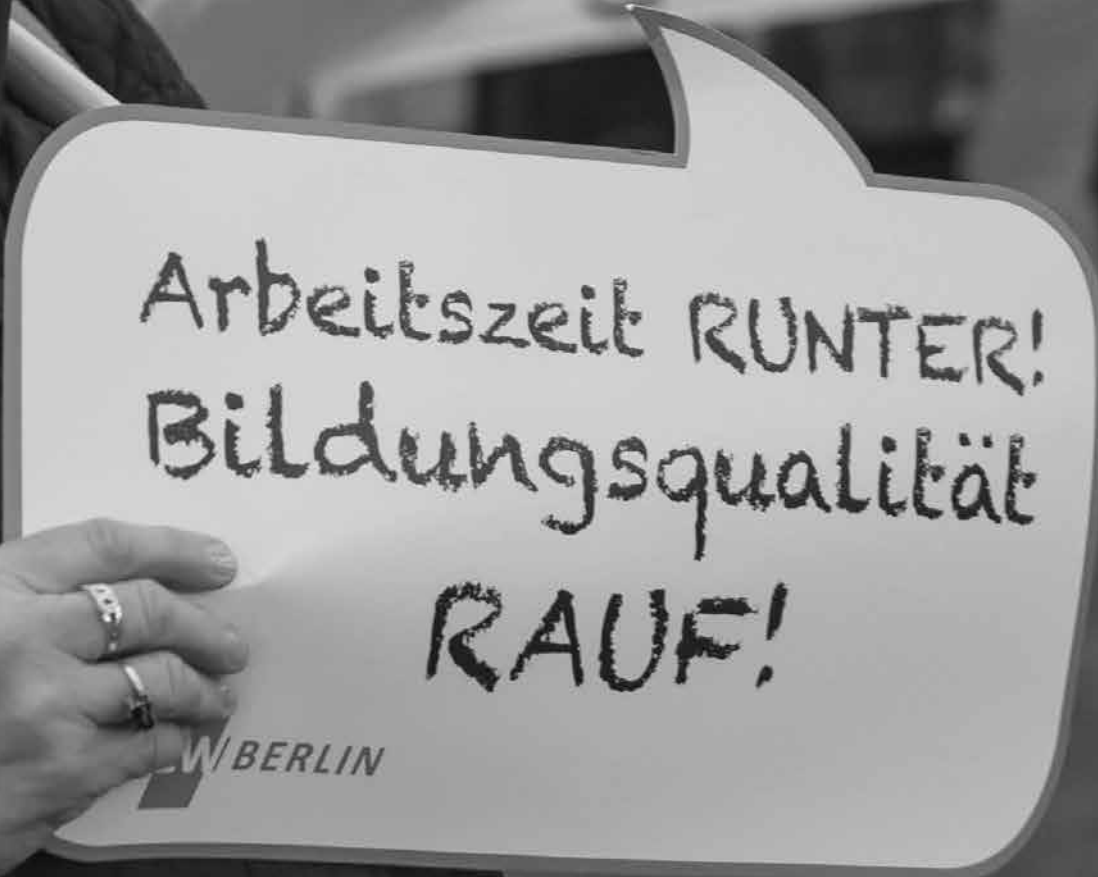


Schuljahresanfang 2021

A woman is holding a white protest sign with a jagged top edge. The sign has handwritten text in black marker. The text reads: 'Arbeitszeit RUNTER!' on the first line, 'Bildungsqualität' on the second line, and 'RAUF!' on the third line. At the bottom of the sign, there is a small logo and the text 'W/BERLIN'.

Arbeitszeit RUNTER!  
Bildungsqualität  
RAUF!

W/BERLIN

## Schuljahresanfang 2021

- 3 **Druck von Pädagog\*innen nehmen: Bildungssystem endlich ändern**  
von Dr. Birke Bull-Bischoff
- 5 **Und schon wieder grüßt das Murmeltier**  
von Ruth Brenner und Florian Kohl
- 7 **Gymnasium: Neue Strukturelemente, doch alte Probleme bleiben**  
von Andreas Hofmann
- 9 **Lehrkräfte und Schüler\*innen an FOSBOSen stehen unter besonderem Druck**  
von Anna Forstner
- 10 **Ich meine, dass wir mutig sein müssen**  
ein Gespräch zwischen Florian Kohl und Joscha Falck
- 12 **Diverse Ausbildungsmodelle in Kitas**  
**Was bedeutet dies für die Einrichtungen?**  
von Petra Nalenz

## Was es sonst noch gibt

- 13 **Schon vom Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule in Gunzenhausen gehört?**  
von Angelika Altenhan
- 13 **Wichtige Informationen für neue Personalrät\*innen**  
von Wolfram Witte
- 14 **»Kümmerkasten« und »Klappenkampf« zeigen: Du bist wertvoll!**  
von Gabriele Albrecht-Thum
- 15 **Susanne Glas verlässt die GEW Bayern**  
von Lina Kanis
- 16 **Versuche der Rekrutierung der Bundeswehr in Zeiten der Pandemie**  
von Nina Rupprecht
- 18 **Berichte**  
Kundgebung zum Antikriegstag in München
- 18 **aus der GEW**  
GEW Würzburg wählt neuen Vorstand
- 19 **Nachruf**  
GEW Oberfranken trauert um Eduard Hertel
- 19 **Leser\*innenbriefe**
- 20 **Erlesenes**  
Der gute Mensch von Schwitz?

## Rubriken

- 21 **Veranstaltungen**
- 22 **Geburtstage und Jubiläen**
- 24 **Kontakte**

## Liebe Kolleg\*innen,

wegen der dynamischen Situation hinsichtlich des Infektionsschutzes und ihrer Auswirkungen können gba-Seminare im Moment leider nur mit wenig Vorlauf und per E-Mail an GEW-Mitglieder ausgeschrieben werden. Bitte achtet deshalb bei Interesse darauf, dass der Mitgliederverwaltung eure aktuelle Adresse vorliegt, und teilt diese doch im Zweifelsfall gerne nochmals mit: [mitgliederverwaltung@gew-bayern.de](mailto:mitgliederverwaltung@gew-bayern.de)

GEW Bayern

## Aktuelle Mitgliedsdaten melden

Deine Mitgliedsdaten (Adresse, Bankverbindung, Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle ...) haben sich geändert? Dann kannst du diese online unter [gew-bayern.de/anmeldung](http://gew-bayern.de/anmeldung) selbst aktualisieren. Dort findest du auch deine Beitragsbescheinigung für das Finanzamt. Du kannst deine Änderungsmitteilungen aber auch weiterhin postalisch an die Geschäftsstelle der GEW Bayern senden oder dich per E-Mail an die GEW-Mitgliederverwaltung wenden: [mitgliederverwaltung@gew-bayern.de](mailto:mitgliederverwaltung@gew-bayern.de) Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn es uns mitgeteilt wird!). Der Rechtsschutz wird nur gewährt, wenn der satzungsgemäße Beitrag entrichtet wurde.

