

# Betrifft Gymnasium

Das Info für niedersächsische Gymnasien



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Niedersachsen / Fachgruppe Gymnasien

Berliner Allee 16 · 30175 Hannover  
Telefon: 05 11 / 33 80 4-0

[www.gew-nds.de](http://www.gew-nds.de)

Januar/Februar  
2012

## Personalratswahlen 2012

Am 6. und 7. März werden die Personalräte neu gewählt

Im März werden in allen Schulen und Seminaren in Niedersachsen die Personalratswahlen durchgeführt. Es wird auf drei Ebenen gewählt:

- die Schul- und Seminarpersonalräte auf der Ebene der einzelnen Schule bzw. des Seminars
- die Schulbezirkpersonalräte bei den vier Regionalabteilungen der Niedersächsischen Landesschulbehörde
- der Schulhauptpersonalrat auf der Ebene des Kultusministeriums

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft will die in den Schulen Beschäftigten stärken und die Überlastung in den Schulen abbauen. Dabei muss die Wiederbesetzung aller Stellen sowie die Schaffung neuer Stellen für neue Aufgaben durchgesetzt werden.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und ihre Personalräte werden dieses Ziel ins Zentrum ihrer Tätigkeiten stellen.

Die Beschäftigten in den niedersächsischen Schulen stellen hohe Ansprüche an ihre Arbeit. Diese können sie aber nur erfüllen, wenn ihr Arbeitgeber auch entsprechende Rahmenbedingungen bereitstellt. In den letzten Jahren sind die Bedingungen für eine gute Arbeit zu Lasten der Beschäftigten verschlechtert worden. Als Konsequenz dieser steigenden Belastungen haben neu Eingestellte vielfach ihre Arbeitszeit reduziert, um ihre Arbeit sorgfältig bewältigen zu können. Ältere Kolleginnen und Kollegen halten in vielen Fällen der Belastung nicht stand und sind häufig gezwungen, vorzeitig aus dem Dienst auszusteigen

oder ebenfalls Stunden zu reduzieren. Darüber zu wachen, dass diese Tendenzen nicht zunehmen, sondern zurückgedrängt und bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten durchgesetzt werden, ist die zentrale Aufgabe aller Personalvertretungen - angefangen beim Schulpersonalrat einer einzelnen Schule bis zum Schulhauptpersonalrat beim Kultusministerium. Die Ursachen für die Arbeitsverdichtung liegen auf der Hand: Große Klassen und Kurse, zusätzliche Verwaltungstätigkeiten im Rahmen der eigenverantwortlichen Schule, permanentes Umschreiben von schulinternen Curricula und Konzepten, Ganztagschule ohne ausreichende Ressourcen, vielfältige Aufgaben im Rahmen der Ausbildung von Lehrkräften ohne Entlastung, Verdichtung der Arbeit im Referendariat.

Die GEW und ihre Personalräte werden sich massiv für folgende Ziele einsetzen:

- Die Senkung der Klassenobergrenzen und Kursstärken steht auf der Tagesordnung.
- Für zusätzliche Aufgaben müssen entsprechende Anrechnungsstunden bereitgestellt werden.
- Ganztagschulen sind entsprechend auszustatten.
- Der Weg der Ausweitung der Arbeitszeit ist falsch. Die GEW setzt sich für eine wirksame Begrenzung sowohl der Lebensarbeitszeit als auch der wöchentlichen Arbeitszeit ein. Die Heraufsetzung der Altersgrenze auf 67 muss im Rentenrecht und im Beamtenrecht zurückgenommen werden.
- Alle Beschäftigten müssen ein Recht auf Teilzeitarbeit bekommen. Wer Teilzeit beantragt, muss nicht zu einer besonderen Begründung gezwungen sein. Auch bei Teilzeit muss die Möglichkeit einer angemessenen Altersversorgung gewährleistet sein.
- Es gibt eine neue Regelung für Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte, in der deutlich schlechtere Bedingungen als bisher festgeschrieben sind. Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Konditionen verbessert werden und auch für Tarifbeschäftigte Altersteilzeit ermöglicht wird.

