

■ Keine Mehrarbeit von Lehrkräften!

Die Personalversammlung der Lehrkräfte fordert die Senatorin für Bildung auf, an allen Schulen das Lehrpersonal aufzustocken und

- die Mehrarbeit von uns Lehrkräften für Vertretungsunterricht gemäß der gesetzlichen Vorgabe auf Ausnahmefälle zu beschränken,
- dafür Sorge zu tragen, dass durch eine den Aufgaben angemessene personelle Ausstattung der Schulen und durch Aufgabenreduzierungen die Belastung auf ein zumutbares Maß gesenkt wird,

Come in and burn out!?

Weitere Beschlüsse der Personalversammlung vom 04.06.2014

- die unverantwortliche Vertuschung von Unterrichtsausfall und damit unzumutbare Belastung von uns Lehrkräften und den Pädagogischen MitarbeiterInnen – durch »Mitbetreuung« von Klassen, kurzfristige Klassenzusammenlegungen, Auflösung von Doppelbesetzungen in Inklusionsklassen, Unterrichtsvertretung durch fachfremdes Personal etc. – abzustellen,
- die Unterrichtsversorgung und damit die Unterrichtsqualität sicherzustellen und damit ihre Fürsorgepflicht gegenüber uns Beschäftigten und ihre Verantwortung für das Recht auf Bildung der Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen.

Begründung:

Der regelmäßige Mehrarbeits-Einsatz von uns Lehrkräften für Unterrichtsvertretung widerspricht dem Beamtengesetz, das ausdrücklich vorgibt, dass Mehrarbeit auf Ausnahmen zu beschränken ist.

Wir Lehrkräfte werden durch die personelle Unterversorgung der Schulen zunehmend in Situationen gebracht,

- die uns permanent überlasten,
- die uns auf Dauer krank machen bis hin zum Burnout,
- die – besonders bei jungen Lehrkräften – die Gefahr der vorzeitigen

Resignation oder Demotivation bergen,

- und die uns oftmals die Möglichkeit nehmen, eine den SchülerInnen angemessene Lernsituation herzustellen – insbesondere vor dem Hintergrund der Inklusion und der gesamtgesellschaftlichen Situation mit hoher Kinderarmut und Migration,
- die teilweise unverantwortlich sind – sie reichen in Extremfällen bis zur Kindeswohlgefährdung.

Die Arbeit der Pädagogischen MitarbeiterInnen hat eine eigene pädagogische Qualität, sie darf nicht durch Ausfall aufgrund von Unterrichtsversorgung eingeschränkt werden. Darüber hinaus schränken die in den letzten Jahren unverhältnismäßige Zunahme von zusätzlichen Aufgaben und Reglementierungen und der Abbau demokratischer Beteiligungsrechte an den Schulen die pädagogischen Möglichkeiten von uns Beschäftigten und die der Schulen stark ein und behindern an vielen Stellen unsere pädagogische Arbeit.

Arbeitsschutz gilt auch für Lehrkräfte

Die Personalversammlung beauftragt den Personalrat Schulen, bei der Senatorin für Bildung einen Initiativantrag folgenden Inhalts zu stellen:

Der Personalrat Schulen beantragt Aufgabenbeschreibungen für das pädagogische Personal als ersten Schritt zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen.

Begründung:

Unzureichende Gefährdungsbeurteilung: Gemäß § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Dabei ist nach der Leitlinie der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger vorzugehen.

Die Festlegung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten als Voraussetzung für die Ermittlung möglicher Gefährdungen ist für das schulische pädagogische Personal bisher unzureichend erfolgt. Die Aufgaben sind zwar allgemein durch das Lehrerarbeitszeit-

aufteilungsgesetz und in unterschiedlichen Verordnungen und Anweisungen formuliert, aber sie sind nicht in einem organisatorischen Zusammenhang als verbindliche arbeitsorganisatorische Anforderung (Aufgabenbeschreibung) erfasst.

Notwendige Entlastung:

Der Personalrat Schulen hat bereits 2006 in einem Initiativantrag darauf hingewiesen, dass die Fülle der außerunterrichtlichen Aufgaben zusätzlich zur gesetzlich geregelten Unterrichtsverpflichtung zu einer Überschreitung der Gesamtarbeitszeit führt und eine Gefährdung für die Gesundheit der Lehrkräfte bewirkt. Im Mitbestimmungsverfahren wurde von der Einigungsstelle die Überlastung anerkannt und ein (unserer Auffassung nach unzureichender) Entlastungspool im Umfang von sechs Stellen eingerichtet. Seit dem Einigungsstellenbeschluss von 2008 sind jedoch erhebliche neue Aufgaben durch schulorganisatorische Veränderungen hinzugekommen. Beispielhaft hierfür seien die Inklusion, der Aufbau der Oberschule und die Projektarbeiten in der Oberstufe genannt.

Es sind daher für die Ermittlung möglicher gesundheitlicher Gefährdungen des pädagogischen Personals zunächst Aufgabenbeschreibungen zu erstellen, um den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen zu genügen.

Konsequenzen:

Sollten diese Arbeitsplatzbeschreibungen und die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass gesundheitliche Gefährdungen vorhanden sind, so ist laut Arbeitsschutzgesetz Abhilfe zu schaffen – entweder durch eine Reduzierung der außerunterrichtlichen Verpflichtungen oder durch eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl.

Inklusion ja – aber die Rahmenbedingungen müssen stimmen!