## Hilft jetzt nur noch klonen?

## Wir empfehlen stattdessen:

- Personalplanung nach pädagogischem Bedarf!
- Arbeitsbedingungen verbessern!
- Keine befristeten Verträge!
- Attraktive Bezahlung!

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Bayern **GEW**

Das hier abgedruckte Plakat wurde nicht zum Schuljahresanfang 2021 entworfen – im Unterschied zum Plakat der Staatsregierung, das seit einigen Wochen im öffentlichen Raum hängt (s. S. 5 dieser DDS). Unser Plakat entstand bereits 2008. Mindestens seit diesem Jahr beklagen wir, die GEW Bayern, den eklatanten Lehrkräftemangel. Wir schlugen auch Maßnahmen dagegen vor: Neben den Forderungen auf dem Plakat stehen wir für A 13/ E 13 als Einstiegsbesoldung auch in Grund- und Mittelschulen, für eine Reform der Lehrkräftebildung, für einen gesetzeskonformen Gesundheitsschutz etc. ein.

Die jeweiligen Bildungsminister waren jedoch anderweitig beschäftigt: Sie suchten nach Worten, die Lage schönzureden, erhöhten die Arbeitszeit an Grund-, Mittel- und Förderschulen, strichen die Faschingsferien, pflegten ihre Ignoranz gegenüber dem Lehrkräftemangel usw.

Hat sich denn gar nichts verändert? Doch. Die Lage wurde sukzessive krisenhafter. Die Bewältigung der Pandemie, die Klimakatastrophe und die zunehmende gesellschaftliche Spaltung, die die Demokratie aushöhlt, verlangen eigentlich nach höchster Anstrengung, gerade in Bildungsfragen. Im Kultusministerium scheinen auch diese »Neuigkeiten« noch nicht angekommen zu sein.

Dorothea Weniger

## Telefonische Rechtsberatung für Mitglieder derzeit nur nach Terminvereinbarung.

Dazu bitte E-Mail senden: [rechtsstelle@gew-bayern.de](mailto:rechtsstelle@gew-bayern.de)  
Tel.: 089 544081-14

Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!

## Impressum:

DDS • Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern  
Geschäftsstelle: Neumarkter Str. 22, 81673 München, ☎ 089 5440810

E-Mail: [info@gew-bayern.de](mailto:info@gew-bayern.de) • [gew-bayern.de](http://gew-bayern.de) • [facebook.com/GEWBayern/](https://www.facebook.com/GEWBayern/)

Redaktionsleiterin: Dorothea Weniger, Neumarkter Str. 22, 81673 München

E-Mail: [dorothea.weniger@gew-bayern.de](mailto:dorothea.weniger@gew-bayern.de)

Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verena Escherich, Kilian Gremminger, Wolfgang Häberle, Hannes Henjes, Karin Just, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Magnus Treiber, Chrissi Wagner, Wolfram Witte

Gestaltung: Karin Just

Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: IMAGO / Christian Ditsch

Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München ☎ 089 5029994

Anzeigenannahme: nur über die Redaktionsleitung

Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München

☎ 089 5029994, E-Mail: [team@druckwerk-muenchen.de](mailto:team@druckwerk-muenchen.de)

Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 14 vom 1.1.2017 gültig.

Mit Namen oder Namenskennzeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden Verfasser\*innen dar und bedeuten nicht ohne Weiteres eine Stellungnahme der GEW Bayern oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Druckschriften wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Der Bezugspreis ist für GEW-Mitglieder des Landesverbandes Bayern im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. Der Bezugspreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 21 EUR zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer 2,50 EUR zuzüglich Porto.

Die DDS erscheint monatlich mit Ausnahme der Monate Januar und August.

Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonats.

# Druck von Pädagog\*innen nehmen: Bildungssystem endlich ändern

**Personalmangel, Sanierungs- und Digitalisierungsstau, Bildungsungleichheiten – das Bildungswesen schlägt sich seit Jahren und Jahrzehnten mit den gleichen Problemen herum. Blickt man hinter die Kulissen, will niemand verantwortlich sein.**

Es kann auch niemand verantwortlich sein in einem System, in dem Entscheidungen geradezu kafkaesk von einer Ebene auf die andere verschoben werden – mit der Corona-Krise unter dem Stichwort »Autonomie« verschärft auch nach unten in die Bildungseinrichtungen. Hängen bleibt am Ende alles an der Kita, Schule, Hochschule beziehungsweise an der einzelnen Erzieher\*in und Lehrkraft, die den Unmut der Lernenden und Eltern abbekommt und im schlechtesten Fall sogar von der Politik als »faul« bezeichnet wird. So darf es nicht sein. Verantwortlichkeiten müssen klar geregelt sein und der Bund sollte im Bildungswesen eine größere Rolle spielen, um nötige Veränderungen zielgerichtet und nachhaltig auf den Weg zu bringen. Denn eines ist insbesondere in der Pandemie klar geworden: Das Bildungssystem in Deutschland ist weder gerecht noch krisenfest oder zukunftsfähig. Und: Derzeit be-

deutet Autonomie, dass politisch Verantwortliche sich zwar als Geldgeber profilieren, ansonsten aber jegliche Verantwortung nach unten abschieben.

## Standards schaffen, Mangelwirtschaft beenden

Um Pädagog\*innen ihre Arbeit zu erleichtern, den steigenden Anforderungen beispielsweise bei Inklusion,

Digitalisierung und neuerdings beim Krisenmanagement gerecht werden zu können, müssen sie entsprechend befähigt, berechtigt und ausgestattet sein. Die besten Förderprogramme des Bundes verpuffen, wenn einzelne Bildungseinrichtungen erst umfangreiche Anträge und Konzepte vorlegen müssen, die zeitintensiv durch zahlreiche Prüfungsstufen laufen, um an Mittel zu kommen. Bis dahin müssen Lehrende mit privaten Laptops unter datenschutzrechtlich fragwürdigen Um-



ständen arbeiten, sich Luftfilter mit Material vom Baumarkt selbst bauen oder private Fortbildungen absolvieren, um wachsend heterogene Lerngruppen pädagogisch gut fördern zu können. Gleiche Ziele, Rechte und Standards mögen zunächst schwierig zu finden sein, erleichtern auf Dauer jedoch die Befähigung und Ausstattung jeder Bildungseinrichtung, wenn Gelder und andere Mittel einfach fließen, ohne dass Einrichtungen und Pädagog\*innen für Grundsätzliches immer wieder neu aktiv werden müssen. Dafür muss die Mangelwirtschaft, mit der sich die Bundesregierung von (befristetem) Projekt zu Projekt hantelt, beendet werden.

