

OGS

Teilzeit. Befristet. Schlecht bezahlt!

Der OGS in Zahlen

27.900 OGS-Plätze oder 1.116 Gruppen à 25 SchülerInnen mit jeweils zwei beschäftigten Personen bedeuten, dass in Köln mehrere tausend Menschen im Offenen Ganzttag arbeiten - leider nicht ausreichend bezahlt und oft in Teilzeit mit geringem Stundenumfang oder auch nur mit Honorarverträgen. Versorgungsquote: Cirka drei von vier Kölner Grundschulkindern (78%) sind im Schuljahr 2015/2016 in einer OGS, Tendenz weiter steigend.

Das Kölner Erfolgsmodell Offener Ganzttag aus Sicht der Beschäftigten

Die Pilotphase für die Offene Ganzttagsschule (OGS) ist in Köln lange vorbei. Der Offene Ganzttag ist im Schuljahr 2003/2004 mit vermuteten Bedarfszahlen gestartet. Die damaligen Annahmen haben sich nicht bestätigt. Die Stadt wurde in kürzester Zeit von der Nachfrage der Eltern überrollt. Bis heute erzeugen die Eltern Jahr für Jahr Druck auf die Stadt, weil diese die von den Eltern benötigten Ganzttagsplätze nicht bereit stellen kann.

Während der Ausbau massiv fortgesetzt wurde, hat sich die Finanzierungsgrundlage kaum verändert. Dieses Missverhältnis kompensieren in Köln allein die Beschäftigten. Nur dank ihres immensen Einsatzes kann der Kölner Offene Ganzttag als Erfolgsmodell verkauft werden.

Mit dieser Broschüre möchten wir über die Folgen dieser widersprüchlichen Entwicklung aus der Sicht der Beschäftigten in Köln berichten.

Ich arbeite gern im Offenen Ganztage, aber ...

Die OGS zwischen Personalmangel, Raumnot und schlechter Bezahlung

Zu verschiedenen Anlässen erreichten uns Berichte von Beschäftigten aus den Offenen Ganztage Schulen in Köln. An dieser Stelle möchten wir die Berichte ganz oder auszugsweise dokumentieren. Sie erscheinen uns typisch für die meisten offenen Ganztageeinrichtungen in Köln. Sie markieren die Schwachstellen im System, die den Beschäftigten die pädagogische Arbeit erheblich erschweren.

Alle Beiträge wurden anonymisiert. Die VerfasserInnen sind der Redaktion bekannt.

Starten wir mit einem ganz normalen Tag in einer OGS, den eine Kollegin so beschreibt:

„Ich arbeite gerne im Offenen Ganztage ... in einem so genannten Brennpunkt. Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund beträgt 90 %. Ich habe hier den täglichen Tagesablauf in meiner OGTS aufgelistet:

- Ankommen der Kinder ca. 13.00 Uhr bzw. 13.30 Uhr im OGS
- Lernzeit 1. und 2. Schuljahr
- 13.30 Uhr Mittagessen/ Zähne putzen
- Lernzeit 3. und 4. Schuljahr
- AG bzw. Spielen auf dem Schulhof bzw. im Gruppenraum
- Obstrunde
- 16.00 Uhr Verabschiedung

Das liest sich ja ganz gut. Nur sind diese Punkte zeitlich sehr eingegrenzt. Lernzeiten und Mittagessen dauern jeweils eine halbe Stunde. Zeit, um sich mit einzelnen Kindern zu beschäftigen, bleibt kaum. Kaum Zeit bleibt auch für ein Gespräch unter den KollegInnen einer Gruppe. Mit anderen MitarbeiterInnen sind nur Türgespräche möglich. Qualität ist für uns fast zum Fremdwort geworden. Es entsteht der Eindruck, dass wir eine Kinderverwahranstalt sind. Die Klärung von Streitigkeiten zwischen Kindern beansprucht die meiste Zeit oder wenn Entschuldigungsbilder für andere Kinder gemalt werden müssen. Ein gemeinsames Erleben in der Gruppe ist kaum möglich.

