

Anträge an die Personalversammlungen 2017 in Ubstadt-Weiher und Karlsruhe-Neureut

1 Besoldungsanpassung an TvL 2017

Die PV fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zum TvL 2017 zeit- und wirkungsgleich auf die LandesbeamtInnen übertragen werden.

Alle Mitglieder des ÖPR Karlsruhe

2 Tarifangleichung

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, die Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EGO) voranzubringen und somit eine Angleichung der Bezüge für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte an die Beamtenbesoldung zu vollziehen.

Begründung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Heike Stober, Melanie Mack, Wally Hug, Martina Steuernagel

3 Finanzielle Gleichstellung aller tarifbeschäftigten Lehrer/innen in BW zu den beamteten Kollegen

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen einzusetzen für:

- Eine deutliche Zulage für alle tarifbeschäftigten Lehrer/innen in BW mit dem Ziel einer finanziellen Gleichstellung zu den beamteten Kollegen ab sofort.

Begründung: Der seit dem 01.08.2015 gültige Tarifvertrag, der zwischen dem Beamtenbund und der TDL abgeschlossen wurde, hat die angestellten Lehrer fest in die bisherige Entgeltgruppe eingruppiert. Das Ziel eine finanzielle Gleichstellung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten zu schaffen wurde nicht erreicht. Denn nur Lehrkräfte der Berufsgruppen (FL, TL G, H) unterhalb von E13 werden auf Antrag meistens eine Angleichungszulage von 30,- Euro brutto monatlich erhalten. Somit wäre die Lücke zwischen Beamten und Arbeitnehmern, die mehrere hundert bis 1000,-Euro betragen kann, nach ca. 25 bis 30 Jahren geschlossen. Für die anderen Berufsgruppen in der Eingruppierung E13 und höher wird die Differenz zwischen angestellten und beamteten Lehrern einfach ignoriert. Nur sehr wenige Lehrkräfte werden auf Antrag höhergruppiert. Diese Ungleichheit wirkt sich auch auf die Altersversorgung der Angestellten aus, da über die Jahre der schrittweisen Angleichung sehr viel weniger in die Rentenkasse eingezahlt wird. Da bei Renteneintritt ausschlaggebend ist, wie viel über die gesamten Berufsjahre hinweg einbezahlt wurde, sind angestellte Lehrkräfte bei der Altersversorgung sehr viel schlechter gestellt und stehen in vielen Fällen an der Grenze zur Altersarmut.

Annette Hirschberg, Kristin Debatin, Corinna Blume, Roland Jung, Jens Björn Arndt

4 Anerkennung jeglicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nach § 16 TVL.

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen einzusetzen für:

- Die Anerkennung jeglicher Berufserfahrung aus dem öffentlichen Dienst ohne zeitliche Begrenzung und die Berücksichtigung derselben bei der Stufenzuordnung

Begründung: Bislang wird nur einschlägige Berufserfahrung (also unterrichtende Tätigkeit) und auch nur, wenn sie beim Land Baden-Württemberg erworben wurde, problemlos anerkannt. Die Anrechnung anderer Berufserfahrung oder von Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern ist eine Kann-Regelung und wird sehr unterschiedlich praktiziert. Für sogenannte Mangelfächer an beruflichen Schulen wird de facto jegliche Berufserfahrung anerkannt, für Lehrkräfte im GHWRGS-Bereich und an Gymnasien so gut wie nie.

Annette Hirschberg, Kristin Debatin, Corinna Blume, Roland Jung, Jens Björn Arndt

5 „Baden-Württemberg-Zulage“ (analog der Stuttgart-Zulage für Erzieherinnen) für alle neu einzustellenden Lehrkräfte.

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen einzusetzen für:

- Eine Baden-Württemberg-Zulage für alle Lehrkräfte, die eine befristete Stelle im Schuldienst des Landes antreten

Begründung: Bei dringendem Personalbedarf können gem. § 17 TVL auch Zulagen gewährt werden. Der dringende Personalbedarf ist inzwischen an allen Schularten unstrittig. Doch nur Direkteinsteiger aus bestimmten Berufen an beruflichen Schulen erhalten jegliche Berufserfahrung anerkannt und sie bekommen zusätzlich Zulagen bis zu 950 Euro. Um den aktuellen Bedarf an allen Schularten decken zu können, sollen alle Lehrkräfte, die derzeit überhaupt noch bereit sind, eine –ggf. befristete - Stelle im Schuldienst des Landes anzutreten, eine Baden-Württemberg-Zulage bekommen. Bei der Stadt Stuttgart z.B. hat die Einführung einer Stuttgart-Zulage zu deutlich höheren Bewerbungen geführt.

Annette Hirschberg, Kristin Debatin, Corinna Blume, Roland Jung

6 Rücknahme der Verschlechterungen für Berufseinsteiger/innen, Rückkehrer/innen aus Beurlaubungen und Einstellungen im Lehreraustauschverfahren

Die PV fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die o.g. Personengruppen, insbesondere die jungen Berufseinsteiger/innen wieder mehr verdienen. Ist ihre Arbeit weniger wert? Es ist ungerecht, wenn das Land auf Kosten der jungen Beamten/innen und der o.g. Personengruppen spart. Denn gerade Berufseinsteiger/innen trifft die am 01.01.2013 in Kraft getretenen Einschnitte bei Besoldung und Beihilfe besonders hart. Denn bei ihnen wird:

- Die auf drei Jahre befristete Absenkung der Eingangsbesoldung um weitere 4% auf insgesamt 8% des Monatsgehaltes gekürzt
- Ein niedrigerer Bemessungssatz der Beihilfe für neu Eingestellte auf Dauer festgesetzt (50%).

Zudem trifft sie die allgemeine Verschlechterung seit dem 01.01.2013 und dem 01.04.2014 (Beihilfe):

- Senkung der Beihilfefähigkeit zahntechnischer Leistungen von 100 auf 70 Prozent
- Gehaltsabhängige Kostendämpfungspauschale und Dynamisierung der Pauschale
- Streichung der vermögenswirksamen Leistungen
- Absenkung der Einkommensgrenze bei der Beihilfe für berücksichtigungsfähige Ehegatten von 18.000 auf 10.000 Euro
- Weitere Einschnitte bei der Beihilfe seit dem 01.04.2014.

	A12 (Stufe 4) brutto	A13 (Stufe 5) brutto
Grundgehalt	3465.31 €	4063.76 €
Absenkungsbetrag (4 %) 2008, monatlich	138,61 €	162,55 €
Weitere Absenkung seit 2013 (4 %), monatlich	277,22 €	325,10 €
Jährliche Einbußen	3326,64 €	3901,20 €
<i>In den ersten drei Dienstjahren summiert sich die Absenkung somit fast auf ein gesamtes Monatsgehalt pro Jahr. Neu eingestellte Lehrer/innen werden also nur für elf Monate im Jahr bezahlt. Stand: Februar 2017</i>		

Die Einstellungschancen für junge KollegInnen in Baden-Württemberg sind in diesem Jahr wahrscheinlich recht gut, besonders in einigen Fachrichtungen wie z.B. der Sonderpädagogik. Allerdings steht unser Bundesland in Konkurrenz mit den Nachbarbundesländern und -staaten, in denen es nach heutigem Stand wohl mehr freie Stellen gibt, als die Bundesländer eigene Lehrkräfte ausgebildet haben.