**Landeskonzferenz  
für Schulpersonalräte an Gymnasien und Gesamtschulen  
und alle anderen interessierten KollegInnen**

### Wie erreichen wir Entlastung am Arbeitsplatz Gymnasium und Gesamtschule?

Zum Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Finanz- und Bildungspolitik  
Es geht (nicht nur) um kleine Klassen und Kurse!

**Mittwoch, 22. Februar 2012, von 10.30 – 16.00 Uhr,  
FZH Vahrenwald, Vahrenwalder Straße 92, 30165 Hannover**

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 10.00 – 10.30 Uhr | Begrüßungskaffee  |
| 10.30 – 10.40 Uhr | Begrüßung<br><b>Eberhard Brandt</b> , Landesvorsitzender, FG Gesamtschulen, SHPR  |
| 10.40 – 11.30 Uhr | Referat und Aussprache<br><b>Henner Sauerland</b> , FG Gymnasien, Schulhauptpersonalrat<br>Personalräte und GEWerschaft<br>- unverzichtbar für die Interessenvertretung   |
| 11.30 – 13.00 Uhr | Referat und Aussprache<br><b>Dr. Patrick Schreiner</b> - Volkswirt, Leiter der Abteilung Wirtschaft<br>beim DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt<br>Was gefährdet die Finanzierung des staatlichen Bildungswesens<br>und wie kann sie gesichert werden? |
| 13.00 – 14.00 Uhr | Mittagspause mit Imbiss   |
| 14.00 – 16.00 Uhr | Referat und Aussprache<br><b>Prof. Rolf Wernstedt</b> – Historiker, ehem. Kultusminister und<br>Landtagspräsident<br>Entwicklung von Gymnasien und Gesamtschulen / Bilanz und Ausblick<br>Was ist aus den Reformzielen des deutschen Bildungsrats geworden?       |

Auch interessierte KollegInnen, die nicht Mitglied eines Personalrats sind, sind herzlich eingeladen. Anmeldungen bitte bis zum 17.2. an: [K.Fabian@GEW-Nds.de](mailto:K.Fabian@GEW-Nds.de) oder online unter [www.gew-nds.de/anmeldung-landeskonzferenz](http://www.gew-nds.de/anmeldung-landeskonzferenz)

**X**trem engagiert

# Anstiftung zum Lernerfolg – Elemente einer neuen Lernkultur

## Fachgruppe Gymnasium bildet sich weiter

Wie können SchülerInnen zum Lernerfolg angestiftet werden? Bei einem zweitägigen Seminar der Fachgruppe Gymnasium der GEW-Niedersachsen im vergangenen Oktober beschäftigten sich 28 interessierte KollegInnen im Jugendhof Sachsenhain in Verden mit dieser Frage. Die Referentin Dr. Carina Renold-Fuchs vom Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen der Universität Ulm und der Learning Factory in Beatenberg/Schweiz betonte dabei auch, dass nicht nur für SchülerInnen, sondern auch für die LehrerInnen die Notwendigkeit der Lernerfolgsanstiftung besteht, und Letzteres gelang ihr nachdrücklich.