Die Pandemie hat gezeigt, wie bedeutsam ein zuverlässiges Krisenmanagement ist, um Bildung in allen Bildungseinrichtungen auch unter widrigen Umständen aufrechtzuerhalten. Selbst wenn die Pandemie irgendwann vorüber ist, die Klimakatastrophe steht seit Langem in der zweiten Reihe und wird nach vorne rücken. Damit Lernen auch bei zukünftigen Krisen unter sicheren Bedingungen möglich ist, müssen jetzt Szenarien und Pläne, die sich an wissenschaftlichen Empfehlungen und Bedingungen vor Ort orientieren, geschaffen werden, damit Einrichtungen und Lehrende jederzeit handlungsfähig sind.

## Gemeinsam lernen

Bildung hängt hierzulande vom Geldbeutel der Familie ab. Vor allem das gegliederte Schulsystem ist ein Brandbeschleuniger für soziale Ungleichheit. Lehrkräfte werden schon früh gezwungen, Bildungskarrieren zu beeinflussen, und damit nicht unwesentlich belastet. Die Gemeinschaftsschule hingegen setzt auf Stärken, statt zu sortieren. Alle Schulabschlüsse unter einem Dach entlasten sowohl Lehrkräfte als auch Lernende.

Ebenfalls entlastend wirkt eine dringend nötige neue Lernkultur, denn wer lernen will, darf Fehler machen. Lernen braucht Offenheit und eine Fehlerkultur, Unterstützung und Kooperation, ein Teilen und Tauschen – auch schon in der Kita. Bulimie-Lernen, also Fakten für die nächste Klassenarbeit pauken, »Testeritis«, das ständige Messen und Prüfen von Lernständen, überfüllte Lehrpläne

und isoliertes Lernen in »Fächersilos« – all das demotiviert und überfordert sowohl Lernende als auch Lehrende. Dabei sind Neugier und Interesse die besten Treiber für Lernerfolge: ausprobieren, Fehler machen, neu beginnen, gemeinschaftlich und selbstorganisiert lernen. Lehrkräfte und Erzieher\*innen können dabei Vorbilder sein, wenn Leitungen diese Kultur erlauben und unterstützen. Motivierend können dabei auch »Systemsprenger\*innen« sein. Anders als im bisherigen gesellschaftlichen Verständnis sehen wir hier Menschen, die verkrustete Strukturen aufbrechen können: Künstler\*innen, Handwerker\*innen, Sportler\*innen, Wissenschaftler\*innen, IT-Fachkräfte – Menschen, die Bildung mit neuen Erfahrungen anreichern können.

Zu einer neuen Kultur gehören auch Mitbestimmung und die Durchlässigkeit von Bildungsübergängen, die Neugestaltung von Prüfungen etc. Aufgaben also, die gemeinschaftlich sowie fächer- und – bis die Gemeinschaftsschule überall Einzug gehalten hat – schulartübergreifend gelöst werden könnten. So werden auch Lehrende noch besser darin gefördert, Teams zu bilden und sich gegenseitig zu unterstützen.

## Mehr Fachkräfte

Auch wenn es wie eine Binse klingt – ein Dreh- und Angelpunkt gelingender Bildung sind gut ausgebildete und ausreichend verfügbare Fachkräfte. An Kitas fehlen Erzieher\*innen, an Schulen herrscht Lehrkräftemangel, in der Wissenschaft bestimmen prekäre Arbeitsbedingungen einen Großteil des Nachwuchses. Es braucht mehr davon: Junge und Erfahrene, Frauen und Männer, auch Seiten- und Quereinsteiger\*innen. Schulsozialarbeiter\*innen sind immer Anwalt\*innen, Partner\*innen und Vermittler\*innen für junge Menschen und ihre Familien, nicht nur in der Not. Auch hier erleichtern Qualifikationsstandards für Aus- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte den beruflichen Einstieg und eine vorausschauende Planung. Tarifliche Gleichstellung von Pädagog\*innen in der frühkindlichen Bildung, Lehrkräften und multiprofessionellen Teams sind dabei ein Muss. Technologische Innovationen wie Learning Analytics oder Chatbots können unter Umstän-

den in Teilen entlasten, sind aber kein Ersatz dafür, in Fachkräfte und soziale und pädagogische Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden zu investieren. Mehr Personal, eine bessere Ausbildung, höhere Gehälter und Vertretungsreserven müssen dafür sorgen, dass sich Arbeitszeiten von Pädagog\*innen reduzieren und besser planbar werden. Dann werden pädagogische Berufe auch wieder attraktiv und finden mehr Zulauf.

## Bildungsgerechtigkeit bundesweit regeln

Voraussetzung für all diese Entlastungspotenziale ist, dass Bund, Länder und Kommunen stärker zusammenwirken. Länderegoismus, ein Wirrwarr von Abschlüssen und Schulformen, ungleiche Bildungschancen, zersplitterte Zuständigkeiten und ein Flickenteppich von Entscheidungen – so können weder Bildungsgerechtigkeit noch Entlastung gelingen. Damit sie gelingen können, sollte die Gemeinschaftsaufgabe Bildung im Grundgesetz festgeschrieben werden. Bund, Länder, Städte und Gemeinden müssen an einem Strang ziehen: gemeinsam finanzieren, gemeinsam gestalten, gemeinsam entscheiden. Die Länder sollen dabei für regional bedeutsame Entscheidungen zuständig bleiben.

Ein eigenes Bildungsrahmengesetz mit Regelungskompetenz für den Bund könnte gleiche Ziele, Rechte und Standards, vergleichbare Abschlüsse und Durchlässigkeit, Sicherung pädagogischer Fachkräfte und bedarfsgerechte Finanzierung nach Sozialindex und Gebührenfreiheit für öffentliche Angebote beinhalten, Verantwortlichkeiten klar regeln und Einrichtungen, Kitaleitungen und Lehrkräfte von zu viel Verantwortungsdruck befreien – damit sie sich auf das konzentrieren können, wofür es ihnen wirklich geht: Richtig gute Bildung.

von

**Dr. Birke Bull-Bischoff**

MdB, Bildungspolitische Sprecherin Fraktion DIE LINKE.  
im Deutschen Bundestag  
Erziehungswissenschaftlerin





# Und schon wieder grüßt das Murmeltier

kungslos. Bildungschancen und ein gesundes Raumklima hängen also weiter von der Wohnadresse, von der Investitionsfreude der Sachaufwandsträger bzw. vom Kassenstand der Kommune oder der Stadt ab. Ein Unding.