BerufseinsteigerInnen erhalten aufgrund der Kürzungen bei der Besoldung und bei den Verschlechterungen der Beihilfeleistungen das Gefühl, dass ihre Arbeit in Baden-Württemberg wohl weniger wert ist. Das motiviert junge Kolleg/innen nicht, sich für diesen Beruf zu entscheiden und in Baden-Württemberg zu bleiben.

Es ist schon schwierig genug, wenn man nach dem Referendariat mit dem letzten Schultag und dem Überreichen des Zeugnisses in die Arbeitslosigkeit entlassen wird. Baden-Württemberg weigert sich seit vielen Jahren für diese Personengruppe die Sommerferien zu bezahlen. Viele junge Kolleg/innen sehen sich gezwungen, Hartz IV zu beantragen. In diesen sechs Wochen spart das Land Baden-Württemberg doch schon genug Geld ein!

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

Wer auf Bildung setzt und Reformen einführt, braucht gut ausgebildete und motivierte Lehrkräfte. Die durchgeführten Sparmaßnahmen eignen sich nicht dafür.

Die Personalversammlung fordert eine sofortige Rücknahme der verschlechterten Bedingungen für Berufseinsteiger.

Jens-Björn Arndt / Corinna Blume, S. Andl, E. Rösinger, Jana Ruckenbrod, J. Müller, H. Poyer, A. Lüttich, B. Späth, S. Gomulski, B. Lauter, I. Roskowitz, K. Luschnat, B. Kohl, M. Mayer, B. Warter, U. Schöfeld, S. Vollmar, alle Anne-Frank-GMS KA / Frank Lein; Karin Dufner-Niemann, Roland Jung, Andrea Stephan

7 Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Absenkung der Eingangsbesoldung von Berufsanfängern, vom Ländertausch betroffenen Kolleginnen und Kollegen und Rückkehrern aus der Beurlaubung vom Privatschuldienst zurückgenommen wird.

Begründung: Es ist nicht nachvollziehbar, dass junge Lehrkräfte für gleiche Arbeit deutlich weniger verdienen sollen als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

Darüber hinaus verliert das Land Baden-Württemberg bereits jetzt viele Lehrerinnen und Lehrer, die in angrenzende Bundesländer abwandern, weil sie dort attraktivere Bedingungen vorfinden.

Marlies Gutermann, Markus Lichter, Claudia Heist, Christiane Seitz, Stefan Greulich, Andrea Brauch, Sonja Edinger, Markus Schmitt, Petra Burger-Bambusch, Cornelia Geissler-Ritschel, Silvia Schäfer, Barbara Frees-Harlacher, Bettina Bechtel, Jasmin Hutton

8 Keine Gehaltsabsenkung für Berufseinsteiger

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei der Landesregierung einzusetzen für: die Rücknahme der Gehaltsabsenkung bei BerufseinsteigerInnen.

Seit dem 31.12.12 werden neu eingestellte Lehrer im Beamtenverhältnis mit einer dreijährigen Gehaltsabsenkung von 4% in den Besoldungsgruppen A9 und A10 bzw. 8% in den Besoldungsgruppen A12 und höher eingestellt. Das Land spart hier auf Kosten der Berufseinsteiger um die Ausgaben für Bildung zu senken.

Annette Hirschberg, Almut Fricke-Roth, Ilona Schmidt, Sabine Wachs, Wolfgang Lindner, Carola Straub, Markus Mauer, Andria Mang, Natascha Gülich, Jessica Reichert, Lisa Anlauf, Dorothee Winter, Ingrid Fahahani, Fabian Wenz, Eva Schreyeck, Beate Ellinger, Dominik Reismann, Johannes Neu, Anabel Schmitt, Susanne Neese, Julia Graf, Danielle Ress, Christine Schäfer, alle Geschwister-Scholl-Realschule Pfinztal

9 Bezahlung der Sommerferien für Lehrkräfte, die in den Schuljahren vor und nach den Sommerferien eingesetzt werden.

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen einzusetzen für:

- Die Bezahlung der Sommerferien für befristet angestellte Lehrkräfte

Begründung: Es ist skandalös, dass in Baden-Württemberg bundesweit jährlich in den Sommermonaten die höchste Arbeitslosigkeit von Akademikern festzustellen ist. Das Land Baden-Württemberg beschäftigt in jedem Schuljahr 2.500 bis 3.000 Lehrkräfte, entlässt sie am letzten Schultag in die Arbeitslosigkeit, um den größten Teil davon im Schuljahr nach den Sommerferien wiederum befristet zu beschäftigen. Wir fordern daher die Bezahlung der Sommerferien

Annette Hirschberg, Kristin Debatin, Corinna Blume, Roland Jung, Jens Björn Arndt

10 LehrerInnen-Reserve für Abwesenheitsvertretungen erhöhen

Die PV fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Lehrerreserve deutlich erhöht wird und zum 01.02 eines jeden Jahres Neueinstellungen entsprechend dem Lehrerausfall zu diesem Zeitpunkt vorgenommen werden. Ebenso fordern wir die Vergütung der Sommerferien bei mehreren KV-Verträgen in Folge.

Die vorgenommene Erhöhung der Krankheitsreserve und der finanziellen Mittel ist bei weitem noch nicht ausreichend um „vorhersehbaren“ und plötzlich auftretende Erkrankungen wirkungsvoll zu begegnen. In der Realität müssen zumeist die Kolleginnen und Kollegen vor Ort dieses Problem durch Zusatzbelastungen abmildern/beheben.

Roland Jung, , Margret Babenhauserheide, Jens Björn Arndt, Andrea Stephan

11 Gesicherte Abwesenheitsvertretung

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass an jedem Schulstandort eine gesicherte *Abwesenheitsvertretung* eingerichtet wird.

Begründung: Die Unterrichtsversorgung einer Schule deckt in der Regel nur den Direktbereich ab. Im Schulalltag wird die Unterrichtsversorgung nahezu täglich durch Krankheit, gegebenenfalls Mutterschutz und Elternzeit sowie durch Fortbildungen, außerunterrichtliche Veranstaltungen und Prüfungen beeinträchtigt. Für eine verlässliche Unterrichtsversorgung ist die Einrichtung einer gesicherten *Abwesenheitsvertretung* im Umfang von deutlich über 5% des Direktbereiches dringend notwendig.

Heike Stober, Johannes Ruckenbrod, Melanie Mack, Wally Hug, Martina Steuernagel

12 Mindestens A 13 für alle wissenschaftlichen Lehrkräfte

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass alle wissenschaftlichen Lehrkräfte des Bereiches GHWRGS A 13 als Eingangsbesoldung erhalten und derzeitige Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 12 Aufstiegsmöglichkeiten nach A 13 erhalten.