### Selbstwirksamkeit und Lernen

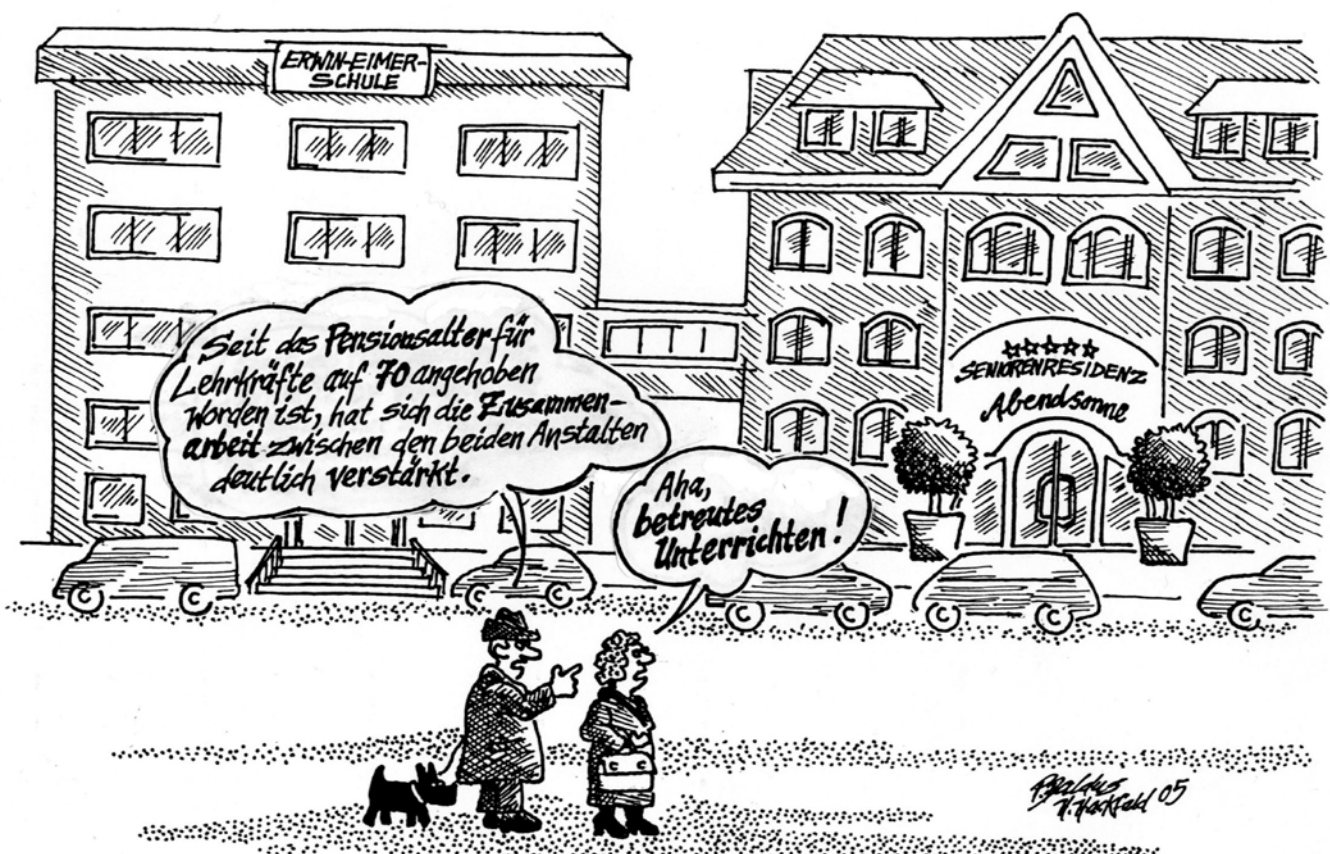
Die neueste Lernprozessforschung habe leider wenig zu bieten, wenn es um die Zusammenhänge von Kompetenzentwicklung und selbstwirksamem Lernen in Schulen gehe, stellte Renold-Fuchs fest. Forschungsergebnisse von R. Brockmeyer und B. Edelstein (*Selbstwirksame Schulen. Wege pädagogischer Innovation. Oberhausen: Laufen 1997*) bestätigen jedoch den positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Lernerfolg im schulischen Kontext. Deshalb kann man auch in der Schule davon ausgehen, dass Menschen sich auf Lernprozesse einlassen, wenn sie daran glauben, dass

sie ihnen gelingen. In der Volksweisheit „Glaube versetzt Berge“ stecke eben viel Wahrheit, und wenn sich hieraus Stolz entwickle, gar Leidenschaft entfalte, entstünde auch hohe Motivation, so die Referentin. Lernarrangements müssen also so angelegt sein, dass sich statt des Gefühls des Ausgeliefertseins ein „Ich kann es!“ herausbilde. In der Lehrkräfteausbildung in Israel werde beispielsweise ein ganzes Jahr darauf verwendet, dass LehrerInnen zunächst ihre eigenen Leidenschaften entdeckten, erst im dritten Ausbildungsjahr gehe es um Unterrichtsplanung und -praxis, in die dann die vorher gemachten Erfahrungen einfließen. Anhand von 5 Aspekten kann Selbstwirksamkeit gefördert werden: Der Lehrer wird: (1) Erfolgserfahrungen ermöglichen, (2) Vorbilder nutzbar machen/Lernen an Modellen ermöglichen, (3) mündliche Unterstützung geben, (4) eine motivierende Atmosphäre schaffen, (5) Erfolgserfahrungen reflektieren. Voraussetzung hierfür ist, dass die somit veränderte traditionelle LehrerInnenrolle im Sinne eines Coachings nur Sinn macht, wenn im Unterricht individuelle Lernherausforderungen gestaltet werden, die weder Angst durch Überforderung auslösen noch Langeweile durch Unterforderung entstehen lassen. Es sei notwendig, einen hohen Anspruch an das Überwinden von Widerständen und Schwierig-

