aktionen und Warnstreiks schon im Februar gestartet, um Druck vor der Verhandlungsrunde am 22. und 23. Februar zu machen.

Gewerkschaftliche Aktionen und Warnstreiks notwendig

Anscheinend haben die Arbeitgeber nicht erkannt, dass die Beschäftigten angesichts der enormen Inflation dringend eine deutliche Gehaltssteigerung brauchen. Ja, die gewerkschaftliche Forderung nach 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro mehr Gehalt, ist hoch. Aber sie ist auch angemessen und notwendig!

Leider ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber auch bei der zweiten Verhandlungsrunde (nach Redaktionsschluss) kein akzeptables Angebot vorgelegt haben werden. Deshalb laufen die Planungen für Aktionen im März. Denn bis zur dritten Verhandlungsrunde (27. bis 29. März) braucht es ein deutliches Zeichen an die öffentlichen Arbeitgeber.

GEW informiert über geplante Aktionen

Betroffene GEW-Mitglieder bei Bund und Kommunen informieren wir per E-Mail über geplante Aktionen. Wenn du betroffen bist und bisher keine Informationen bekommen hast, dann melde dich einfach per E-Mail an info@gew-sh.de.

Natürlich informieren wir auch über unsere Website unter www.gew-sh.de/tarifrunde. Beteilige dich an den Aktionen und Warnstreiks. Lasst uns gemeinsam Stärke zeigen. Denn nur gemeinsam werden wir ein gutes Tarifergebnis erreichen!

Philipp Westphal
hauptamtlicher Referent für Tarifarbeit

Die Gewerkschaften verhandeln für rund 2,5 Millionen Beschäftigte.

ver.di hat die Verhandlungsführerschaft für die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Im Organisationsbereich der GEW wird für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsbereich verhandelt, beispielsweise für Erzieher*innen sowie Sozialarbeiter*innen.

Insgesamt sind jedoch Tausende Berufe betroffen. Dazu gehören kommunale Müllwerksarbeiter*innen, Krankenpfleger*innen, Busfahrer*innen, Feuerwehrleute, Altenpfleger*innen, Klärwerksmitarbeiter*innen, Förster*innen, Ärzt*innen, und viele mehr.

Die Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder beginnt im Herbst 2023.

Carl-Werner Schoof geehrt

von Volker Murawski

Bei der Jahresabschlussfeier des OV Bordesholm war die Ehrung von Carl-Werner Schoof der Höhepunkt des Abends. Seit 50 Jahren gehört er der GEW an. Beim Kreisverband sorgt er aktuell immer noch dafür, dass finanziell alles in gesunden Bahnen verläuft. Sigfrid Rebehn als Carl-Werners langjähriger GEW-Mitstreiter, Berufskollege und Freund hielt die informative wie launige Laudatio, die Carl-Werner und allen Anwesenden sichtbar Freude bereitete. Den Blumenstrauß, Präsente, vor allem aber den riesigen Applaus nahm der Jubilar strahlend entgegen.

Leckeres Essen und der Gesangsauftritt von Sören Fraas sorgten für eine gute Stimmung, die auch die Gespräche zwischen jungen und älteren Mitgliedern anregte.

Bild: Sigfrid Rebehn

Jubilar Carl-Werner Schoof, umrahmt von GEW-Flagge und den Ortsverbands-Vorständlern Volker Murawski, Sonja Epbinder-Puls und Marten Hadenfeldt.

GEWerkschaft muss nicht immer nur kämpferisch, sondern kann auch richtig gemütlich sein. Dennoch wird es aber auch in Zukunft wichtig sein, sich an den Aktivitäten unseres Ortsverbandes zu beteiligen und ihn dadurch in seiner Arbeit zu unterstützen.

Volker Murawski
Mitglied im Vorstand
des GEW-Ortsverbandes Bordesholm

Kurz & knackig

Tipps, Hinweise und Termine

Beitragsbescheinigung herunterladen

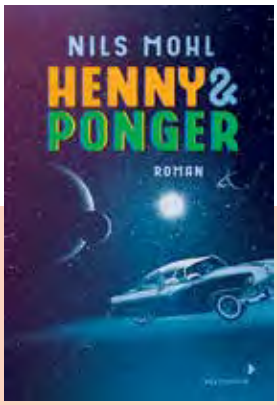
Die Beitragsbescheinigung für das Finanzamt gibt es online!

Die Bestätigung über die Mitgliedsbeiträge, die du an die GEW gezahlt hast, gibt es jetzt online zum Herunterladen! Die Beitragsbescheinigung dient der Vorlage beim Finanzamt für deine Steuererklärung. Die Bescheinigung steht ein Jahr lang im Mitgliederbereich „Meine GEW“ zum Download bereit.