Die Ausbildungsgänge an den Hochschulen sind entsprechend anzupassen und Aufstiegslehrgänge einzurichten. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte sind entsprechend höher einzugruppieren.

Begründung Die Personalversammlung begrüßt es ausdrücklich, dass zukünftige Lehrkräfte für die Sekundarstufe nach A 13 besoldet werden. Dies führt jedoch zu einer Benachteiligung für bereits im Dienst tätige Lehrerinnen und Lehrer an Werkrealschulen. Vor allem auch Lehrerinnen und Lehrer, die an Grundschulen unterrichten, arbeiten in Klassen mit überaus hoher Heterogenität, inklusiv und mit dem höchsten Deputat der wissenschaftlichen Lehrkräfte. Hier wird der Grundstein für die weiterführenden Schulen gelegt. Diese Kolleginnen und Kollegen werden finanziell mit A12 abgehängt.

Corinna Blume, Elke Imbery, Nazli Türkoglu, Margret Babenhauserheide, Roland Jung, Jens Björn Arndt

13 Qualifizierungsangebote HS/WRS-Lehrkräfte

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, für alle Haupt- und Werkrealschullehrkräfte zeitnah die Möglichkeit besoldungsrelevanter Qualifizierungsangebote zu schaffen.

Begründung:

Zum Schuljahr 2017/2018 werden voraussichtlich die ersten Absolventen des Lehramtsstudiengangs Sekundarstufe I an Haupt, Werkreal- und Gemeinschaftsschulen in A 13 eingestellt.

Die an diesen Schularten tätigen Bestandslehrkräfte des Lehramtsstudiengangs Grund- und Hauptschule werden unverändert regulär nach A 12 besoldet. Die eingerichteten Qualifizierungsmaßnahmen sind aktuell wenigen Haupt- und Werkrealschullehrkräften in anderen Einsatzbereichen vorbehalten. Für viele Haupt- und Werkrealschullehrkräfte, die seit Jahren an Haupt-, Werkreal- und Gemeinschaftsschulen sehr engagierte und pädagogisch innovative Arbeit leisten, gibt es aktuell kaum angemessene Zukunftsperspektiven. Dieser Zustand ist demotivierend und ungerecht. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen fühlen sich vom Dienstherrn alleine gelassen.

Heike Stober, Brigitte Binder, J. Zangl

14 Ohne FachlehrerInnen läuft nichts

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen für folgende Forderungen einzusetzen:

- **Wir fordern** für FL und TL das Deputat der jeweiligen Schulart an der sie unterrichten.
- **Wir fordern** für alle Lehrkräfte im Primarbereich das Deputat der Lehrkräfte im Sekundarbereich 1.
- **Wir fordern** Eingangsbesoldung A 10 / E 9 groß für alle und zwei Beförderungsämter nach A 11 / E 10 und A 12 / E 11.
- **Wir fordern** eine Perspektive/ein Weiterqualifizierungskonzept für die sogenannten „Nichterfüller/innen“.
- **Wir fordern** eine deutlich höhere Anzahl an Plätzen im Aufstiegslehrgang und eine Zulassung zur Bewerbung auch ohne Funktionsstelle.
- **Wir fordern** für die Weiterqualifizierung an der Hochschule eine Anerkennung der Ausbildungsinhalte am Fachseminar und den Erlass des Integrierten Semesterpraktikums.
- **Wir fordern**, dass tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Bezug auf das Nettoeinkommen endlich wie die vergleichbaren Beamtinnen und Beamten bezahlt werden. Tarifbeschäftigte sollen in allen Bereichen Beamtinnen und Beamten gleichgestellt werden.
- **Wir fordern** sofort, weitere Beförderungsstellen um den langjährigen Beförderungsstau abzubauen.

Andrea Stephan; Heiko Zubke, Thomas Posmeck / Dagmar Schwarz, Ines Salwey FL-k, beide Ludwig-Guttman-Schule Karlsbad SBBZ Fsp. k+mE / Ute Wiedmann-Stölzle, FOL`in Grundschule Leopoldshafen / Dietlind Schörk, FoL`in, Lidellschule KA SBBZ-Fsp. L / Meike Kraus, FL`in-K; Claudia Leicht, FOL`in-G; beide Ludwig Guttman Schule Karlsbad SBBZ Fsp. k+mE, Außenstelle Kronau / Beate Kurstak FOL`in; Heike Menold, FOL`in, beide Turmbergschule GMS Weingarten / Corinna Blume, Roland Jung

15 Aufstiegsmöglichkeiten für Fachlehrer

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Aufstiegsmöglichkeiten für Fachlehrer

- a) durch eine deutliche Erhöhung von Planstellen ab A 10 und
- b) durch eine erfüllbarere Nachqualifikation z. B. von Lehrkräften mit Besoldungsstufe

A 11 Z nach A 12 verbessert werden.

Begründung: Die Fachlehrer unterrichten die gleiche Schülerschaft wie die anderen Lehrkräfte, die an der jeweiligen Schule tätig sind. Jahrelange Berufserfahrung muss durch angemessene Besoldung anerkannt und honoriert werden.

Rebekka Mack, Sandra Abel, Timo Imhof, Brigitte Liebl, Kerstin Meier, Cynthia Haese-Frey, J. Zangl, Brigitte Binder

16 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz ständig zum Wohle der Lehrerinnen und Lehrer, der Beschäftigten an Schulkindergärten und der Pädagogischen Assistent/innen weiterentwickelt wird.

Dazu fordern wir:

1. Jede Schule braucht stabile Arbeitsbedingungen, die alters- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen. Altersermäßigung, Burnoutprävention, Gesundheitsförderungsmaßnahmen für alle Altersstufen im Kollegium sind weiter zu führen und zu erweitern, bestimmt durch das Prinzip Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention. Dafür hat der Arbeitgeber Zeitressourcen zur Verfügung zu stellen!
2. Jede Schule muss Unterstützung erhalten bei festgestellten Mängeln am Arbeitsplatz der Lehrkräfte (Lärm, Feinstaub, Schimmel) zur Durchsetzung der Abhilfe durch den Schulträger. Dies betrifft auch Neubau- oder Sanierungsmaßnahmen.
3. Die Schulbaurichtlinien sind unverzüglich dem Bedarf moderner Lehrerarbeitsplätze anzupassen.
4. Die angebotenen Gesundheitspräventionsmaßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit auf Verhältnisprävention und auf den Gesundheitszustand der Lehrkräfte zu evaluieren und weiterzuentwickeln.
5. Sicherheitsbeauftragte an Schulen müssen zu Gesundheitsbeauftragten weiterqualifiziert und auch für den Umgang mit psychischen Belastungen geschult werden.
6. Alle Führungskräfte im Kultusressort vom Minister bis hin zur Schulleitung müssen geschult werden im Umgang mit der Leitungsaufgabe Lehrgesundheit!

Andrea Stephan, Jens Björn Arndt, Margret Babenhauserheide, Corinna Blume, Roland Jung

17 Gewalt gegen Lehrkräfte

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass Lehrkräfte, gegen die von Eltern, Schülern etc. Gewalt jeglicher Art (verbal, körperlich, psychisch, digital...) ausgeübt wird, von Amts wegen geschützt werden und die Verfolgung dieser Delikte nicht nur einer privaten Anzeige durch die Betroffenen überlassen.