keiten zu stellen, betonte die Referentin. Dieser müsse allerdings auf unterschiedlichen Lernniveaus erfahrbar sein, da Lernende unterschiedliche Lernvoraussetzungen hätten. Vielleicht entstehe dann das flow-Erlebnis des Lernens (siehe: *Das flow-Erlebnis, Mihaly Csikszentmihalyi, Klett Cotta, 2010*).

### Selbstwirksamkeit und Kompetenzorientierung

Wie lässt sich dies alles nun mit dem verbinden, was man mit kompetenzorientiertem Lernen assoziiert? Wie kann man Unterricht neuer Qualität kompetenzorientiert planen und durchführen und wie kann rückschauend kompetenzorientiert wertgeschätzt werden? Um sich diesen Fragen anzunähern, diskutierten Gruppen unterschiedliche vorgegebene Kompetenzdefinitionen und präsentierten schließlich ihre Sichtweisen. Dabei zeigte sich: LehrerInnen sehen, wie sehr Kompetenzen SchülerInnen verschrecken können. Es wird aber besonders deutlich, dass Kompetenzen dann Sinn machen, wenn sie im Fokus der Schülerinnen erfahrbar sind, wenn sie Türöffnerfunktionen haben und wenn sie von ihnen selbst überprüft werden können. Kompetenzen müssen also so formuliert werden, dass sie gewissermaßen als subjektive Aneignungsbegriffe für SchülerInnen dienen können.



Hiervon ausgehend, stellte Renold-Fuchs ein Kompetenzraster für SchülerInnen vor, in dem sie erkennen können, inwiefern sie bereits „selbstwirksam“ lernen, bzw. welche Lernmöglichkeiten sie für sich noch ausloten können (siehe: *Anstiftung zum Lernerfolg, Carina Fuchs, Bern 2006, S.16/17*). Dieses Buch ist zu empfehlen, denn es gibt knapp, präzise und aufgelockert wesentliche Orientierungen für Lerncoaches innerhalb des Konzepts der Selbstwirksamkeit!). Schließlich stellte sich die Frage, wie Kompetenzen im Sinne der Selbstwirksamkeit mit den kognitiv-fächerspezifischen und methodischen Zielen verbunden werden können. Dazu müssten die Curricula, wie sie Schulen für ihre Fächer auswiesen, als Lernplan für Schüler umgearbeitet werden. Dies könne mit Hilfe der Kompetenzraster geschehen, die einen Entwicklungshorizont abstecken, indem sie in differenzierter Weise den Weg von ein-

fachen Grundkenntnissen bis hin zu komplexen Fähigkeitsstufen für SchülerInnen beschreiben.

Das Seminar endete mit vielfältiger Arbeit zu konkreten Umsetzungen, u. a.: „Wann ist ein Schüler ein guter Schüler?“, „Wie lässt sich an `meiner´ Schule mehr selbstwirksames Lernen erreichen?“, „Konkrete Entwicklung eines Kompetenzrasters für eine anstehende UE“. Im Kontext der Arbeit der AG „Sinnvoll Hausaufgaben geben“ wurde zur sofortigen Umsetzung empfohlen: „Jeder Schüler kann doch seinen eigenen Lernweg suchen. Warum reicht hier nicht die Vorgabe eines Lernzieles?“