Deutscher Personalräte-Preis 2023

Der Frankfurter Bund-Verlag zeichnet auch in diesem Jahr wieder Personalräte aus, die sich erfolgreich für die Belange der Beschäftigten engagieren. Ob Arbeitszeit, Folgen der Digitalisierung oder der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen – es gibt genug Herausforderungen in dieser Zeit. Teilnehmen können PR-Mitglieder, PR-Gremien und PR-Kooperationen über mehrere Dienststellen. Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergibt die DGB-Jugend einen Sonderpreis. Eine weitere Auszeichnung würdigt die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.

Teilnahmeschluss: 31. Mai 2023
Mehr Informationen: www.dprp.dr



LesePeter Februar 2023 Jugendbuch „Henny & Ponger“ ausgezeichnet

Der LesePeter für den Monat Februar geht an das Jugendbuch „Henny & Ponger“ von Nils Mohl. Wie man es vom Autor gewohnt ist, geht dieser erneut keine ausgetretenen Pfade, sondern sucht neue Wege des Erzählens.

Mehr Buchtipps und Unterrichtsmaterialien sind erhältlich unter: https://www.gew.de/gew/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/die-ajum

Brauchen wir ein Bedingungsloses Grundeinkommen (BGE)?

Die GEW-Arbeitsgruppe BGE (Bedingungsloses Grundeinkommen) bietet GEW-Kreis- und Ortsverbänden an, in Veranstaltungen zum Thema zu referieren und zu diskutieren: Was ist BGE, welche Auswirkungen hätte es und wie wäre es finanzierbar?

Besteht dafür in eurem Orts-/Kreisverband Interesse? Dann wendet euch, um die Details zu besprechen, an ub.grundeinkommen@gmx.de

Personalratswahlen im nicht-schulischen Bereich

In der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2023 finden auch die Personalratswahlen bei den Kommunen und an anderen öffentlich-rechtlichen Dienststellen in Schleswig-Holstein statt. Auch für die Beschäftigten in den kommunalen Kitas, der Jugendhilfe, der Schulsozialarbeit, an den Fachhochschulen und Universitäten ist ein starker Personalrat sehr wichtig! In vielen Orten sind auch GEW-Mitglieder im Personalrat aktiv. Bringt euch ein und geht wählen! Achtet dafür auf Informationen und Ankündigungen der örtlichen Wahlvorstände.

+ Personalratswahl + + + 08. – 10. Mai 2023 + + + GEW wählen +

Notizen

aus dem Gewerkschaftshaus

Foto: GEW SH

von Bernd Schauer
Geschäftsführer der GEW Schleswig-Holstein

Montag, 16. Januar 2023
Ermäßigungspädagogik

Mit Krematoriumsgesichtern beklagen unsere Freunde vom Philologenverband gerne den Verfall der Bildung. In einer Zeit, in denen immer mehr Menschen Lady Macbeth für eine Influencerin und Michael Kohlhaas für einen Volksmusikanten halten, sehen sie sich als letzten sicheren Anker für gute Bildung. Keine Presseerklärung erscheint ohne polemischen Hinweis auf die angeblich überall grassierende „Ermäßigungspädagogik“, die aus Philologensicht der Verdummung der Schüler*innen Vorschub leistet. Dumm gelaufen, wenn der Philologenverband dann mit politischer und ökonomischer Bildung selbst ins Schleudern kommt. „Rund 80 Prozent der im Deutschen Gewerkschaftsbund organisierten Betriebe zahlen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Weihnachtsgeld“, heißt es in einer Presseerklärung. Zwar unterstellt die marxistische Linke dem DGB oft eine zu große Nähe zu Arbeitgebern, aber zum Arbeitgeberverband hat ihn noch niemand gemacht. Ich tippe: Hier hat die „Ermäßigungspädagogik“ beim Philologenverband gnadenlos zugeschlagen.

Dienstag, 17. Januar 2023
Prämienwerbung

Da hat die FDP mal wieder so richtig einen rausgehauen. Die Liberalen wollen Leistungen von Schüler*innen über die Besoldung von Lehrer*innen entscheiden lassen. Je besser die Leistungen, desto größer die Chance auf ein um zehn Prozent höheres Gehalt. Wer Kinder und Jugendliche aus einem (bildungs)bürgerlichen Umfeld unterrichtet, hat gute Karten. Wer in sozial schwierigen Stadtteilen unterrichtet, für den wird die FDP-Leistungsprämie eine Fata Morgana bleiben. Denn die dortigen Schüler*innen erreichen meistens nicht so gute Noten wie bildungsnahe Vorstadtkinder. So wird die skandalöse soziale Schere, die unser Bildungssystem charakterisiert, auf die Gehaltsabrechnungen der Lehr*innen übertragen. Glücklicherweise folgen die übrigen Parteien der FDP nicht auf ihrem neo-liberalen Trip.