Die Zeit fehlt! Bastelarbeiten, Vorlesen usw., dafür ist kaum Zeit da. Manche KollegInnen fertigen in der Freizeit Bastelarbeiten an, welche dann schnell in der Gruppe fertig gestellt werden. Bezahlte Vorbereitungszeit gibt es nicht! Besprechungen für das gesamte Team gibt es maximal einmal im Monat! Elterngespräche werden auf dem Flur geführt. Manche KollegInnen treffen sich nach Feierabend auf der Parkbank, um noch mal schnell Probleme der Gruppe auszutauschen. Trotzdem wird von den MitarbeiterInnen eine qualitativ hochwertige Arbeit erwartet. Nur ist das in unserer OGS nicht möglich. Die Ansprüche an den Offenen Ganztage sind gestiegen. Aber wo bleiben die MitarbeiterInnen? So sieht die Praxis aus und nicht so, wie oft von den Medien und auch den Politikern beschrieben!“



Der nachfolgende Bericht geht auf neue zusätzliche Herausforderungen für den Offenen Ganztage ein, die trotz Zeit- und Raum Mangels von den Beschäftigten bewältigt werden müssen. Problematisch ist in fast allen Offenen Ganztage Schulen die Organisation und Qualität der Mittagsversorgung.

„Dank des Idealismus, mit dem alle KollegInnen arbeiten, ist unsere OGS nicht gänzlich im Chaos untergegangen. In der OGS, in der

ich arbeite, sind Kinder, welche durch ihr Verhalten (Schreikrämpfe, Aggression) die ganze Gruppendynamik durcheinander bringen. Meist muss dann die ohnehin knappe Zeit für Telefonate mit den Eltern und für Gespräche mit den Lehrern aufgewendet werden, bis eine Lösung für diese Kinder getroffen werden kann.

Inklusion - das Wort hat sicher jeder schon einmal gehört. Wir haben diesbezüglich keine Schulungen erhalten, wurden sprichwörtlich ins kalte Wasser geschubst. Niemand hat uns vorher gefragt, ob wir uns das zutrauen! Zusätzliche Berichte und Beobachtungsbögen müssen ausgefüllt werden. Es werden immer mehr Kinder aufgenommen, aber es gibt nicht mehr Zeit. Es ist und bleibt eine Halbtagsstelle, ohne Vorbereitungszeit, ohne Zeit für Gespräche mit Kollegen usw.

In unserer OGS besteht akuter Rummangel. Wir sitzen teilweise mit 25 bis 30 Kindern in einem Raum. Dort wird alles erledigt: Mittagessen, Hausaufgaben, Spiele. Es gibt keine Rückzugsmöglichkeiten für einzelne Kinder! Die viel zu kleine Küche teilen sich in unserem Haus zwei Offene Ganztagschulen. Fazit: es werden Gerichte „gekocht“, die weniger arbeitsintensiv sind. Also sind Pizza, Pommes, Currywurst und Co. an der Tagesordnung. Aus einer Aufwärmküche kann leider nichts in Richtung gesundheitsbewusster Ernährung werden, wir werden weiter Gemüsemuffel produzieren. Schade eigentlich.“

Inklusion von Kindern mit besonderem Förderbedarf.

Hier kann die Stadt Köln auf einen Inklusionsplan für Kölner Schulen verweisen, den sie im Mai 2012 der Öffentlichkeit vorgelegte. Darin wird für den OGS festgestellt, dass „zunächst ein erhöhter Standard der Basisausstattung zugrunde gelegt (werden muss) und darauf aufbauend weitergehende flankierende Maßnahmen und Standards (...) für die Betreuung und

Förderung von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Förderbedarfen notwendig sind.“ (vgl. „Inklusionsplan Kölner Schulen, 2012, S. 48).

Dies bestätigt der folgende Bericht:

„Der Offene Ganzttag soll unter den ohnehin schwierigen Bedingungen auch noch die Inklusion bewältigen d.h. den Kindern mit besonderem Förderbedarf gerecht werden: den Kindern ohne deutsche Sprachkenntnisse, den Kindern mit traumatischen Erlebnissen aus Flucht und Vertreibung oder aus schwierigen Verhältnissen, den Kindern aus verschiedenen Kulturen mit unterschiedlichen Weltansichten, den Kindern mit hohem familiären Unterstützungsbedarf. Diesem Anspruch fühlen sich viele Beschäftigte in der Schule und in der OGS nicht gewachsen. Hier müssen neue Strukturen und bessere Bedingungen geschaffen werden. Es braucht Zeit für konzeptionelle Arbeit und gestalterische Aufbauarbeit bei den gegebenen Bedingungen (Einsatz von Integrationshelfern, Vernetzung zur familiären Unterstützung usw.).