Es geht also um die Abkehr von derzeitiger „Labyrinthdidaktik“, die dadurch definiert ist, dass der Lehrplan für SchülerInnen (und auch Eltern) nicht transparent ist, hin zur Entwicklung einer „Horizontdidaktik“, die SchülerInnen Orientierung gibt. (Die

in Niedersachsen vorfindlichen Kompetenzansätze wären also zu hinterfragen und weiter zu entwickeln. Die Debatte ist überfällig! W.F.). Lernen wäre also so zu organisieren, dass „Bewusstseinsweiterung im kognitiven Bereich“ (Wissen), die „Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten“ (Können) und die „Entwicklung von Haltungen“ (Emotionen) tatsächlich miteinander verzahnt und für SchülerInnen als Orientierungswissen formuliert und verständlich gemacht werden.

Werner Fink

## **Ergebnisse der Gruppenarbeiten in Stichworten: Wie kann Selbstwirksamkeit gefördert werden?**

1. Könnenserfahrungen machen – Erfolgserfahrungen erleben und feiern („Wow, ich kann´s, ich hab´s geschafft!“): Fehlerkultur ändern / zweifarbig korrigieren / Stärkenliste, um Erfolg spürbar zu machen / differenziert arbeiten für Leistungsüberprüfung / Unterricht am Können der Schüler ausrichten / Würdigung auch außerschulischer Leistungen / projektorientiertes Lernen, Projektmanagement / Risikoerfahrungen ermöglichen, Risikobereitschaft stärken.

2. Vorbilder nutzen – Lernen an Modellen („Was der kann, kann ich auch!“): Leidenschaft zeigen – LehrerInneninteresse / authentisches LehrerInnenverhalten / Portfolio erstellen lassen: „Was sind Deine Vorbilder?“, Vorbilder bewusst machen / Zielorientierung: Wo wollen die Kids hin?

3. Mündliche Unterstützung geben („Hey, das kannst Du!“): Mut machen, loben, Fehler nicht als Defizit, sondern Chance des Lernens beschreiben / Vertrauensvorschuss: „Du hast Ideen“, „Du findest Lösungen“ / gezielte Einteilung von Gruppen, situativ: heterogen oder homogen / Zeitvorgaben genau überlegen, differenzierte Arbeitszeit geben für kleinere Gruppen und einzelne SchülerInnen.

4. Motivierende Atmosphäre schaffen („Auf geht´s, packen wir es an!“): Intensive Lehrer-SchülerInnenbeziehung herstellen / in der Sek II: Lehrer formulieren eigene Zweifel. Gemeinsames Arbeiten: Raumgestaltung, thematische Gestaltung / angstfreies Lernen / Baumarkt: die vielfältigsten Arbeitsmaterialien werden bereit gestellt.

5. Erfolgserfahrungen reflektieren („Welches war mein Beitrag zum Gelingen?“, „Was war hilfreich?“, „Wann fühlte ich mich wirklich gut?“, „was müsste ich besser machen?“): Lernstandserhebung / Konzentration auf einzelne SchülerInnen/SchülerInnen am Ende der Stunde loben, wenn sie sich bemüht haben / Stärken erkennen lassen und bewusst machen; Stärkenbox, Schatzkiste: „ich weiß, was ich kann“ – Selbstvergewisserung.

## Neues aus den Personalräten

### **Erlass „Dienstliche Beurteilungen“ ist in Kraft**

Der Erlass „Dienstliche Beurteilungen der Lehrkräfte“ ist seit dem 1. Januar 2012 in Kraft. Der Erlass trifft Festlegungen zum Beurteilungsanlass, zur Zuständigkeit, zum Beurteilungsinhalt, zum Gesamturteil und zu besonderen Verfahrensregelungen.

Es ist positiv zu bewerten, dass Lehrkräfte auch weiterhin nicht einer Regelbeurteilung nach § 3 der Beurteilungsrichtlinien des Landes unterzogen werden.

Von Bedeutung ist der Erlass insbesondere für alle Beamtinnen und Beamten in der Probezeit, aber auch für Kolleginnen und Kollegen, die sich um ein Beförderungsamt bewerben.