Die Initiative im Bundesrat durch das Land Nordrhein-Westfalen, die diesen Missstand beheben möchte, möge durch Baden-Württemberg eindringlich unterstützt werden.

Begründung: Delikte gegenüber Lehrkräften, wie auch anderen Personen, die im öffentlichen Dienst stehen, nehmen zu.

Diese müssen schärfer sanktioniert werden und das Land muss seine Verpflichtung zum Schutz seiner Bediensteten wahrnehmen. Solche Übergriffe müssen wie bei den Gewaltvorfällen gegenüber Polizisten bereits der Fall, von Landesseite aus verfolgt werden.

Monika Freimuth, Johannes Ruckebrod, Claudia Baumann

18 Inklusion besser ausstatten und gestalten

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Schulen und die Kollegien beim Aufbau und bei der Umsetzung des Bildungsauftrags Inklusion mehr Unterstützung erhalten:

- dass die Lehrerinnen und Lehrer zur Vorbereitung und Begleitung der Inklusion Fortbildung und Supervision sowie Anrechnungsstunden für Organisation und Teambildung erhalten,
- dass in die Planung inklusiver Angebote Kolleginnen und Kollegen der vorgesehenen Schulen frühzeitig einbezogen werden,
- dass Ressourcensicherheit hergestellt wird. Inklusion stellt andere Anforderungen an die Ressourcenausstattung als die Sonderbeschulung. Beide müssen ausreichend mit Lehrerstunden ausgestattet sein,
- dass der Klassenteiler in inklusiven Angeboten reduziert wird,
- dass für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und für sonderpädagogische Lehrkräfte mindestens je eine Anrechnungsstunde für den Mehraufwand für Austausch und Dokumentation zur Verfügung gestellt wird,
- dass mehr Lehrerstellen für die Inklusion geschaffen werden,
- dass die Möglichkeit der Zusatzqualifikation in Sonderpädagogik verstärkt angeboten wird,
- dass gruppenbezogene Lösungen flexibel gehandhabt werden. Starre Mindestgrößen behindern die Entwicklung inklusiver Angebote,
- dass eine stärkere Anbindung der sonderpädagogischen Lehrkräfte an die allgemeine Schule entsteht. Auf Wunsch muss es möglich sein, dass Lehrkräfte ausschließlich in inklusiven Bildungsangeboten eingesetzt werden,
- dass klare Regelungen für Unterstützungssysteme wie Schulbegleitung, Assistenz, Schülerbeförderung u.a. in Zusammenarbeit mit der kommunalen Seite getroffen werden,
- dass für inklusive Angebote zusätzliche Räume zur Verfügung gestellt werden,
- dass die Einrichtung und die Fortführung inklusiver Bildungsangebote in der Sekundarstufe I eine Aufgabe aller Schularten ist. Sie nur einzelnen Schularten zu überlassen steht im klaren Gegensatz zum Inklusionsauftrag.

Margret Babenhauserheide; Elke Imbery; Karin Dufner-Niemann; Kristin Debatin / Thomas Krebs, SL, Monika Huber, Vera Lükermann Luisa Burkard, alle Leopoldschule KA / Uta Gimbel, Kraichtal Unteröwisheim / Grit Gläß, SoL Lidellschule KA (SBBZ Fsp. Lernen) / Magdalena Holz, AGG Augustenburg GMS Grötzingen / Barbara Kurz, GS Beiertheim / Christiane Sölter, SoL'in Kimmelmansschule KA (SBBZ Fsp. Lernen) / Corinna Blume; S. Tritschler, E. Rösinger, Jana Ruckebrod, J. Müller, H. Poyer, A. Lüttich, B. Späth, S. Gomulski, B. Lauter, I. Roskowitz, K. Luschnat, B. Kohl, M. Mayer, B. Warter, U. Schönfeld, K. Dieball, S. Vollmar, S. Brors, alle Anne-Frank-GMS KA / Roland Jung, Nazli Türkoglu, Annette Hirschberg

19 Inklusion

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, sich für eine gelingende Inklusion einzusetzen.

Dazu gehört ein durchgängiges Tandem bestehend aus einer Lehrkraft der Regelschule, sowie einer Lehrkraft des SBBZ. Beide Lehrkräfte sollen für die anfallenden Besprechungen mit Schülern, Eltern und anderen beteiligten Personen eine Anrechnung von jeweils mindestens vier Stunden erhalten. Die SBBZ-Kolleginnen und Kollegen sollen lediglich einer Regelschule zugeordnet werden. Die Schulleitungen sollen für den erweiterten Aufgabenbereich zusätzliche SL-Anrechnungsstunden erhalten.

Begründung: Inklusion kann nur gelingen, wenn die Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Alexandra Speck, Johannes Ruckenbrod

20 Bildungssituation für Migrantenkindern verbessern

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf sich bei den entsprechenden Stellen dafür einzusetzen die unbefriedigende Bildungssituation für Migrantenkinder und die überdurchschnittlich belastenden Arbeitsbedingungen der betroffenen Lehrkräfte durch folgende Maßnahmen zu verbessern:

- eine Anrechnungsstunde für Kooperation der Vkl-Lehrkräfte
- Weitergabe der Entlastungsstunde der Schulleitung an das Vkl- Team
- Klassengröße auf maximal 16 Vkl SuS begrenzen
- Unterricht im Team (zwei LehrerInnenprinzip)
- Professionalisierung erhalten, keine "Nichterfüller" in Vkl Klassen
- Coaching und Fortbildungsangebote
- bessere Ausstattung mit Räumen und Materialien
- mehr sozialpädagogische Betreuungskräfte im ländlichen Raum
- Integration/Übergangmanagement Richtung Regelklassen verbessern
- sprachsensiblen Fachunterricht in den weiterführenden Schulen besser verankern
- sprachsensiblen Fachunterricht als Teil der Lehrerausbildung verankern
- Möglichkeit eines zusätzlichen Sprachförderjahrs für Begabte schaffen

Nazli Türkoglu, Wolfgang Oestreicher / Rena Thormann, L'in Schillerschule GHWS KA / Elke Imbery, Margret Babenhauserheide, Corinna Blume, Roland Jung

21 Forderungen VKL und VABO

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf sich bei den entsprechenden Stellen dafür einzusetzen die unbefriedigende Bildungssituation für Migrantenkinder und die überdurchschnittlich belastenden Arbeitsbedingungen der betroffenen Lehrkräfte durch folgende Maßnahmen zu verbessern:

Auf der Ebene der Schule

- Fester Klassenraum für jede Klasse
- Klassenteiler höchstens 15
- Eigene Gruppen für Alphabetisierung
- Lern- und Lehrmaterial in ausreichender Menge
- Bereitstellung von Differenzierungsmaterial durch das LS
- Stunden für Teamteaching an mehreren Stunden pro Tag
- Optional: Einbezug von Ehrenamtlichen (Gruppenbildung und individuelle Unterstützung bzw. Hausaufgaben-unterstützung)
- Patenklasse oder PatenschülerInnen
- Informationen für Eltern über das Bildungssystem in Herkunftssprachen

Ebene Unterstützungssysteme

- Multiprofessionelle Teams:
 - SozialpädagogInnen nach dem Schlüssel 1:40
 - DolmetscherInnen
 - TraumaexpertInnen
- DaZ-Lehrkräfte an Schulen bzw. mindestens DaZ-BeraterInnen an SSÄ bzw. RPen
- Supervision und Coaching
- Anrechnungsstunden für Elternarbeit und Kooperation mit Jugendmigrationsdiensten, SozialarbeiterInnen, Ehrenamtlichen, ...