## KMK verschleiert Studienergebnisse

Ähnliches beim Thema Querlüften. Die Zwischenergebnisse einer von der Kultusministerkonferenz (KMK) selbst beauftragten Studie zum Infektionsgeschehen an Schulen ignorierte die KMK in ihrer Empfehlung zum Schuljahr 2021/22 und veröffentlichte sie kommentarlos erst nach massivem öffentlichen Druck.<sup>2</sup> Der Grund für diesen Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen: Die Ergebnisse passten einfach nicht in die eigene Agenda, die lautet: Querlüften muss reichen. Dabei benötigt man dafür gegenüberliegende Fenster, die es in den wenigsten Klassenzimmern gibt.

## PCR-Pooltests statt Antigen-Schnelltests

Immerhin sollen nun in Bayern, unseren vehementen Forderungen folgend, wenigstens an Grund-, Mittel- und Förderschulen kindgerechte PCR-Pooltests statt der eher unsicheren Antigen-Schnelltests eingesetzt werden. Warum nicht auch in höheren Klassenstufen? Wir fordern PCR-Tests für alle Kinder und Jugendlichen.

Auch im aktuellen Schuljahr werden an den Grund-, Mittel- und Förderschulen in Bayern die Themen Corona und Lehrkräftemangel den Alltag bestimmen. Letztgenanntes birgt die Gefahr der Entprofessionalisierung. Arbeitsbelastungen werden steigen, die Bildungsqualität droht weiter zu schwinden.

»Und jährlich grüßt das Murmeltier« lautete die Überschrift der Vorjahres-DDS zum Schulanfang – sie passt leider auch zu dieser Ausgabe. In einem Schlingerkurs manövrierte das Kultusministerium (KM) die Schulen durch die dritte Welle der Coronapandemie, inklusive wochenlanger Schulschließungen. Trotzdem klopfte sich Kultusminister Piazolo auf die Schultern: Der Abiturschnitt sei besser als die Jahre zuvor und Tausende Seiten kultusministerielle Schreiben hätte das KM für die Schulen verfasst.

## Technische Schutzmaßnahmen bleiben eine Lösung

Nachdem wir bereits im Juli 2020 Lüftungsanlagen forderten und das letzte Schuljahr desaströs verlief, hofften wir, es würde dieses Schuljahr besser werden. Expert\*innen warnten rechtzeitig vor dem Herbst und vor neuen Virus-

varianten. Anstatt den RKI-Empfehlungen für Schulen zu folgen, gibt es nun die S3-Leitlinie »Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle der SARS-CoV-2-Übertragung in Schulen«<sup>1</sup>. Inhaltlich liefert diese wenig Neues und vor allem in der Frage der Luftfiltergeräte fehlen klare Antworten. Dabei wurde in den letzten Monaten ausgiebig über technische Maßnahmen zur Lüftung oder Luftreinigung diskutiert, um sicheren Präsenzbetrieb gewährleisten zu können. Trotz wiederholter Forderungen der GEW bewegt sich der Regierungsapparat sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene aber nur schleppend. Es gibt zwar Förderprogramme für Lüftungsanlagen und mobile Luftfilter von Bund und Land, doch Städte und Kommunen reagieren uneinheitlich. Manche setzen auf die wirkungsvollen, raumluftechnischen Anlagen, die auch das CO<sub>2</sub>-Problem im Winter beheben könnten, andere auf mobile Luftfilter, die ein zusätzliches Lüften dringend notwendig machen, und wiederum andere machen nichts. Die Kosten sind ein Problem und 50 Prozent Fördersumme für mobile Luftfilteranlagen durch den Freistaat scheinen nicht zu reichen. Offen ist auch die Frage, wer die Folgekosten trägt. Unsere Forderung nach kompletter Übernahme der Anschaffungskosten blieb bislang wir-

## Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterhin mangelhaft

Unsere Forderungen und das Recht auf einen gesetzeskonformen und angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Kolleg\*innen in der Schule sind dringlicher denn je! Gerade mit Corona zeigte sich deutlich, dass das Dienststellenmodell und die Eingruppierung von Schulen in den »Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern« in den »Bürobereich« unzureichend sind. Das »Arbeitsmedizinische Institut für Schulen« (»AMIS«) zur Beratung der bayerischen Schulleitungen nahm zwar inzwischen seinen Betrieb auf, es kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Schulen eben kein »Bürobereich« sind. Die angemessene Umsetzung des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordert den Schulen zugeordnete Betriebsärzt\*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Zudem sollten nicht Schulleitungen, sondern Fachkräfte Hygienepläne und Gefährdungsbeurteilungen ausarbeiten. So könnten sich Erstgenannte auch wieder auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

### Lehrkräftemangel: neue Dimension erreicht

Der Lehrkräftemangel in Grund-, Mittel- und Förderschulen erreicht mit diesem Schuljahr eine neue Dimension. Zwar wird der Mangel von Kultusminister Piazzolo weiterhin geleugnet (»Im nächsten Schuljahr wird es in Bayern so viele Lehrkräfte geben wie noch nie.«), aber die neuen Pläne zur Aufrechterhaltung des Unterrichtsbetriebs sowie diverse öffentlichkeitswirksame Kampagnen (»Zukunft prägen, Lehrer werden«) belegen ihn doch eindeutig.

Laut »Lehrerbedarfsprognose 2021«<sup>3</sup> des KM fehlen knapp 1.000 Lehrkräfte. Nach den dienstrechtlichen Maßnahmen aus dem Schuljahr 2019/2020 (»Piazzolo-Paket«), die weiter bestehen, einer Volleinstellung und leeren Wartelisten stehen die Lehrenden und Lernenden nun vor folgenden Maßnahmen:

- Fortführung der Zweitqualifizierungsmaßnahmen für Grund-, Mittel- und Förderschulen
- Ersetzung von Grundschullehrkräf-

ten im »Vorkurs Deutsch 240« durch externes Personal

- Ersetzung von Grund- und Mittelschullehrkräften im »Besonderen Unterricht« (Förderunterricht, Arbeitsgemeinschaften, Sprachförderangebote im Rahmen von Deutsch-PLUS etc.) durch externes Personal
- Einsatz von weiterem, fachlich vorgebildetem (nicht pädagogisch ausgebildetem) Personal in »Randbereichen« der Stundentafel der Mittelschule (Sport, Musik, Kunst etc.)
- Reduzierung der Lehrkräftestunden im gebundenen Ganztags der Mittel- und Förderschule von zwölf auf neun Stunden und Ersatz durch externes Personal
- Verstärkter Einsatz von Grundschullehrkräften an der Mittel- und Förderschule
- Weitere Sondermaßnahmen: Abordnungsmöglichkeit für Gymnasiallehrkräfte an Förderschulen (»Inklusionsmaßnahme«), vereinfachter Zugang zum Vorbereitungsdienst (auch ohne Lehramtsabschluss), Aussetzung der Fächerpflichtbindung bei Lehrkräftetauschverfahren und freier Bewerbung

### Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Entprofessionalisierung

Das Gebot der Stunde heißt also »externes Personal«, um Lücken zu füllen. Vorausgesetzt wird lediglich ein Führungszeugnis, mit Kindern gearbeitet haben muss man nicht. Schule verliert damit Standards, unterschiedlich qualifiziertes Personal und damit auch weitere Befristungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sowie unterschiedliche Eingruppierungen halten Einzug. Damit einhergehend wird die Last für die bereits angestellten Lehrkräfte zur Überlastung. Neue Kolleg\*innen müssen eingearbeitet werden, nicht alle Aufgaben können von Quereinsteiger\*innen übernommen werden. Gleichzeitig benötigen Schüler\*innen mehr denn je (sonder)pädagogische Kompetenz und Verlässlichkeit.