Die Stadt Köln gibt für Kinder mit besonderem Förderbedarf noch einiges Geld zusätzlich pro Kind in den Ganzttag. Für einige Schulen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf stockt die Stadt pro Gruppe ein wenig auf. Und auch für Flüchtlingskinder gibt die Stadt befristet auf ein Jahr freiwillig zusätzliche Mittel. All diese Maßnahmen werden durch die immer dünner werdende grundsätzliche finanzielle Ausstattung der OGS konterkariert. Für eine strukturelle Entwicklungsarbeit fehlt es an allen Ecken und Enden, ebenso für die Bewältigung der Alltagsprobleme und Konflikte, die aufgrund von Traumata, unterschiedlichen kulturellen Wertevorstellungen und fehlender Integration in Gruppen entstehen.“

„Wir sind jetzt verantwortlich für das, was in der Zukunft geschieht.“

Karl Popper, Philosoph

Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit wird in allen Berichten deutlich. Eine Kollegin beschreibt die Unzulänglichkeiten so:

„Die Kinder werden doch nur vom Unterricht durch die Essenssituation geschleust, dann weiter in die Lernzeit und dann in die vielen AGs geschoben. Dann ist schon Ende der ‚Betreuungszeit‘. Wozu braucht man da noch Pädagogik? Menschen sind keine Roboter. Sie unterscheiden sich von diesen durch Emotionen, die aufgenommen und bearbeitet werden sollten. Sie zu ignorieren ist kaum die richtige Option.“

Vergütung im Offenen Ganztage in Köln Ein konkretes Beispiel

„Nach meinem Studium der Diplom-Pädagogik habe ich begonnen, als Gruppenleitung im Offenen Ganztage an einer Kölner Grundschule zu arbeiten. Ich arbeite gerne mit Kindern, die Zusammenarbeit im Team ist toll.

Allerdings kann ich von meinem Gehalt nicht leben. Meine Fixkosten könnte ich noch stemmen, allerdings bliebe dann nicht mehr viel übrig. Sich jeden Monat etwas zurückzulegen, sprich: sparen, ist nicht möglich. Über ein Auto und ausgiebige und erholsame (Fern-)Reisen lohnt es sich gar nicht nachzudenken.

Die meisten meiner OGS-KollegInnen sind Zweitverdiener neben dem Ehepartner oder haben einen Nebenjob. Ich kann von Glück reden, dass ich noch einem Zweitjob nachgehen kann, der sich mit der Arbeit als OGS-Gruppenleitung einigermaßen vereinbaren lässt. Als OGS-Gruppenleitung mit einer 25-Stunden-Woche verdiene ich ca. 1000 € netto. Ich hätte gerne mehr Stunden, da die Zeit so gut wie nie ausreicht. Doch das können sich die OGS-Träger nicht leisten. Häufig müssen diverse Vorbereitungen in der Freizeit erledigt werden.“

Die Berichte geben wieder, was auch in den umfangreichen Begleitforschungen zu den Offenen Ganztage Schulen untersucht wird.

Laut „Bildungsbericht Ganztage“ (BiGa) in NRW hat sich die Situation des Personals in den letzten Jahren verbessert: „Mehr als 80 % der Fachkräfte im Ganztage (gehen) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach und drei Viertel der Fachkräfte verfügen über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.“

Diese Entwicklung - hin zu unbefristeten Arbeitsverträgen - muss für Köln bezweifelt werden. Hier wird der Offene Ganztage ausschließlich in freier Trägerschaft bestritten. Die Träger sind abhängig von jährlichen Haushaltsentscheidungen der Stadt und befristet häufig die Arbeitsverträge ihrer MitarbeiterInnen wegen der auf ein Schuljahr befristeten Kooperationsverträge.

Auch die im Bildungsbericht Ganztage genannten Untersuchungen über den Anteil der Vollzeitbeschäftigung im Offenen Ganztage zeigen, dass dieser als Arbeitsplatz leider immer noch prekär ist. So liegt „der Anteil der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte in der OGS [...] aktuell bei 9%, weitere 7% sind vollzeitnah mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis unter 38,5 Stunden tätig. (vgl. BiGa) Dabei wünschen sich 41% der teilzeitbeschäftigten Fachkräfte in der OGS einen höheren Beschäftigungsumfang.