Ebene Lehreraus-, Fort- und Weiterbildung

- Verpflichtend DaZ und sprachsensibler Fachunterricht im Studiengang für alle Lehrämter und Fächer
- DaZ als eigenes Lehrfach etablieren
- 3-tägige Einführungsveranstaltung in DaZ für alle Lehrkräfte ohne Ausbildung und Erfahrung in VKL-Klassen vor der Übernahme des Klasse
- Pädagogische Weiterbildung für QuereinsteigerInnen in das Arbeiten mit heterogenen Gruppen vor dem Einsatz in VKL
- Folgefortbildungen

Ebene Qualität

- Unterricht an jedem Schultag
- Unterricht nach der Stundentafel des Jahrgangs
- 10 Stunden mindestens DaZ
- Kontinuierliche Integration in Regelklasse; für jedes Kind in einer VKL ein Platz in einer Regelklasse, damit der kontinuierliche Übergang gesichert ist
- Verbindlicher Themenplan
- Auch nach dem Übergang in die Regelklasse Sprachförderung und Hausaufgabenhilfe

Nazli Türkoglu, Roland Jung, Margret Babenhauserheide, Corinna Blume

22 Zuweisung von Coachingstunden an Gemeinschaftsschulen

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass an Gemeinschaftsschulen zusätzlich extra ausgewiesene Coachingstunden für den Direktbereich zugewiesen werden. Eine umfassende Beratung kann nicht innerhalb des Unterrichts erfolgen.

Begründung: Die intensive Beratung in Coachingstunden benötigt viel Lehrerarbeitszeit. Jedoch ist diese Zeit nicht in den bisherigen Stundenzuweisungen vorhanden.

Anja Born und das Kollegium der Ernst-Reuter-Schule Karlsruhe (GMS)

23 Bessere Ausstattung der Gemeinschaftsschulen mit Personal und Stunden

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen dafür einzusetzen, dass die Gemeinschaftsschulen durch Zuweisung von Lehrerwochenstunden und Entlastung durch Anrechnungsstunden deutlich gestärkt werden.

Begründung: Das pädagogische Konzept der Gemeinschaftsschule mit dem ein gemeinsames längeres Lernen ermöglicht werden soll, bringt vielfältige zusätzliche Aufgaben mit sich:

Lernentwicklungsgespräche:

Bei den Lernentwicklungsgesprächen wird der individuelle Lernstand des Kindes mit den Eltern besprochen. Diese Gespräche finden an vielen Schulen vier Mal im Jahr statt. Sie sind sehr wichtig, um die Zusammenarbeit mit den Eltern zu vertiefen. Die Dokumentation der einzelnen Lernfortschritte wird von den jeweiligen Lehrkräften kontinuierlich das ganze Schuljahr durchgeführt. Diese Dokumentation ist sehr zeitintensiv, aber für die Lernentwicklungsgespräche unerlässlich. Diese beiden sehr zeitintensiven Prozesse sind nicht in der Arbeitszeit der Lehrkräfte enthalten. Sie werden momentan zusätzlich geleistet und stellen so eine Erhöhung der Arbeitszeit dar. Hier muss eine Regelung gefunden werden, die zur Abnahme der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte führt.

Coaching-Gespräche:

Wöchentliche Gespräche mit Schüler/innen, um sie zu unterstützen und um ihnen eine Rückmeldung zu geben. Diese Gespräche finden an vielen Schulen außerhalb der Unterrichtszeit statt und sind nicht im Deputat verankert.

Kompetenzraster, Lernwegelisten und Lernjobs:

Jede Gemeinschaftsschule erstellt eigene Kompetenzraster, Lernwegelisten, Lernjobs. Das Erstellen dieser „Materialien“ ist sehr zeitaufwändig und ist eine Entwicklungsarbeit, die jedes Jahr neu anfällt, da für jede neue Klassenstufe neue „Materialien“ entworfen werden müssen. Dieser ebenfalls zeitintensive Prozess ist nicht in der Arbeitszeit der Lehrkräfte enthalten. Die bestehenden „Materialien“ werden jährlich evaluiert und überarbeitet. Die vom LS angebotenen Materialien und Hilfen hinken der Entwicklung der GMS hinterher.

Zusätzliche, interne Kooperationszeit:

Es findet eine größere Anzahl an zusätzlichen Kooperationszeiten in einer Gemeinschaftsschule statt, da alle Lehrkräfte, auch die, die nicht in der GMS tätig sind, aktiv an der Schulentwicklung teilhaben müssen.

Austausch mit anderen Schulen:

Hospitationen an Gemeinschaftsschulen stellen eine zeitliche Belastung für Schulleitungen und Lehrkräfte, die daran beteiligt sind, dar. Eine Stunde Hospitation erfordert eine weitere Stunde Nachbesprechung mit der Besuchergruppe. Dazu kommt eine weitere Stunde, die benötigt wird, um das Konzept der jeweiligen Gemeinschaftsschule vorzustellen.

Multiprofessionelle Teams sind notwendig:

Es müssen Lehrkräfte aller Schularten an der Gemeinschaftsschule vertreten sein. Diese Lehrkräfte sollen die gleichen Rechte haben. Dazu zählen ein einheitliches Deputat, eine einheitliche Bezahlung und die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten, die es für Lehrkräfte an Gymnasien gibt.

Inklusion:

An Gemeinschaftsschulen findet sich im Vergleich zu anderen Schularten eine deutlich höhere Anzahl an Kindern, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben.

- Hierfür gibt es deutlich zu wenige Ressourcen.

- Es fehlen gute Konzepte.

- Das „Zwei-Pädagogen-Prinzip“ kann mit dieser personellen Ausstattung nicht umgesetzt werden

- Sonderschullehrkräfte müssen der Gemeinschaftsschule fest zugeordnet werden (siehe multiprofessionelle Teams). Sie müssen Teil des Kollegiums sein. Sind sie an zwei oder mehreren Schulen eingesetzt, besteht die Gefahr, dass sie nicht integriert sind, die Abläufe nicht ausreichend kennen und eine deutlich höhere Arbeitsbelastung, nicht nur durch die anfallenden Fahrzeiten, haben

All diese vielfältigen Aufgaben sind nur möglich, wenn dafür neben der personellen Aufstockung auch zeitliche und monetäre Ausgleichs geschaffen werden.