Bei der Beurteilung am Ende der Probezeit (Nummer 1 Buchstabe a) werden keine Rangstufen, also eine Art Abschlussnoten, verwendet. Es bleibt wie bisher bei der reinen Feststellung der Bewährung bzw. Nichtbewährung. In Nummer 4 des Erlasses heißt es, „...bei dem Beurteilungsanlass nach Nummer 1 Buchst. a (ist) als Gesamturteil die Bewährung oder die Nichtbewährung auszusprechen...“

Weiterhin ist die im Erlassentwurf enthaltene Regelung zu begrüßen, dass vor Ablauf der ersten Hälfte der Probezeit nicht zwingend eine Unterrichtsbesichtigung notwendig ist. Es reicht aus, aus dem Unterricht der Lehrkraft gewonnene Erkenntnisse (z. B. aus Unterrichtsbesuchen, die nicht mit einem Entwurf vorbereitet werden müssen) heranzuziehen. Vor Ablauf der gesamten Probezeit finden zwei Unterrichtsbesichtigungen statt.

Zum „Beurteilungsinhalt“ heißt es in Punkt 3 des Erlasses unter anderem:

„Die dienstliche Beurteilung besteht aus einer Beurteilung der im Beurteilungszeitraum erbrachten Arbeitsleistung, der Einschätzung der erkennbar gewordenen allgemeinen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie der für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften (...) Die dienstliche Beurteilung stützt sich zum einen auf die Besichtigung von in der Regel je einer Unterrichtsstunde in zwei verschiedenen Fächern und auf eine anschließende Besprechung des besichtigten Unterrichts. Die Besichtigung kann – sofern die Lehrkraft dort unterrichtet – in verschiedenen Sekundarbereichen oder Schulformen erfolgen. Dabei kann die Beurteilerin oder der Beurteiler zu ihrer oder seiner Unterstützung fachlich besonders geeignete Lehrkräfte (in der Regel Fachberaterinnen, Fachberater, Fachmoderatorinnen oder Fachmoderatoren) hinzuziehen.

Die dienstliche Beurteilung stützt sich zum anderen auf weitere Erkenntnisse, die die Beurteilerin oder der Beurteiler in ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit gewonnen hat. Auf Berichte, Niederschriften oder andere Schriftstücke kann Bezug genommen werden, soweit diese der oder dem zu Beurteilenden bekannt sind.“

Dem Vorschlag der GEW und des SHPR, dass nicht nur die Beurteilerin oder der Beurteiler, also Schulleiter/-in oder Dezernent/-in, sondern auch die zu beurteilende Lehrkraft, z. B. die Probebeamtin, beantragen kann, fachliche Unterstützung während einer Unterrichtsbesichtigung zu bekommen, ist das MK leider nicht gefolgt.

Ein Erlass, der die „Verfahren und Zuständigkeiten bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung sowie bei der Durchführung eines auf die Eignung für eine angestrebte Funktionstätigkeit bezogenen Auswahlverfahrens“ regelt, wird wahrscheinlich im Februar veröffentlicht werden.

### **Konzept „Eingliederungsmanagement“ kurz vor dem Abschluss**

Nach vielen Gesprächen zwischen SHPR und Kultusministerium über Verbesserungen und Änderungsnotwendigkeiten scheint der Entwurf für das Konzept des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nunmehr eine Fassung anzunehmen, die vom SHPR mitgetragen werden kann.

Das Konzept soll die für die betriebliche Eingliederung verantwortlichen Personen in Schulen und der NLSchB dabei unterstützen, für erkrankte Landesbedienstete im Schuldienst Schritt für Schritt passgenaue und auf den individuellen Fall abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln, die eine betriebliche Eingliederung in den Schuldienst ermöglichen. Es regelt das Verfahren der Wiedereingliederung nach langer Krankheit für die Beschäftigten in Schulbereich und gilt für alle Landesbedienstete, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen krank waren und damit Anspruch auf Maßnahmen der Wiedereingliederung in die tägliche Arbeit haben.

Die Umsetzung eines BEM ist grundsätzlich Aufgabe der NLSchB, der überwiegende Teil der BEM-Verfahren kann jedoch auf Ebene der jeweiligen Schule durchgeführt werden.