Hinzu kommt ein akuter Fachkräftemangel. Er wird für Offene Ganztage Schulen in NRW und Köln ein wichtiges Thema bleiben, denn der Bedarf von Eltern und Kindern an Ganztageplätzen steigt weiter. Köln will in Kürze eine Bedarfsdeckung von 83 % erreichen. Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Offenen Ganztage müssen sich nach 11 Jahren Stillstand auch in Köln endlich zu einer fairen Bezahlung mit angemessenen Arbeitszeiten ändern, die den oftmals berechtigten Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung auffangen. Für eine qualitativ hochwertige Ganztage Schule müssen dringend die nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden!

**Bildungsarbeit
darf nicht prekär sein!**

Inklusion ohne Ganzttag geht nicht.

„Durch die Aufnahme von Kindern mit Handicap in die Offene Ganzttagsschule ergeben sich besondere Notwendigkeiten (...). Voraussetzung für eine erfolgreiche Inklusion sind erst einmal gute Grundbedingungen für die OGS.“ Die von der Kölner Stadtverwaltung eingesetzten Expertenrunde Inklusiver Ganzttag hat „erheblichen Nachbesserungsbedarf.“ festgestellt. In den Handlungsschritten für die Umsetzung fordern die Experten die „Bereitstellung der Rahmenbedingungen und der Ressourcen für attraktive Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen, die mehr Konstanz ermöglichen“ und konkretisieren dies folgendermaßen:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die mehr Konstanz ermöglichen, zum Beispiel angemessene Zeiteile für die Vor- und Nachbereitung, Leitung, Kommunikation, Fortbildung, Koordination und Kooperation in der Arbeitszeit;
- Schaffung attraktiver Beschäftigungsverhältnisse, das heißt in der Regel volle Erzieherstellen (39 Stunden pro Woche) mit tariflicher Vergütung.

- Zukünftige Erhöhungen der Landesmittel müssen unbedingt zur Anpassung der Gehälter verwendet werden können, um konstante Bezugspersonen zu gewährleisten und ein Abwandern in andere Institutionen zu verhindern. Die erweiterten Zeiten fördern Qualität durch Möglichkeiten der Kooperation mit Schule (Rhythmisierung), für Teambesprechungen (auch mit Lehrerinnen und Lehrern), Fortbildungen, Qualitätsmonitoring, Elternarbeit und so weiter;

- Professionelle Begleitung der multiprofessionellen Teams (Supervision, Schulung von Leitung, Beratungsangebote, Selbstevaluationsinstrumente) und Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen in der Phase der Umstrukturierung (Coaching, Weiterbildung bezüglich Förderbedarfe); Wertschätzen der (fachlichen) Vielfalt;

- Fortbildung über behinderungsspezifisches Know-how.

(Die Zitate sind Auszüge aus den Empfehlungen einer von der Kölner Stadtverwaltung eingesetzten Expertenrunde „Inklusiver Ganzttag“ vom 18. Oktober 2011)



Wie viel Geld braucht der Offene Ganztag?

„Wie hoch muss der Zuschuss zum Offenen Ganztag sein, wenn die MitarbeiterInnen im Offenen Ganztag nach Tarif bezahlt würden?“ Diese Frage richtete ein Landtagsabgeordneter an die KollegInnen des Arbeitskreises, die den Abgeordneten im Düsseldorfer Landtag aufsuchten, um ihn mit der prekären Situation und der schlechten Bezahlung im Offenen Ganztag zu konfrontieren.

Der Arbeitskreis „Offene Ganztag Schule“ (AK OGS) hat sich die Beantwortung dieser Frage als Arbeitsauftrag gestellt und begonnen, die Eckdaten für eine Berechnung zusammenzutragen.

Ausgangsannahme für die Berechnung ist eine Schule mit 8 Gruppen (pro Jahrgang 2 Gruppen), die von jeweils einer Gruppenleitung (Entgeltgruppe S 6) und einer Ergänzungskraft (Entgeltgruppe S 4) betreut werden. Die Eingruppierung erfolgt nach Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). (Stand: März 2015). Mit dem zukünftigen verbesserten Eingruppierungstarifvertrag wird sich die Diskrepanz zwischen der Bezahlung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und im OGS-Bereich noch drastisch verschärfen.