Diese Entprofessionalisierung und die damit verbundenen Einbußen bei der Bildungsqualität verkauft das KM derzeit als politischen Erfolg. Abordnungen von Gymnasiallehrkräften an Förderschulen werden als »Inklusionsmaßnahme« gepriesen, Assistenzkräfte

und Teamlehrkräfte als »multiprofessionelle Teams« und Schulleitungen, die sich in den Ferien auf Personalsuche begeben mussten, sind ein Weg hin zur »eigenverantwortlichen Schule«.

### Forderungen der GEW Bayern

Raum für bildungspolitische Forderungen, die über das Alltagsgeschäft hinausgehen, wäre so wichtig. Die Vision eines inklusiven Bildungssystems, in dem engagierte und vor allem zufriedene Kolleg\*innen Bildung neu denken (können), verliert sich in Zeiten der Pandemie zunehmend angesichts der Alltagsorgen. Dem stellen wir uns entgegen und fordern:

- Attraktivität des Lehrberufs steigern: A 13 als Eingangsbesoldung für alle Lehrämter, bessere Bezahlung für Fach- und Förderlehrer\*innen, heilpädagogische Förderlehrer\*innen, heilpädagogische Unterrichtshilfen und Werklehrer\*innen
- Kleinere Klassen
- Sanierungsstau endlich angehen
- Eine veränderte Lehrkräftebildung hin zur Stufenlehrer\*innenbildung
- Ein inklusives und gerechtes Bildungssystem
- Ausbau von Studienplätzen und Abkehr vom Numerus clausus in den Lehramtsfächern

Wir hoffen, dass auch bei den Verantwortlichen im KM und bei den Politiker\*innen die Botschaft »Kein Zurück zum Davor« angekommen ist. Es gibt eine Chance, aus der Pandemie zu lernen, Gutes zu übernehmen und überholte Strukturen endlich zu ändern. Jetzt wäre der richtige Zeitpunkt!

#### von Ruth Brenner

Mitglied im Hauptpersonalrat Gruppe der Lehrer\*innen an Grund- und Mittelschulen



und



#### Florian Kohl

Mitglied im Hauptpersonalrat Gruppe der Lehrer\*innen an Förderschulen und Schulen für Kranke

1 Vgl. unter gleichem Titel: bmbf.de

2 2. Zwischenbericht Evidenzsynthese »Handlungsfähigkeit während der COVID-19 Pandemie im Schulbereich erhalten – Schaffung einer Entscheidungsgrundlage durch Evidenzsynthese, Beobachtungs- und Interventionsstudien« (Auftrag KMK); vgl. kmk.org

3 Vgl. unter gleichem Titel: km.bayern.de

# Gymnasium: Neue Strukturelemente, doch alte Probleme bleiben



Foto: IMAGO / Gerhard Leber

Angesichts der Coronapandemie, der Umstellung vom achtjährigen auf das neunjährige Gymnasium und einiger weiterer »Kleinigkeiten« gibt es in diesem Schuljahr in den Gymnasien zwar einige Neuerungen, z. B. bei den Neueinstellungen, wesentliche Änderungen bleiben jedoch aus. So werden bekannte Defizite – trotz Ausbau der Schulaufsicht – einfach weitergeschleppt.

Grundlegende Veränderungen ließen sich nur durch eine andere pädagogische Ausrichtung und eine sinnvolle Gestaltung der Arbeit der Lehrkräfte an den Gymnasien erzielen. Im Detail lassen sich diese an den Forderungen der Landesfachgruppe Gymnasien der GEW zur Wahl des Hauptpersonalrates ablesen (vgl. [gew-bayern.de/personalratswahl-2021/hauptpersonalrat/gymnasien](http://gew-bayern.de/personalratswahl-2021/hauptpersonalrat/gymnasien)).

Doch was kommt aktuell im laufenden Schuljahr auf die Lehrkräfte in den Gymnasien zu?

## Wohin bewegt sich die Mittelstufe?

Das neunjährige Gymnasium erreicht mit diesem Schuljahr die 9. Klasse. Dieser sogenannte Schnittstellenjahrgang ist damit auf dem Weg zur mittleren Reife, die in der 10. Klasse ansteht. Wir, die Lehrenden, hoffen, dass der Umgang des Ministeriums mit der Pandemie diesen Zehntklässler\*innen das Lernen und somit das Erreichen des mittleren Schulabschlusses ermöglicht, ohne dass dieser entwertet wird. Dafür wären präventive Maßnahmen vor Beginn dieses Schuljahres zwingend gewesen. Um in den kalten Monaten eingeschränkten Unterricht zu vermeiden,

wäre der systematische Einbau oder das flächendeckende Aufstellen von Luftfiltern notwendig. Beides wurde von den Verantwortlichen bislang nicht umgesetzt.

Schüler\*innen aus der 8. Jahrgangsstufe konnten sich im letzten Schuljahr noch dafür melden, die 11. Klasse zu überspringen. »Individuelle Schulzeitverkürzung« heißt das dazugehörige Schlagwort. Diese beginnt in der 9. Klasse mit Zusatzunterricht, organisiert in Modulen für die Fächer Mathematik, Deutsch und eine Fremdsprache. Spannend bleibt, wie viele Schüler\*innen sich dafür angemeldet haben. Wird es wieder so ein Flop wie die »Mittelstufe Plus«<sup>1?</sup> Strukturell ist das aktuelle Modell einfacher und damit besser. Problematisch ist aber, dass die inhaltlich wichtigen Aspekte der 11. Jahrgangsstufe – Informatikunterricht in allen

Zweigen, politische Bildung als Schwerpunkt und das P-Seminar mit beruflicher Orientierung – in den Modulen zur Vorbereitung des Überspringens fehlen.