Jutta Ulrich, Kristin Debatin, beide Turmberg-GMS Weingarten / Susanne Posselt, GMS Sulzfeld / Corinna Blume, H. Poyer, S. Gomulski, J. Müller, B. Lauter, S. Rein, M. Gruhn, K. Reger, M. Anstett, B. Warter, K. Luschnat, M. Rossi, M. Mayer, I. Heiser, alle Anne-Frank-GMS KA / Sigrid Gramlich, GMS Bretten / Andreas Schlager GMS Karlsbad-Waldbrunn / Manuela Kostelenski, Christine Meyer, Britta Walther, Inna Beier, alle Augustenburg Gemeinschaftsschule KA / Brigitte Binder, Anja Albrecht, Marion Kempermann, Peter Jock, Wencke Albrecht, Cynthia Haese-Frey, Sandra Westermann, Heike Tanios, Claudia Baumann, Jutta Zangl, Jenny Siekmann, Kerstin Geiger, alle Ernst-Reuter-GMS KA / Roland Jung

24 Guter Ganztag benötigt gute Ausstattungen und verbindliche Abläufe

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen dafür einzusetzen,

- dass es an Ganztagschulen vor allem reine Ganztagsklassen gibt. In der gleichen Klasse Ganztags- und Halbtagschüler/innen zu erlauben, macht eine Rhythmisierung des Ganztags unmöglich. Die im Organisationserlass vorgegebene Mindestgröße von 16 und (nicht 25) muss auch hier das Maß für die zugewiesenen Lehrerwochenstunden sein. Nur in einem gebundenen oder teilweise gebundenen Ganztag ist eine Rhythmisierung, ein Wechsel von Lernzeit und Frei- bzw. Entspannungszeit zu erreichen. Eine Ganztagsgrundschule in Wahlform, bei der die Eltern auch jedes Jahr neu wählen können, kommt zwar den Eltern entgegen, verhindert aber ein verlässliches pädagogisch rhythmisiertes Konzept.
- dass auch das Mittagsband zum Ganztag gehört und daher von qualifiziertem Lehrpersonal begleitet werden muss. Das ist Arbeitszeit und muss entsprechend verrechnet werden.
- dass die Lehrerruweisung für die Ganztagschule erhöht werden muss, um die Unterrichtszeit voll abzudecken. Kooperationen und nötige ergänzende Angebote kommen dann fakultativ hinzu. Dann wird Multiprofessionalität zum Gewinn statt zur Last.

Begründung:

Immer mehr Kolleg/innen leiden unter den wachsenden Aufgaben und der Ausdehnung der Arbeitszeit an GTS. Es gibt eine hohe Fluktuation, die für eine kontinuierliche Arbeit schädlich ist. Wenn der Ganztags als Schulform gesellschaftlich akzeptiert und im

Sinne der Bedürfnisse von Kindern gestaltet werden soll, bedarf es entsprechender Voraussetzungen. Ehrenamt, Monetarisierung zu Dumpinglöhnen und Kooperationen können und dürfen nicht Ersatz für professionelle Pädagogen sein.

Corinna Blume, M.Möller, A. Schwarz, E. Rösinger, Jana Ruckenbrod, J. Müller, H. Poyer, A. Lüttich, B. Späth, S. Gomulski, B. Lauter, I. Roskowetz, K. Luschnat, B. Kohl, M. Mayer, B. Warter, U. Schönfeld, K. Dieball, S. Vollmar, alle Anne-Frank-GMS KA / Elke Imbery, Jutta Ulrich, Margret Babenhauserheide, Roland Jung

25 Realschulen stärken

Die Realschule als erfolgreiche und bewährte Schulart, steht vor der großen Herausforderung mit der heterogensten Schülerschaft aller allgemeinbildenden Schulen umzugehen.

Dadurch, dass sich immer mehr Eltern für die Realschule und gegen die Haupt- und Werkrealschule entscheiden, wechseln verstärkt schwächere Schülerinnen und Schüler auf die Realschule. Gleichzeitig melden sich vermehrt Schüler am Gymnasium an, die sonst die „starken Realschüler“ geworden wären.

Die Weiterentwicklung der Realschule ist so zum einen notwendig und zu begrüßen, aber um das neue Realschulkonzept der Landesregierung umzusetzen, bedarf es massiver Nachjustierung.

Die Realschule benötigt mehr als die zugesagten Stundenzuweisungen um diese Mammutaufgabe erfolgreich zu meistern. Deshalb fordert die Personalversammlung den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen für folgende Maßnahmen einzusetzen:

...Ressourcen:

- Senkung des Klassenteilers auf 25 (bei Inklusion auf max. 20)
- Stunden für Differenzierungsmehrbedarf
- Stunden für Diagnose, Beratung, Coaching, Teambildung und Unterrichtsentwicklung
- Für die Erziehungsaufgabe wird deutlich mehr Zeit benötigt als vorher, die beim eigentlichen Unterricht fehlt → mehr Zeit für Fächer / Unterricht / Sozialarbeit mit den SchülerInnen
- Koordinatoren, wie z.B. Fachleiter wie im Gymnasium, zur pädagogischen / personellen Unterstützung
- Steigende Anzahl IT Equipment benötigt personelle Aufstockung durch den Sachkostenträger zur Wartung
- Klassenleitung: doppelte Klassenlehrerschaft und Ermäßigung für den Klassenleiter (im vgl. zu LehrerInnen, die keine KL haben)

... Unterrichtsentwicklung:

- Erweiterung der Unterrichtskompetenzen, die für heterogene Lerngruppen erforderlich sind
- Stärkung und Erweiterung des pädagogischen und didaktischen Handlungsrepertoires und die Schaffung der hierfür notwendigen Lernumgebungen

.... Personalentwicklung:

- Schaffung von Diagnose- und Beratungskompetenz
- multiprofessionelle Teambildung
- qualifizierende Fortbildungen zu Themen, die neu in die RS kommen (wie HS Prüfung, Coaching Gespräche, binnendifferenziert zielgerichteter Unterricht usw.)

... Organisationsentwicklung:

- Option zur Ganztageschule (+ Ressourcen)
- Weiterentwicklung des Berufsbildes „Schulleitung“ (Schaffung von Funktionsstellen zur Personal- und Unterrichtsentwicklung)
- Organisationsmanagement: SL / SL-Teams für die neue Tätigkeitsfelder vorbereiten und sie unterstützen und schulen
- Begleitung der Schulen durch Tandems: Fachberater/in Schul- und Unterrichtsentwicklung

... räumliche Ausstattung:

- Räume für LehrerInnen (Aufenthaltsräume / Arbeitsräume / Teamräume / Rückzugsmöglichkeiten)
- Räume für SchülerInnen (kleine Räume um in kleinen Teams Unterricht zu halten / zur Differenzierung)
- Ausstattung der Schulen, die modernen Unterricht ermöglicht

Die Realschullehrer sind bereit sich der neuen Aufgabe, die an sie gerichtet wird zu stellen. Dafür muss die Landesregierung auch die nötigen Mittel bereitstellen um das möglich zu machen.