Ein Kernpunkt des Konzeptes ist die absolute Freiwilligkeit zur Teilnahme der betroffenen Personen an eventuellen Wiedereingliederungsmaßnahmen. Zudem wird festgeschrieben, dass für den jeweiligen Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Dadurch soll gewährleistet werden, dass mögliche Ursachen längerer Erkrankungen durch den Arbeitsplatz erkannt und beseitigt werden können. Noch strittig ist zwischen SHPR und Kultusministerium der Umfang der Information an die Personalvertretung und blockiert damit die Umsetzung des Konzeptes. Nach Auffassung des SHPR ist es zwingend erforderlich, dass die Personalvertretung eine Liste aller Beschäftigten erhält, denen ein Eingliederungsmanagement angeboten werden muss. Diese Auffassung wird durch mehrere Verwaltungsgerichtsurteile und ein Bundesverwaltungsgerichtsurteil gestützt. Die Gerichte haben dies damit begründet, dass die Personalvertretung darauf zu achten hat, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nach-

kommt. Zudem kann eine Personalvertretung so prüfen, ob die erforderliche Gleichbehandlung aller Beschäftigten erfolgt.

### **Entwurf für neuen Hausaufgabenentwurf liegt vor**

Die GEW begrüßt grundsätzlich, dass mit der Überarbeitung des Erlasses „Hausaufgaben an allgemein bildenden Schulen“ endlich auf die durch die Verkürzung der Schulzeit und den Ausbau der Ganztagschule veränderten schulischen Bedingungen eingegangen wird und die Richtwerte für den maximalen Zeitaufwand für Hausaufgaben reduziert werden.

Ohne an dieser Stelle die grundsätzlichen pädagogischen Fragen der Notwendigkeit von Hausaufgaben klären zu wollen, begrüßt sie das vom Kultusministerium formulierte Ziel der Ganztagschule, den Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Ganztagsangebots Möglichkeiten zur Erledigung von Hausaufgaben in der Schule zu eröffnen und ihnen bei der Anfertigung Hilfen anzubieten. Dieses Ziel ist allerdings – selbst wenn bei der Qualität der Unterstützung Abstriche gemacht würden – mit den vorhandenen Ressourcen nicht zu erreichen und in einer offenen Ganztagschule nicht umsetzbar. Der Erlassentwurf weckt somit Erwartungen bei Eltern und Erziehungsberechtigten, die von den Schulen nicht erfüllt werden können.

Darüber hinaus sollen Lehrkräfte durch Absprachen und individuelle Aufgabstellungen gewährleisten, dass es zu keiner Überlastung der Schülerinnen und Schüler kommt. Diese Vorgaben lassen sich – so pädagogisch sinnvoll sie sind – im schulischen Alltag nicht umsetzen, die erforderliche Koordinierung würde einen immensen zusätzlichen Arbeitsaufwand zur Folge haben und die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte unverhältnismäßig steigern. Hinzu kommt, dass in den offenen Ganztagschulen verlässliche Strukturen fehlen und die individuelle Berücksichtigung der Teilnahme von Schülerinnen und Schülern am Nachmittagsangebot oder Nachmittagsunterricht bei dem Stellen von Hausaufgaben realistisch betrachtet nicht möglich sein dürfte. Auch mit dieser Vorgabe werden Erwartungen geweckt und Anforderungen gestellt, die mit der schulischen Realität nicht in Einklang zu bringen sind.

Der Erlassentwurf formuliert somit Regelungen, die zwar die Belastung der Schülerinnen und Schüler senken sollen. Dies geschieht jedoch zu Lasten der Lehrkräfte, denen zugemutet wird, die fehlenden schulischen Ressourcen durch zusätzliche Arbeit für Koordinierung und Absprachen auszugleichen. Um die im Erlassentwurf vorgeschlagenen Grundsätze pädagogisch sinnvoll im Interesse aller Beteiligten umsetzen zu können, benötigen die Schulen deutlich mehr Ressourcen für Arbeits- und Übungsstunden für alle Schülerinnen und Schüler sowie eine angemessenen Raum- und Sachausstattung. Den Erlassentwurf findet man unter [www.mk.niedersachsen.de](http://www.mk.niedersachsen.de) > Aktuelles > Aktuelle Erlasse und Anhörungsverfahren)