## Ausbau der Schulaufsicht: Geht es um Kontrolle?

Bezüglich Corona sollen sich an den Gymnasien die Schüler\*innen bis auf Weiteres dreimal pro Woche selbst testen. Dies reduziert die Unterrichtszeit um bis zu 10 Prozent. Bei einstündigen Fächern kann dieser Unterrichtsausfall in der restlichen Zeit niemals kompensiert und in mehrstündigen Fächern der Lehrplan nicht erfüllt werden! Ob bei diesem erneuten Problem die Schulaufsicht endlich eine Lösung anbietet?

Die staatlichen Gymnasien in Oberbayern unterstanden bisher der Dienstaufsicht der Ministerialbeauftragten in Oberbayern West und Oberbayern Ost. Die 70 staatlichen Gymnasien in München wurden nun herausgenommen und einem eigenen »Schulaufsichtsbezirk München« zugeordnet. Auf den ersten Blick erscheint diese Maßnahme notwendig, da die hohe Anzahl der Schulen in Oberbayern schon länger bekannt ist, auch einige Neugründungen hinzukamen und die Schulaufsicht überlastet war. Doch könnte diese Verwaltungsreform auch noch einen anderen Grund haben: den Ausbau der Kontrolle der Schulen. Möglichkeiten dafür ergaben sich nach und nach durch die Digitalisierung vieler Verwaltungsabläufe. Liegen Planungen und Unterlagen der Schulen, sei es zum Stundenplan oder Protokolle von Sitzungen, digital vor, können diese mit Suchalgorithmen leicht auf Inhalte überprüft werden. Dafür und für die darauffolgende Kontaktaufnahme mit der Schulleitung benötigt man natürlich Personal.

Schulleitungen stehen dadurch noch mehr unter Druck, da sie in der Regel nach oben hin alles perfekt aussehen lassen wollen. Gleichzeitig stehen sie, wenn vor Ort echte Probleme auftauchen, wie z. B. massive bauliche Mängel, Konflikte mit dem Sachaufwandsträger oder eine Häufung von Dauererkrankungen, schnell allein da. Ein Verweis auf die von Corona geprägten letzten beiden Schuljahre sollte hier ausreichen. Auch sie unterstreichen, dass sich die Eigenverantwortlichkeit der Schulen insbesondere auf die Bewältigung von Problemen be-

zieht. Demgegenüber fehlt ihnen der Gestaltungsraum für unterrichtliche, pädagogische und/oder verwaltungsrelevante Belange.<sup>2</sup>

## Zahl der Neueinstellungen deutlich höher

Vor einem Jahr forderten wir an dieser Stelle, dem absehbaren Lehrkräftemangel an Gymnasien vorzubeugen. Es scheint, als ob das Kultusministerium die Mahnung hörte und ernst nahm. So wurden in diesem Jahr insgesamt 1.121 Lehrkräfte neu eingestellt. Zum Vergleich: 2020 waren es 592. Die Einstellungssituation verbesserte sich für fertig ausgebildete Lehrkräfte also deutlich.

Das gilt sowohl für die Bewerber\*innen aus dem aktuellen Jahrgang als auch für die, die auf der Warteliste standen. Möglich war dies auch aufgrund einer nach oben geänderten Abschlussnote: Lag vor zwölf Monaten die Grenznote für eine Einstellung mit der Fächerkombination Biologie/Chemie noch bei 2,08, liegt diese nun bei 2,99. Für die Fächerkombination Deutsch/Englisch lag sie bei 2,03, jetzt bei 2,76. Wir hoffen, dass damit der Schulunterricht mit voll ausgebildeten Lehrkräften stattfinden kann und auch Förderunterricht sowie Wahlkurse angeboten werden können.

Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Bewerber\*innen aus dem aktuellen Jahrgang von 783 auf 573 zurückgegangen ist. Das bedeutet, dass die Zahl der Referendar\*innen weiter sinkt. Da diese eine recht hohe Unterrichtsverpflichtung haben, müssen diese Lücken durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Bereits in diesem Schuljahr ist es so, dass allein die bayerischen Bewerber\*innen nicht mehr ausreichen, um den Lehrkräftebedarf zu decken. Im Detail wurden 527 Lehrkräfte aus dem aktuellen Prüfungsjahrgang und aus dem Pool der freien Bewerber\*innen<sup>3</sup> eingestellt, 594 Lehrkräfte kamen von der Warteliste. Für viele Fächer ist diese nun entweder leergefegt, für andere gibt es nur noch wenige Aspirant\*innen. In größerer Zahl warten noch ausgebildete Lehrkräfte mit Fächerverbindungen mit Englisch, Spanisch und Latein auf ein Anstellungsangebot. Abschließend ist auffällig, dass 157 Bewerber\*innen von

der Warteliste Angebote zur Anstellung ablehnten. Davon hatten 34 eine Fachkombination mit Deutsch. Zu Redaktionsschluss war noch nicht bekannt, wie viele der Neuanstellungen zum Ersatz für Abordnungen von Lehrkräften vom Gymnasium an Förderschulen vorgenommen wurden. Sollte diese Zahl eine relevante Größenordnung haben, bliebe die Lehrer\*innenversorgung an den Gymnasien trotz hoher Einstellungszahlen weiter auf Kante genäht.

Es ist zu befürchten, dass nun auch die Gymnasien auf einen Lehrkräftemangel zusteuern, der in anderen Schularten längst herrscht. Deshalb fordern wir dringend, den Arbeitsplatz am Gymnasium attraktiver zu machen. Auch dazu stellte die Landesfachgruppe Gymnasien der GEW Bayern »10 Forderungen zur sofortigen Entlastung« auf, auf deren Basis sie auch den Wahlkampf für den Hauptpersonalrat erfolgreich bestritt (vgl. [gew-bayern.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/10-forderungen-zur-entlastung](http://gew-bayern.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/10-forderungen-zur-entlastung)).

## Sitz im Hauptpersonalrat erobert

Mit Angelika Altenthan hat zum ersten Mal seit 2013 wieder ein GEW-Mitglied einen Sitz für den Bereich der Gymnasien im Hauptpersonalrat. Damit fließen insbesondere die Informationen zu unseren örtlichen Personalrät\*innen deutlich besser. Darüber hinaus konnten am neu geschaffenen Personalrat am Schulamt in Gunzenhausen die Kandidat\*innen der GEW für den Bereich der Gymnasien gleich zwei der fünf Sitze erobern. Angelika Altenthan und Petra Flache werden dort die Interessen der Arbeitnehmer\*innen vertreten (vgl. Seite 13 in dieser DDS).



von Andreas Hofmann

Gymnasiallehrer

- Das Konzept der »Mittelstufe Plus« sah in den Jahren des G8 vor, dass Schüler\*innen die Jahrgangsstufen 8 bis 10 statt in drei in vier Jahren durchlaufen können.
- Belege dafür finden sich in den Unterlagen zur sogenannten »eigenverantwortlichen Schule« und in den eng gesteckten Regeln und Vorgaben zur »erweiterten Schulleitung« an Gymnasien.
- Die Gruppe der freien Bewerber\*innen setzt sich aus außerbayerischen Lehrkräften, die um eine Anstellung in Bayern nachsuchen, und bayerischen Lehrkräften, die sich nicht oder nicht mehr auf der Warteliste befinden, zusammen.