Grundlage für die Berechnung der Personalkosten ist die Ermittlung des Zeitbedarfs pro Gruppe:

Betreuungszeit 12-16 Uhr	20 Stunden
Vor- und Nachbereitung 25%	5 Stunden
Interne Teamsitzungen	2 Stunden
Treffen mit Lehrerteam	0,5 Stunden
Abstimmung Kleingruppe	1 Stunde
Vertretung	1 Stunde
Fort- und Weiterbildung	1 Stunde
Ferien	3 Stunden
Erforderliche bezahlte Gesamtarbeitszeit	33,5 Stunden

Diese 33,5 Stunden sind die Grundlage für die Berechnung der Kosten pro Gruppe. (Sie berücksichtigt nicht den Mehrbedarf für eine inklusive Betreuung im der OGS.) Das ergibt mit 8 multipliziert die Betreuungskosten pro Schule. Hinzu kommen pro Schule die Kosten für die Koordination der Gruppen (Entgeltgruppe S 13), für den Koch (15 Euro/Stunde) und für die Küchenkräfte (8,50 Euro/Stunde) sowie die anteiligen Kosten für Verwaltung (EG 8) und die Koordination von mehreren Schulen (S 15).

Bei den Eingruppierungen haben wir überall die Erfahrungsstufe 3 (TVöD) zugrunde gelegt (Stand März 2015).

Berechnet für eine Schule mit 8 Gruppen (pro Jahrgang 2 Gruppen) mit jeweils einer Gruppenleitung (S 6) und einer Ergänzungskraft (S 4), sowie pro Schule eine Koordination (S 13), einem Koch (15 Euro/Stunde) und Küchenkräften (8,50 Euro/Stunden) und anteilige Kosten für Verwaltung (EG 8) und die Koordination von Schulen (S 15) ergäbe dies jährliche tarifliche Personalkosten von 667.777,66 €.

Zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung finanzieren Land und Kommunen mit Ihren Pflichtanteilen eine solche Schule mit 277.400 € jährlich. In Köln beträgt der Anteil von Land und Stadt für eine 8-gruppige OGS wegen zusätzlicher freiwilliger Leistungen der Stadt immerhin 354.000 €/Jahr. Es bleibt ein Finanzierungsdefizit von 313.777,66 € pro Jahr (Stand März 2015).

Das heißt: Konkret fehlen den Trägern der Offenen Ganztagsschulen in Köln knapp 47% der Mittel, die nötig wären, um die Beschäftigten im Offenen Ganztag so wie das Personal in städtischen Einrichtungen zu bezahlen.

Eine detaillierte Aufstellung finden Sie auf der Homepage der GEW Köln:

www.gew-koeln.de/Schule/Ganztag

Der Kölner Sonderweg

Erhöhung der Landeszuschüsse für die OGS ab Februar 2015

Nach etlichen Hinweisen, Protesten, Diskussions- und Informationsveranstaltungen, bei denen die Beschäftigten und deren Gewerkschaft immer wieder auf die Missstände im Offenen Ganzttag hingewiesen haben, gab es im November 2014 eine erste Information, dass die Landesregierung beabsichtige, endlich die Zuschüsse für den OGS zu erhöhen: Tatsächlich wurden zum 1.2.2015 und zum 1.8.2015 die Landeszuschüsse um jeweils 1,5 Prozent erhöht und ab 2016 soll dann jährlich jeweils zum Schuljahresbeginn eine 1,5 %-Erhöhung erfolgen. Die Träger bekommen aus Landesmitteln ab dem 1.8.2015 pro Kind und Schuljahr statt 700 Euro 722 Euro und für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf statt 1400 Euro ab dem 1.8.2015 1.464 Euro. Die Kommunen sind verpflichtet, ihren Anteil ebenfalls um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen. Ein entsprechender Hinweis findet sich in der Mitteilung der Landesregierung vom 27.11.2014: „Die geplante Indexierung soll auch für den kommunalen Anteil vorgenommen werden.“ Das heißt, der Pflichtanteil der Stadt muss von 410 Euro auf 422 Euro steigen (siehe Erlass 11-02 Nr. 19 „Zuwendungen für die Durchführung außerunterrichtlicher Angebote offener Ganzttagsschulen im Primarbereich“ vom 19.5.2015).

Durch die Anhebung der Fördersätze soll die quantitative und qualitative Weiterentwicklung der Offenen Ganzttagsschulen in NRW unterstützt werden. Darüber hinaus sind zusätzliche Landesmittel für die inklusive Beschulung von Kindern auch ohne festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarf und, zunächst für die Dauer von 12 Monaten, erhöhte Fördersätze für neu zugewanderte Kinder aus Flüchtlingsfamilien und Kinder in vergleichbaren Situationen (z.B. Sinti und Roma) vorgesehen.