Jens-Björn Arndt; Jeanette Rech, F. Luther, J. Grieshaber, alle Hebel-RS KA / Maren Hertweck, Realschule Rheinstetten / Frank Lein, Corinna Blume, Roland Jung

26 Mehr Unterstützung für die Realschule

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei der Landesregierung einzusetzen für:

Zusätzliche Anrechnungstunden, die zu einer deutlichen Entlastung des Lehrerkollegiums führen, Ermäßigungsstunden für Klassenlehrer, weitere Teilungsstunden für BNT und IF, die Absenkung des Klassenteilers, keine Erhöhung der Deputatsstunden. Die starke Heterogenität der Schüler schafft einen sehr hohen zusätzlichen Beratungsaufwand für Fördergespräche. Durch zusätzliche Leistungsüberprüfungen, aufwendige Unterrichtsvorbereitungen mit differenzierter Aufgabenstellung sowie die Herstellung von Unterrichtsmaterial kommen immer weitere zusätzliche Aufgaben auf das Kollegium zu. Diese Überbelastung der Lehrkräfte ist mit dem Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht vereinbar. In Zeiten des individuellen Lernens sollten auch die Lerngruppen kleiner sein.

Annette Hirschberg, Danielle Ress, Almut Fricke-Roth, Ilona Schmidt, Sabine Wachs, Wolfgang Lindner, Carola Straub, Regina Welte, Lisa Anlauf, Julia Graf, Christine Schäfer, Andria Mang, Natascha Gütlich, Jessica Reichert, Dorothee Winter, Markus Mauer, Beate Ellinger, Ingrid Farahani, Babara Fuchs, Fabian Wenz, Julia Graf, Anabel Schmitt, Susanne Neese, Alaxandra Stengel, Eva Schreyeck, Johannes Neu, alle Geschwister-Scholl-Realschule Pfinztal

27 Ethik ab Klasse 1

Die Personalversammlung fordert den örtlichen Personalrat auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass an den Grundschulen Ethikunterricht ab Klasse 1 eingeführt wird.

Begründung: Es gibt immer mehr Kinder, die nicht am christlichen Religionsunterricht teilnehmen. Diese müssen aber, vor allem im Ganztagesbetrieb, beaufsichtigt werden. Dafür muss die Schule wichtige Lehrerstunden einsetzen, um diese Schüler und

Schülerinnen zu betreuen. Oft gibt es auch nur Notlösungen (Verteilung in Klassen, Mitversorgung, VKL- unabhängig vom Bedarf ...), die eine Belastung für alle Beteiligten darstellen. Eine Werteerziehung, die im Ethikunterricht stattfindet, ist für Kinder aller Kulturen unabhängig von Ihrer Religionszugehörigkeit wichtig. In Hinblick auf die aktuelle Situation der ansteigenden Schülerzahlen aus Migrantenfamilien nimmt diese Problematik zu.

Corinna Blume; S. Andl, M. Möller, E. Rösinger, Jana Ruckenbrod, J. Müller, H. Poyer, A. Lüttich, B. Späth, S. Gomulski, B. Lauter, I. Roskowitz, K. Luschnat, B. Kohl, M. Mayer, B. Warter, U. Schönfeld, K. Dieball, S. Vollmar, alle Anne-Frank-GMS KA / Elke Imbery, Nazli Türkoglu, Margret Babenhauserheide, Roland Jung; Annette Hirschberg, Jens Björn Arndt

28 Einführung eines durchgängigen Ethikunterrichts

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass eine sofortige Einführung des Ethikunterrichts in allen Schularten von Klasse 1 parallel zu Religionsunterricht stattfindet. Die rot-grüne Landesregierung hatte dies im damaligen Koalitionsvertrag versprochen, doch eine Umsetzung fand bis heute nicht statt.

Begründung: Die Zahl der nicht am Religionsunterricht teilnehmenden Schüler und Schülerinnen nimmt jedes Schuljahr deutlich zu. Es ergeben sich somit so große Gruppen, dass es nicht immer möglich ist, diese Schüler und Schülerinnen parallel zu den Religionsstunden, die keine Randstunden sind, zu betreuen. Für diese Betreuung stehen der Schule keine zusätzlichen Stunden zur Verfügung. Weiterhin ist es auch für die Wertevermittlung unserer Gesellschaft wichtig, dass dieses Fach von Klasse 1 ab unterrichtet wird.

Anja Born, Giuseppe Pintaudi, Monika Freimuth, Cynthia Haese-Frey, Brigitte Binder

29 Ausbau und Weiterentwicklung des Berufsfeldes der Päd. Assistent/innen hin zu einem umfassenden pädagogischen Assistenz- und Unterstützungssystem

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen für folgende Forderungen der Berufsgruppe der Pädagogischen Assistent/innen einzusetzen:

- Ausbau und Weiterentwicklung des Berufsfeldes der Päd. Assistent/innen hin zu einem umfassenden pädagogischen Assistenz- und Unterstützungssystem.
- Übertragung des Konzeptes auf weitere Schularten im Bereich GHWRS.
- Die individuelle Möglichkeit, einen über 50 % hinausgehenden Stellenumfang in Anspruch zu nehmen zu können.
- Die Finanzierung der Pädagogischen Assistent/innen zukünftig unabhängig von der Finanzierung von Lehrerstellen. Der Ausbau darf nicht zu Lasten von Lehrerstellen gehen.

Begründung:

- Zu einem Schulentwicklungsprozess gehört auch die Etablierung von Unterstützungsleistungen für die Lehrkräfte an allen Schularten, wie sie mit dem Einsatz von Pädagogischen Assistentinnen und Assistenten bisher nur ansatzweise realisiert wurden.
- Pädagogische Assistentinnen und Assistenten haben sich in der Praxis als wertvolle Unterstützung für Lehrkräfte erwiesen. Ihre Arbeit wird überwiegend als positiv bewertet (Evaluationsergebnisse), was für einen Ausbau und eine Weiterentwicklung spricht.
- Dieser Ausbau erfordert zugleich einen Ausbau der Personalkapazitäten und die Ausweitung des Aufgabenfeldes. Hierdurch ergibt sich ein Spielraum für die individuelle Ausweitung des Stellenumfangs.
- Da die Finanzierung der Stellen von Pädagogischen Assistentinnen und Assistenten bisher durch den gleichzeitigen Wegfall von Lehrerstellen im gleichen Umfang erfolgt, wird den Schulen Unterrichtskapazität entzogen, was sich kontraproduktiv auswirkt. Pädagogische Assistentinnen und Assistenten können und sollen Lehrkräfte eben nicht ersetzen.
- Um eine wirkliche qualitative Weiterentwicklung von Schule durch Assistenzsysteme bei gleichzeitiger Entlastung der pädagogischen Fachkräfte zu erreichen, ist es daher erforderlich, dass Assistenzsysteme und damit auch die Stellen von Pädagogischen Assistentinnen und Assistenten durch zusätzliche Mittel finanziert werden.
- Die politische und betriebliche Praxis zeigt jedoch, dass die Pädagogischen Assistent/innen trotz der sehr guten Leistungen mehr und mehr zu einer „vergessenen“ Berufsgruppe werden. Damit wollen sich die Betroffenen nicht abfinden.