Die letzten eineinhalb Schuljahre unter Corona ignorierte Kultusminister Piazzolo die Lehrkräfte und Schüler\*innen in den FOSBOSen (Fach- und Berufsoberschulen) zumeist. Dabei gibt es dort besondere Bedingungen, die ihm bekannt sein müssten und auch im aktuellen Schuljahr relevant sind.

An einer FOSBOS sind in aller Regel über die Hälfte der Klassen Abschlussklassen. Je nach Größe des Standorts schreiben jährlich 300 bis 800 Schüler\*innen Fachabitur bzw. Abiturprüfungen. Der organisatorische Aufwand unter Coronabedingungen ist also ein ungleich größerer als z. B. an einem Gymnasium durchschnittlicher Größe.

In den letzten beiden Schuljahren waren die Abschlussklassen nur gut drei Wochen zu Hause, sprich auch wir Lehrkräfte waren ab dem 1. Februar wieder in den Schulen. Eine vorrangige Impfung gab es für uns nicht, Infektionen nahm man einfach in Kauf.

### Und im neuen Schuljahr?

Auch in diesem Schuljahr werden wir, die Lehrkräfte und Schüler\*innen, uns weiter »selbst testen«, das alles dokumentieren und vor allem lüften. Der organisatorische Aufwand zu Beginn eines Schultages ist mittlerweile »normal« geworden. Darüber hinaus werden wir

# Lehrkräfte und Schüler\*innen an FOSBOSen stehen unter besonderem Druck

»Daheimgebliebene« online zuschalten und parallel das digitale Klassenbuch füttern. Dass unsere Haupttätigkeit Unterrichten ist, wird oft zur Nebensache, besonders dann, wenn ein positives Testergebnis aufplopt. Doch auch damit haben wir allmählich Routine.

Dieses Jahr wird es interessant sein, wie die Jugendlichen in den 12. Klassen zurechtkommen: Sie haben eine 10. Klasse hinter sich, die mit dem ersten Shutdown endete. Von Dezember bis Juni verbrachten sie die Zeit im Distanzunterricht. Wie an anderen Schularten auch bekamen das die »fleißigen« Schüler\*innen hin. Jugendlichen, die sich gern oder aufgrund einer Situation in ihrem Umfeld ablenken lassen, fehlen aber manch wichtige Inhalte. Die »Brückenbau-Angebote« des KM waren da eher kosmetischer Natur.

### FOSBOSen fehlt das Personal

Aus Sicht der GEW wäre es sinnvoll, wenn jetzt im ersten Schulhalbjahr in den Prüfungsfächern je zwei Lehrkräfte eingesetzt würden, um eine Differenzierung zu ermöglichen und Lücken leichter zu füllen. Doch die Personalversorgung an FOSBOSen ist auf Kante genäht: Eine mobile Reserve gibt es in vielen Bezirken nicht mehr. Fast jede Elternzeit, Schwangerschaft, längere Erkrankung muss deshalb von den übrigen Kolleg\*innen aufgefangen werden. In Abschlussklassen soll schließlich kein Unterricht ausfallen. Wenn das KM weiterhin die Unterrichtsversorgung an dieser Schulart sichern will, muss es die »integrierte Lehrre-

serve« wieder aufbauen, sie darf nicht mit Schuljahresbeginn bereits verplant sein.

### Digitalisierung, das ist leicht gesagt ...

Besonders an den großen FOSBOSen ist deutlich geworden, dass die Digitalisierung nur mit mehr Einsatz von Personal voranzubringen ist. Nicht alle Sachaufwandsträger finanzieren IT-Systemfachleute, die die Kolleg\*innen entlasten, die für ein paar Stunden Ermäßigung 200 bis 300 Computer, Drucker, Router, Beamer etc. warten. Hier muss das Land Bayern die Kommunen entlasten und aus dem Bildungshaushalt IT-Fachleute finanzieren – und zwar schnell. In wenigen Jahren wird an allen Schularten ein Mangel an Lehrkräften herrschen (vgl. die DDS-Artikel zu den Grund-, Mittel- und Förderschulen sowie zu den Gymnasien). Das KM kann es sich demnach nicht leisten, dass Lehrkräfte, statt zu unterrichten, Computer anstöpseln und Software installieren.

Die Baustellen an FOSBOSen sind also weiterhin groß. Dabei haben wir noch gar nicht von der Entschlackung der Lehrpläne gesprochen ...

### von Anna Forstner

Lehrerin an einer FOSBOS  
Mitglied des  
Sprecher\*innenteams der  
Landesfachgruppe FOSBOS  
Mitglied im Landesvorstand der GEW Bayern



# Ich meine, dass wir mutig sein müssen

Die Coronapandemie warf einmal mehr die Frage auf, wie Schulen klug mit belastenden und unsicheren Situationen umgehen können. Im Juli 2020 veröffentlichte Joscha Falk dazu einen Beitrag, der unter dem Titel »Entfesselt die Schulleitungen«<sup>1</sup> speziell die Schulleitungen in den Blick nahm. Florian Kohl, stellvertretender Vorsitzender der GEW Bayern, war damit nicht einverstanden und so kam es zwischen beiden zum Gespräch.



**Florian Kohl** ist Sonderpädagoge, Personalrat und stellvertretender Vorsitzender der GEW Bayern. Auf seinem Blog [florian-kohl.net](http://florian-kohl.net) schreibt er über Schule und Bildung.

**Joscha Falck** ist Mittelschullehrer und Schulentwicklungsmoderator und schreibt auf [joschafalck.de](http://joschafalck.de).



**Joscha Falk:** Florian, du hast meine Überlegungen zu einer Empowerment-Strategie für Schulleitungen mit dem Hinweis kommentiert, dass dir der Titel »Entfesselt die Schulleitungen« nicht gefalle und es eher »Entfesselt die Kollegien« heißen müsste. Was meinst du konkret damit?

**Florian Kohl:** Ich begreife Schulleitung als Teil eines Kollegiums. In meiner Idealvorstellung von Schule gibt es keine straffen Hierarchien, wie sie im bayerischen Beamtensystem vorgesehen sind. Vielmehr agieren Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe, Stichwort »demokratisierte Schule«.