Der Kölner Sonderweg

Die Erkenntnis, dass der Offene Ganzttag unterfinanziert ist, hat in Köln schon früh dazu geführt, dass die Stadt zur Qualitätssicherung ihren kommunalen Pflichtzuschuss um einen freiwilligen Anteil erhöht hat. Aber: Freiwillige Leistungen der Kommunen sind problematisch. Sie sind unsicher in der Höhe und in der Dauer. Sie

können, wie die Kölner Beispiele zeigen, durch Ratsbeschlüsse jederzeit gekürzt oder gestrichen werden und bei Bedarf zur Sanierung des allgemeinen Haushaltes herangezogen werden.

Eine kurze Chronik

2010 beschloss der Rat der Stadt Köln die Reduzierung dieser zusätzlichen kommunalen Mittel um 5 %. Lapidare Begründung: „aufgrund der prekären Finanzsituation der Stadt Köln zwingend notwendig“. Dieser Kürzungsbeschluss gilt bis zum heutigen Tag und wird jährlich erneuert.

2011 erhielt die Stadt zusätzliche Landesmittel mit der Empfehlung, diesen Zuschuss an die Beschäftigten im Offenen Ganzttag weiterzugeben. Die Stadt hat ihn - mit Zustimmung der Kölner Träger - für den weiteren Ausbau, d. h. für zusätzliche OGS-Plätze genutzt. Die KollegInnen im Offenen Ganzttag gingen leer aus.

2013 beschloss der Kölner Rat im April die Kürzung des freiwilligen kommunalen OGS-Anteils um 2,8 % ab dem Schuljahr 2013/2014 und für die Folgejahre zur Konsolidierung des Kölner Haushaltes. (weiter nächste Seite)



Für die OGS-MitarbeiterInnen in Köln kein Problem:
„Wir vervierfachen die OGS-Plätze müttelos.“

2015 Beginnend mit dem Schuljahr 2014/2015 erhöht das Land nun nach Jahren des Stillstands die Zuschüsse für den Offenen Ganzttag um 1,5 % jährlich mit der Festlegung, dass der kommunale Anteil ebenfalls um 1,5 % jährlich erhöht wird (Erlass 11.02. Nr. 19 vom 19.5.2015).

Damit ist endlich die Chance gegeben, dass die Kölner Träger ihre Beschäftigten nach Jahren des Stillstands besser bezahlen und einen ersten Schritt in Richtung Tarif des öffentlichen Dienstes gehen können und dass die Träger, die bisher tariflich gezahlt haben, einen „Nachteilsausgleich“ erhalten.

Mit dieser Erwartung haben die Beschäftigten und die Kölner GEW die Ratsvertreter angeschrieben, damit diese sich - wie von allen Parteien auf einer Wahlveranstaltung zugesagt - dafür einsetzen, dass diese Chance nicht vertan wird und die MitarbeiterInnen in den Kölner OGS - viele von ihnen nach 11 Jahren zum ersten Mal - eine Gehaltserhöhung bekommen. Doch weit gefehlt! Der Schulausschuss und der Rat der Stadt folgten der Empfehlung des Amtes für Schulentwicklung und entschieden - gegen die Stimmen der Linken:

„Der im Zuge dessen ebenfalls sukzessiv steigende Pflichtanteil der Kommune wird hingegen mit dem freiwilligen kommunalen Anteil verrechnet.“

Das hat zur Folge: Die Träger erhalten nur den erhöhten Landesanteil, von der Stadt erhalten sie keinen Cent mehr. Die 1,5-prozentige Erhöhung des kommunalen Anteils wird mit den freiwilligen Leistungen verrechnet.

Die 1,5-prozentige Erhöhung der Fördermittel des Landes allein wird nicht reichen, um regelmäßige Tarifierhöhungen des öffentlichen Dienstes auch im OGS-Bereich zu finanzieren! Die Bezahlung der Beschäftigten an der OGS darf aus Sicht der GEW nicht von der Finanzkraft der Kommune oder der Eltern abhängen. Um eine angemessene Bezahlung zu erreichen, müssen die Fördermittel vom Land deutlich höher ausfallen.