Die Personalversammlung der Lehrkräfte vom 04.06.2014 erwartet von der Senatorin für Bildung, dass die enormen Belastungen der inklusiven Beschulung für alle Beteiligten gesenkt werden.

Deshalb fordert die Personalversammlung:

- Für alle Lehrkräfte sind Team- und Kooperationszeiten im Stundendeputat zu berücksichtigen.

- Eine umgehende wissenschaftliche Evaluation der bisherigen Praxis der inklusiven Beschulung und Begleitung des laufenden Prozesses.
- Für jede sogenannte Inklusionsklasse ein Klassenlehrerteam, bestehend aus Regel- und Sonderschullehrkraft.
- Ausreichende und ansprechende mit Förder- und Differenzierungsmaterial ausgestattete Räume für Einzel- oder Kleingruppenarbeit.
- Für Unterricht, Beratung und Diagnostik muss die Stundenzuweisung der Sonderpädagog_innen nach diesen drei Aufgabengebieten gesondert erfolgen.
- Ein Vertretungspool für mittel- und langfristige Vertretungsanlässe von Sonderpädagog_innen ist dringend einzurichten.
- Im Umfang von mindestens 15 Unterrichtsstunden fördert und unterrichtet die Sonderschullehrkraft im LSV-Bereich in Doppelbesetzung mit im Unterricht der »Inklusionsklasse«, mit weiteren Stunden erteilt sie Fachunterricht nur im Jahrgang.

Forderungen für den Primarbereich:

- Schaffung von zuverlässigen Rahmenbedingungen durch eine Erhöhung der Sonderpädagogik-Planstellen auf das geplante Stellenvolumen der Sekundarstufe.
- Zuweisung einer Sonderpädagogik-Stelle als Basisversorgung für alle mehr als einzügigen Grundschulen. (Überzählige Sonderpädagogikstunden werden im Regelbereich erteilt.) Verteilung der weiteren

Sonderpädagogikstunden nach Anzahl der SuS und Anrechnung einen realistischen Sozialindikator.

- Erhöhung der ZUP-Leitungsstunden in Abhängigkeit Sozialindikatoren und Größe der Schule bzw. des Schulverbunds.

Forderungen für die Oberschulen:

- An den Oberschulen eine verbindliche und unverzügliche Rückkehr zu den Startbedingungen der inklusiven Beschulung (15 bis 17 Regelschüler_innen und maximal 5 Kinder mit anerkanntem sonderpädagogischen Förderbedarf).
- Mehr Sonderpädagogikstellen für die Oberschulen, damit durch die inklusive Beschulung keine weiteren zusätzlichen Belastungen für die Lehrkräfte entstehen und alle Schüler_innen optimal gefördert werden können.

Begründung:

Den Schulen und Lehrkräften wird im Verlauf des Prozesses immer deutlicher, dass die Ressourcen der inklusiven Beschulung nicht ausreichend sind und ohne eine Erhöhung die Inklusion nicht gelingen kann. Dies wird auch durch die Umfrage des PR-Schulen im März 2014 zu den Bedingungen der inklusiven Beschulung bestätigt. Durch die fehlenden Ressourcen und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Umsetzung sinkt die Akzeptanz der inklusiven Beschulung in den Schulen und auch in der Öffentlichkeit.

Nur mit einer Reduzierung der Belastungen für alle Beteiligten kann der Auftrag des Schulgesetzes in allen Schulen umgesetzt werden.



Demo



Übergabe der Anträge

Gender – endlich auf die Beine gestellt!

■ Was willst du und was können wir leisten?

Die Gender-Gruppe nimmt endlich Fahrt auf. Neuerdings basteln wir an einer Stakeholder-Liste, die durch Interviews abgearbeitet werden soll. Wir möchten für Gender Verantwortliche oder mit dem Thema beruflich Beschäftigte nach dem eigenen Standpunkt zu ihrem Thema fragen. Und darüberhinaus möchten wir wissen, welche Bedeutung Gender in ihrem Arbeits- und Verantwortungsbereich gegeben wird. Zur Vorbereitung pla-

nen wir ein Interview mit einer im Bereich Gender arbeitenden wissenschaftlichen Mitarbeiterin und zugleich stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hildesheim.

Kern der Gender-Arbeit sind die Jugendlichen, deshalb wird diskutiert, inwieweit das Konzept des Empowerment unsere gewerkschaftliche Arbeit unterstützen und bereichern kann, z.B. durch die Einbindung von interessierten Jugendlichen. In Hamburg beispielsweise hat eine Frauengruppe einen Mädchenbeirat eingerichtet, dem Entscheidungsgewalt übertragen wird: »Mädchen gestalten

die Gesellschaft«. Über die Bereicherung unserer Diskussion freuen wir uns!!

Alle diese Aufgaben machen natürlich mehr Sinn, wenn die Gender-Gruppe weitere Kollegen und Kolleginnen zur Unterstützung gewinnen kann. Wer sich angesprochen fühlt, möge sich bei uns oder in der GEW melden! Unsere nächste Sitzung findet am **Dienstag, 23. September, um 18 Uhr im Bürgerhaus Weserterrassen** statt. Das oben genannte Interview wird evtl. schon vor dem 23. 9. möglich, wer dabei sein möchte, muss sich also Anfang des kommenden Schuljahrs melden.

Anke Schley,
Ulrich Hütter,
Gaby Thienken