Roland Jung / Francisca G. do Nascimento Ohlsen, GMS Waghäusel / Anna Kühnlein, GHS Linkenheim / Corinna Blume, S. Schündler, A. Lang, alle Anne-Frank-GMS KA

30 Rücknahme der Deputatserhöhung für Lehramtsanwärter/innen

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

Diese Erhöhung ist höchst problematisch.

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

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

Der Vorbereitungsdienst war bereits vor dieser Erhöhung sehr anstrengend und viele angehende Lehrkräfte arbeiten am Limit. Durch diese Arbeitszeiterhöhung wird die Belastung unzumutbar erhöht, worunter die Qualität der Ausbildung leidet.

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

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den entsprechenden Stellen dafür einzusetzen, dass die verschlechterten Bedingungen für LehramtsanwärterInnen sofort zurückgenommen werden.

Jens-Björn Arndt, Corinna Blume, Roland Jung, Annette Hirschberg

31 Förderstunden im Direktbereich

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass Stütz- und Förderstunden verpflichtend in die Kontingenzstundentafeln aller Schularten aufgenommen werden.

Begründung: Wir Lehrkräfte erleben eine heterogene Schülerschaft mit unterschiedlichsten Lernvoraussetzungen, teilweise in überfüllten Klassen, eine wachsende Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund, zunehmende Konzentrationsschwierigkeiten sowie Probleme beim Erfassen und Umsetzen neuer Lerninhalte u. a. m. Dies erfordert nicht nur Differenzierung und Individualisierung im Unterricht, sondern die zusätzliche Förderung leistungsschwächerer Kinder in kleinen Gruppen, um den Lernstoff in anderer, wiederholender Form und mit mehr Zeit, persönlicher Zuwendung und weniger Druck zu vermitteln. Je früher und regelmäßiger eine solche zusätzliche Förderung greift, desto erfolgsversprechender ist der Lehrerstundeneinsatz.

Markus Lichter, Christiane Seitz, Claudia Heist, Stefan Greulich, Andrea Brauch, Sonja Edinger, Markus Schmitt, Petra Burger-Bambusch, Cornelia Geissler-Ritschel, Silvia Schäfer, Barbara Frees-Harlacher, Sandra Pietreck, Stefan Weber, Ulrike Lohmann-Knab, Bettina Bechtel, Jasmin Hutton, Marlies Gutermann, Karin Nuß, Silke Mehling, Joachim Mast, Joachim Mack.

32 Anpassung der Stunden für die Kooperation Kindergarten/Grundschule

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass im Bereich der Kooperation Kindergarten / Grundschule die Anrechnungsstunden für die jeweilige Lehrkraft an der Anzahl der Schulanfänger und Kindergärten bemessen werden.

Begründung: Der zeitliche Aufwand für die Beratung und die damit verbundenen Beobachtungen soll bedarfsgerecht und nicht pauschal berechnet werden.

Monika Freimuth, Annette Loewen-Hellriegel, Nicole Schumann, Angelika Pulch, Waltraut Reichenbacher, Simone Gehrlein-Hofmann, Birgit Rothweiler, Maike Lekha, Katja Maucher, Eva Schnatterbeck, Stefanie Gingelmaier, Martina Prüfer, Marion Richter, Vanessa Bauer, Sabrina Wally, Tina Gneuß, Vera Kölmel, Damaris Sebök, Miriam Scholz, Michael Blau, Rica Stecher, Milena Schön, Anne-Sophie Kaiser

33 Spürbare Senkung des Klassenteilers in allen Schularten

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass der Klassenteiler in allen Schularten angeglichen und spürbar gesenkt wird.

Begründung:

Der Arbeitsumfang (Diagnostik, individuelle Förderung, Beratungsgespräche, erhöhte Anforderungen bzgl. des Erziehungsauftrags, ...) hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Dieser Umstand hat zur erheblichen Mehrbelastung der Lehrkräfte geführt. Eine spürbare Senkung des Klassenteilers soll dieser Tatsache entgegenwirken.

Marlies Gutermann, Eva Schnatterbeck, Stefanie Gingelmaier, Martina Prüfer, Marion Richter, Vanessa Bauer, Sabrina Wally, Tina Gneuß, Vera Kölmel, Damaris Sebök, Miriam Scholz, Michael Blau, Rica Stecher, Milena Schön, Anne-Sophie Kaiser, J. Zangl, Cynthia Haese-Frey, Claudia Baumann, Brigitte Binder, Anja Born

34 Anrechnung für Schulleitungen

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass die Schulleitungsanrechnungsstunden dem tatsächlichen Arbeitspensum angepasst und damit deutlich erhöht werden.

Begründung: Immer mehr Aufgaben werden an die Schulen und somit an die Schulleitungen delegiert. Diese müssen die Aufgaben versuchen, zu bewältigen, wie z. B. Umsetzung der Inklusion, Organisation des Ganztages, Erstellen neuer Konzepte etc. Dafür gibt es keine zusätzlichen Entlastungen.

Diese Arbeitsbelastung führt zur Verschlechterung der Atmosphäre an den Schulen und zur Überlastung der Schulleiter. Daraus folgt auch, dass es immer weniger Bewerbungen auf Funktionsstellen gibt.

Anja Born, Giuseppe Pintaudi, Cynthia Haese-Frey, Claudia Baumann

35 Klassenlehrerstunden

Die Personalversammlung fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, sich für eine Zuweisung einer festen Klassenlehrerstunde in allen Schularten für alle Klassenstufen einzusetzen.

Begründung: Das Konzept der Gemeinschaftsschulen benötigt für die umfassenden Aufgaben in jeden Klassenstufen eine KlassenlehrerInnenstunde, die nicht vom Regelunterricht abgedeckt werden darf. Die Heterogenität der Schüler und Schülerinnen erfordert für diese Tätigkeiten immer mehr Zeit.

Anja Born und das Kollegium der Ernst-Reuter-Schule Karlsruhe (GMS)

36 Sammel-Antrag

Die PV fordert den ÖPR auf, sich bei den zuständigen Stellen dafür einzusetzen, dass

- die Rektorenbesoldung erhöht wird;
- die Rektorenanrechnungen erhöht wird;
- die Altersemäßigung für Lehrer/innen ab 55 Jahren zwei Deputatsstunden betragen soll und ab dem Alter von 60, 63 und 65 Jahren um jeweils weitere zwei Deputatsstunden erhöht werden (TZ-Kräfte anteilig zu ihrem Deputat);
- die Altersteilzeit für alle Lehrkräfte eingeführt wird;
- allen KlassenlehrerInnen eine Klassenlehrerstunde zugewiesen wird;
- die Anrechnungen für Koop. KiTa / GS wesentlich erhöht werden;

Corinna Blume, Annette Hirschberg, Roland Jung, Margret Babenhauserheide, Wolfgang Oestreicher, Elke Imbery, Thomas Posmeck, Andrea Stephan, Heiko Zubke, Jutta Ulrich, Jens Björn Arndt, Karin Dufner-Niemann, Kristin Debatin, Frank Lein, Nazli Türkoglu