Weitere Informationen unter:
www.gew-koeln.de/Schule/Ganzttag

Der Arbeitskreis „Offene Ganzttagsschule“ (AK OGS) der GEW Köln

Der AK OGS der GEW Köln trifft sich seit 10 Jahren regelmäßig. Er ist Treffpunkt für OGS-Beschäftigte, TrägervertreterInnen, LehrerInnen bzw. Schulleitungen, aber vor allem **Beschäftigte**. Die Teilnehmerzahlen reichen von einer ca. 15-köpfigen Kerngruppe bis zu 100 TeilnehmerInnen, wenn Politik oder Verwaltung eingeladen sind. Die Themen erstrecken sich vom Erfahrungsaustausch über die Gestaltung des Offenen Ganztags, über Fragen der Entlastung für die Beschäftigten bis zum Kontakt zu Politik und Verwaltung. Die Termine des AK werden im Internet angekündigt unter

[www.gew-koeln.de /Die GEW/Fachgruppen und Arbeitskreise/Ganzttag](http://www.gew-koeln.de/Die_GEW/Fachgruppen_und_Arbeitskreise/Ganzttag)

GEW-Forderungen für den offenen Ganzttag

- Die GEW fordert von der Landesregierung NRW die **Aufnahme der OGS-Regelungen in das Schulgesetz** des Landes NRW. Die aktuelle Situation, dass der Offene Ganzttag über Erlasse geregelt wird, entspricht nicht mehr der Bedeutung der OGS.
- Die GEW fordert von der Landesregierung NRW eine finanzielle Ausstattung der OGS, die eine **tarifliche Bezahlung der Beschäftigten** ermöglicht.
- Die GEW fordert die Stadt Köln auf, nur noch mit Trägern des Offenen Ganztags zu kooperieren, die die **Bezahlung ihrer Beschäftigten am Tarif für den öffentlichen Dienst** (TVÖD und SuE) orientieren und die Gründung und Arbeit von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen unterstützen.
- Die GEW fordert langfristig einen **Ausbau der Grundschulen zu gebundenen Ganzttagsschulen**. Die OGS können nur ein Zwischenschritt sein auf dem Weg zu einem Ganztagsmodell, das eine optimale individuelle Förderung eines jeden Kindes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Zudem ermöglicht eine gebundene Ganzttagsschule, an der alle Kinder verpflichtend teilnehmen, eine geänderte Rhythmisierung des Schulalltags, weil die Trennung zwischen Vor- und Nachmittag aufgelöst wird.
- Die GEW fordert **multiprofessionelle Teams mit entsprechender Bezahlung**, die die hohen Ansprüche an die Arbeit in den OGS und eine individuelle Förderung der Kinder gewährleisten können. So sollen unter anderem SozialpädagogInnen, HeilpädagogInnen, LogopädInnen und MotopädInnen für eine qualitativ hochwertige pädagogische Betreuung eingestellt werden.
- Die GEW fordert die **Festlegung von Mindeststandards** für die personelle Ausstattung der OGS. Benötigt werden zwei hauptamtliche pädagogisch ausgebildete BetreuerInnen pro Gruppe mit voller Stelle und einem unbefristeten Vertrag, die Unterstützung durch weitere MitarbeiterInnen, Vertretungskräfte für den Krankheitsfall, zusätzliche Küchenkräfte, die nicht vom allgemeinen pädagogischen Personal abgezogen werden, die Einstellung von IntegrationshelferInnen in der OGS und eine Verwaltungskraft ab der 3. Gruppe.

Mitbestimmung im Offenen Ganztag

Die dezentrale Verteilung des Personals auf verschiedene Schulstandorte - oft über Stadt- und Gemeindegrenzen hinweg - erschweren sowohl die Kommunikation zwischen den Kollegien untereinander als auch zwischen Beschäftigten und Träger/Arbeitgeber. Konflikte bleiben nicht aus und belasten das Arbeitsklima. Ein Betriebsrat / eine Mitarbeitervertretung kann da Abhilfe schaffen. Viele unregelmäßige Dinge, die Unmut und Frust erzeugen, können z. B. durch Betriebsvereinbarungen entschärft werden, die Betriebsrat bzw. die Mitarbeitervertretung für die Beschäftigten aushandeln. Das dürfte nicht nur im Interesse der Beschäftigten sein sondern zugleich eine Entlastung für den Träger als Arbeitgeber. In jedem