Montag, 30. Januar 2023
Bombe und Kriegserklärung

Worte gehören nicht immer auf die Goldwaage. Geist, Spontaneität, Authenzität und Witz drohen dann auf längere Sicht auf der Strecke zu bleiben. Dennoch: wenn rund 1.000 Kilometer weiter östlich ein Krieg tobt, sind militärische Begriffe in der politischen Diskussion unangebracht. Niemand sollte also bei aller berechtigter Kritik die Vorschläge der sogenannten KMK-„Experten“kommission als eine „Kriegserklärung an die Lehrer*innen“ bezeichnen, die wie eine „Bombe“ in den Lehrerzimmern eingeschlagen habe.

Dienstag, 31 Januar
Abtippen

ChatGPT ist in aller Munde. Viele Lehrer*innen sehen mit der künstlichen Intelligenz (KI) das Ende der Hausaufgaben gekommen. Die einen mit einem lachenden, die anderen mit einem weinenden Auge. In Medienberichten warnt Anja Bensinger-Stolze, Schulexpertin beim GEW-Hauptvorstand, vor den Gefahren von ChatGPT. Schüler*innen lernten nicht mehr, Bezüge herzustellen, „wenn sie KI-generierte Texte einfach abtippen, um die Hausaufgabe abhaken zu können“. Abtippen? Was ist das denn? „Copy and Paste“ reicht doch vollkommen.

Mittwoch; 1. Februar 2023
Heiliger Stuhl

Die Arbeit bei der Bildungsgewerkschaft bildet. Gerade habe ich wieder einmal Wissen aufgenommen, mit dem ich mich bei „Wer weiß denn sowas?“ profilieren könnte. Es begann mit der Anfrage eines GEW-Mitglieds, ob es weiterhin Religion unterrichten dürfe, obwohl es aus der Kirche ausgetreten sei. Darf es natürlich nicht, wie ich ahnte und unsere Juristin Julia sofort wusste. Aber warum? Altes Privileg der Kirchen. Neben einem Vertrag mit der evangelischen Kirche gibt es tatsächlich einen Vertrag zwischen dem Land Schleswig-Holstein und dem Heiligen Stuhl! Dabei handelt es sich nicht um ein anbetungswürdiges Möbelstück, sondern um ein Pseudonym für den Vatikan. Trotzdem finde ich die Vorstellung charmant. Feierliche Vertragsunterzeichnung im Landeshaus: auf der einen Seite Ministerpräsident Daniel Günther, auf der anderen Seite ein leerer Stuhl, vielleicht aus Holz oder verchromt oder mit rotem Samt überzogen. Das hat doch was.

Montag, 6. Februar 2023
Erlebnistag

Unregelmäßig regelmäßig treffen sich die GEW-Landesgeschäftsführer*innen aus dem Norden bei der GEW in Hamburg zum Meinungsaustausch. Beim Betreten des Hamburger Curio-Hauses staune ich jedes Mal über diesen repräsentativen Sitz der GEW. Nicht neidisch, aber beeindruckt. Heute machen wir aus unserem Treffen noch einen Erlebnistag. Wir unterstützen unsere Hamburger Kolleg*innen bei einer Aktion vorm Rathaus. In diesem Prachtbau der Hamburger Pfeffersäcke begrüßt der Hamburger Bildungssenator alljährlich die neueingestellten Lehrer*innen. Davor drücken unsere Kolleg*innen den Neueingestellten Werbematerial in die Hand. Nebenbei erfahre ich, dass es in Hamburg noch keinen Lehrkräftemangel gibt. Hamburg erscheint vielen jungen Leuten eben doch attraktiver als Westerakkebyholz.

Impressum

Herausgeberin und Verlag:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
LV Schleswig-Holstein,
Legienstr. 22, 24103 Kiel,
Tel.: 0431-5195-150, Fax: 0431-5195-154
www.gew-sh.de, E-Mail: info@gew-sh.de
Schriftleitung: Matthias Heidn,
Tel.: 04194-980226, heidn@gew-sh.de
ISSN 0943-3538
Redaktionschluss:
jeweils der 5. des Vormonats
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik
Druck: nndruck, Kiel, info@nndruck.de

Für GEW-Mitglieder ist der Bezugspreis im Beitrag enthalten. »Bildung zwischen den Meeren« erscheint 10 x jährlich (im Januar und August keine Ausgabe). Adressänderungen und Anliegen richten Sie bitte direkt an den Landesverband der GEW. Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor.

Hinweis: Die Drucklegung dieser Ausgabe erfolgte am 13.02.2023. Für aktuelle Entwicklungen verweisen wir auf die Homepage der GEW: **www.gew-sh.de**

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Schleswig-Holstein

TRAUMJOB
STATT BURNOUT

Lehrkräfte nachhaltig entlasten!

Ein Viertel aller Lehrer*innen leidet unter Burnout-Symptomen. Das ist auch der Grund, warum 19 Prozent unserer Kolleg*innen frühpensioniert werden.

MIT EUCH, FÜR EUCH!

Wir setzen uns ein für eine Entlastung der Kolleg*innen und eine Reduzierung der Pflichtstunden.

PERSONALRATSWAHLEN

AM 8. – 10. MAI
GEW WÄHLEN