Unternehmen besteht, sofern die Mindestbeschäftigtenzahl von sechs MitarbeiterInnen erreicht ist, ein Rechtsanspruch auf einen Betriebsrat bzw. eine Mitarbeitervertretung: auch im Sozial- und Erziehungsdienst! Diesen Rechtsanspruch haben auch die Beschäftigten im Offenen Ganztag. Gerade dann, wenn Regelungsbedarf besteht, ist ein Betriebsrat bzw. eine Mitarbeitervertretung unverzichtbar, sowohl für die Beschäftigten als auch für den Träger als Arbeitgeber. Informationen zur Betriebsratsgründung und Hilfestellung gibt es bei der Kölner GEW

[www.gew-koeln.de/Die GEW/Fachgruppen & Arbeitskreise/Betriebsräte](http://www.gew-koeln.de/Die_GEW/Fachgruppen_&Arbeitskreise/Betriebsraete)



Leitfaden für Eltern

Der Arbeitskreis OGS bietet den Eltern, die demnächst für ihr Kind in Köln einen OGS-Platz suchen, einen Leitfaden an. Dieser gibt eine Orientierung bei der Suche nach einem geeigneten OGS-Platz. Er beinhaltet auch einen Blick auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Der Leitfaden steht als Download zur Verfügung unter www.GEW-Koeln.de/Schule/Ganztag

Gemeinsam sind wir stark

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im DGB. Ihre Mitglieder begleiten Millionen von Menschen auf ihrem Bildungsweg, von der frühkindlichen Bildung bis zur Erwachsenenbildung. Die GEW ist parteipolitisch unabhängig, aber nicht unparteiisch. Wir sind überzeugt davon, dass gute Bildung, Erziehung und Betreuung auch gute Voraussetzungen braucht: bestens ausgebildete Fachkräfte, motivierende Rahmenbedingungen und eine abgesicherte Finanzierung von Kinder- und Jugendhilfe und sozialer Arbeit. Mit unseren Mitgliedern kämpfen wir für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und sichere Arbeitsplätze. Die GEW bietet ihren Mitgliedern zudem:



Rechtsschutz

Falsche Eingruppierung, unbezahlte Überstunden oder gar Kündigung? Als GEW-Mitglied genießen Sie kostenlosen umfassenden Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten, wenn nötig bis in die letzte Instanz.

Berufshaftpflicht

Im beruflichen Alltag ist schnell etwas passiert. Ein Kind verletzt sich und Sie tragen die Verantwortung. In diesem Fall ist es gut, einen starken Partner zu haben. Für GEW-Mitglieder hat das berufliche Risiko Grenzen. Sie sind bei Personen- und Sachschäden, bei Vermögensschäden und Schlüsselverlust versichert.

Beratung der Interessenvertretungen

Wie gut ihr Betriebsrat oder ihre Mitarbeitervertretung arbeitet, merkt man erst dann, wenn ein Problem auftaucht. Mit Schulungen und Vernetzungstreffen unterstützt die GEW schon vorher Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen, damit diese für ihre Aufgabe bestens gerüstet sind.

Information

Wenn es um Bildungs- und Tarifpolitik oder um Hilfen für den Berufsalltag geht, sind GEW-Mitglieder bestens informiert. Wir bieten für unsere Mitglieder Seminare, Fortbildungsmöglichkeiten und Fachpublikationen an. Im Mitgliedsbeitrag ist auch das Abonnement der Fachzeitschriften „Erziehung und Wissenschaft“ (E&W) und „neue deutsche schule“ (nds) enthalten.

Impressum

Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft
Stadtverband Köln
Arbeitskreis
Offene Ganztagschule
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Tel: 0221-516267
kontakt@gew-koeln.de
www.gew-koeln.de

Text und Redaktion:
Max-Georg Beier,
maxbeier@hotmail.com
Hildegard Merten,
hi.merten@web.de

Gestaltung:
Thomas Sommerkamp,
selnik@gmx.de

November 2015

**Eine weitere Broschüre
für MitarbeiterInnen im Offenen Ganztage mit wichtigen
rechtlichen Informationen erscheint
im Februar 2016 bei der GEW NRW.
www.gew-nrw.de / info@gew-nrw.de**



Mitglied werden!



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband Köln

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

E-Mail

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt

- bei Beamtinnen und Beamten 0,75 Prozent der 6. Stufe
- bei Angestellten 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

Antrag auf Mitgliedschaft

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
- teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent
- in Rente / pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis _____
- Referendariat/Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges _____

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Unterschrift