**Joscha Falk:** Das wünsche ich mir auch. Gerade jetzt, wo die Herausforderungen an Schulen riesig sind, bräuchte es dieses Miteinander. An welcher Stelle setzt deine Kritik genau an?

**Florian Kohl:** Du sprichst von dringend notwendigen Schulentwicklungsprozessen, sofern man innerhalb des gegebenen Systems entwickeln möchte. In der Ansicht, welche Aufgaben dabei Schulleitungen vor allem haben soll-

ten, liegen wir gar nicht weit auseinander. Sie sind die Moderator\*innen und Motivator\*innen in ihren Kollegien. Es muss ihnen gelingen, die vorhandenen Potenziale zu erkennen und ihre Lehrkräfte für den eingeschlagenen Weg der Schule zu begeistern. Deswegen müssten sie meines Erachtens aber nicht besser bezahlt oder zahlreicher aufgestellt werden – denn letztendlich sind es die Lehrerinnen und Lehrer, die Schulentwicklungsprozesse umsetzen. Es fehlt aber an Zeit, Raum und Luft zur Entfaltung der Potenziale. Es ist ein Teufelskreis: Schulentwicklung ist aufgrund gestiegener Anforderungen so notwendig wie nie zuvor. Wegen dieser Anforderungen aber haben Lehrkräfte keine Ressourcen, um die Prozesse der Schulentwicklung angemessen gestalten zu können. Ich bin mir sicher: Dazu benötigt es ausgeruhte und motivierte Kollegien, deren Kapazitäten nicht schon mit den Alltagsaufgaben ausgereizt und überreizt sind.

**Joscha Falk:** Du meinst also, dass zuerst Lehrkräfte entlastet werden müssen, um wieder Kräfte für Schulentwicklung freizusetzen?

**Florian Kohl:** Ja, das braucht es schon lange. Die Belastungen der Mitarbeiter\*innen in der Schule sind in den letzten Jahren wie auch in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen stark gestiegen, das zeigen etliche Untersuchungen und Studien. Unsere Umwelt und die Anforderungen ändern sich schneller, als irgendein »Bildungskonzept« entwickelt werden kann. Nimm das Beispiel des Rahmenlehrplans: Lehrkräfte gestalten mittlerweile schulinterne Curricula, erstellen Digitalkonzepte, organisieren die technische Ausstattung ihrer Schulen und erarbeiten sich die dafür notwendigen Kompetenzen – was auf dem Weg zu einer autonomeren Schule prinzipiell begrüßenswert ist –, erhalten dafür aber keine Zugeständnisse in anderen Bereichen. Aus eigener Erfahrung muss ich sagen: Wenn mich der pädagogische Alltag bereits auslaugt, ich in den meisten Fällen nur noch reagiere, dann ist es einfach schwierig, auch noch sinnvolle und nachhaltige Schulentwicklung zu betreiben.

**Joscha Falk:** Grundsätzlich stimme ich dir zu. Ich bin nur unsicher, ob die frei werdenden Kräfte wirklich bei Fragen der Schulentwicklung ankommen würden. Entlastung auf der einen Seite bedeutet nicht automatisch mehr Engagement auf der anderen Seite, der kausale Zusammenhang fehlt. So sehr ich mir flache Hierarchien wünsche, bin ich davon überzeugt, dass Schulleitungen in ihrer Rolle klar abgegrenzte Vorgesetzte sein müssen – als Verantwortliche, die den Entwicklungsprozess einer Schule steuern, moderieren, Ressourcen und Potenziale zur Entfaltung bringen. Ich bin bei dir, dass sich mehr entfalten könnte, wenn Ressourcen durch Entlastung frei würden. Doch auch auf den Schulleitungen lasten bereits jetzt immens viele Aufgaben und es werden immer mehr. Eine verantwortungsvolle und menschliche Führung mit Weitblick braucht ein Führungsteam, eine klare Abgrenzung zum Unterrichtsgeschäft und in dieser Verantwortungsebene auch eine höhere Bezahlung. Schon allein um diese Stellen wieder attraktiver zu machen. Kannst du da mitgehen?

**Florian Kohl:** Ich bin mir nicht sicher, ob es klar abgegrenzte Vorgesetzte sein müssen und ob dies auch im Interesse der Schulleitungen selbst ist. Ich kenne

Schulleitungen, die ein riesiges Problem damit haben, sich nicht mehr wirklich zu einem Kollegium zugehörig zu fühlen. Meine Vision von Schulwirklichkeit ist: eine Schule, deren Mitarbeiter\*innen sich voll und ganz mit ihrer Arbeit und mit ihrer Schule identifizieren und vor allem eines im Sinn haben: die Kinder bestmöglich in ihrem Lernen zu begleiten und zu unterstützen. Die in konstruktiver Weise Probleme als gemeinsame Probleme begreifen. Die den ständig wechselnden Anforderungen der Zeit gelassen und motiviert gegenüber treten, weil sie agieren und gestalten können. Die Aufgaben der Leitungsebene wären in diesem Fall vor allem organisatorischer und moderierender Natur. Wie schaffe ich es, Menschen zu begeistern, dass sie sich mit dem, was sie tun, identifizieren können? Wie kann es gelingen, Strukturen in einer Schule zu etablieren, die erfolgreiches Arbeiten begünstigen? Es gibt genug Beispiele, wie so etwas funktionieren kann. In meiner Realität, auch als Personalrat, habe ich es aber leider viel zu oft mit überforderten Führungskräften zu tun, deren Energie mit all den administrativen Aufgaben gebunden ist, die letztendlich kaum etwas mit den Schülerinnen und Schülern zu tun haben.

Angetreten sind sie aber, um etwas zu verändern, und nicht, weil sie in erster Linie Verwaltungsaufgaben übernehmen wollen. Mittlerweile bewerben sich im Förderschulbereich kaum noch Kolleg\*innen auf ausgeschriebene Stellen in der Schulleitung.

**Joscha Falk:** *Aus der individuellen Perspektive ist das wahrscheinlich sogar klug: Diesen Stress will sich einfach kaum mehr jemand antun. Man denke an die Studie der Universität Tübingen<sup>2</sup>, die zeigte, wie viele Schulleiter\*innen über chronische Überlastung klagen. Meines Erachtens müsste das für Politiker\*innen ein Alarmsignal sein. Aber ebenso wie hohe Burn-out-Quoten bei Lehrkräften seit Jahren und Jahrzehnten ignoriert werden, passiert auch hier wenig. Veränderungen gibt es lediglich punktuell, sodass Teilaspekte verschlimmbessert werden, ohne das große Ganze anzugehen. Du hast in einem Nebensatz angedeutet, inwieweit man Schule »innerhalb dieses Systems« überhaupt entwickeln möchte bzw. kann. Liegt der Kern des Problems also tiefer?*

**Florian Kohl:** Unser mehrgliedriges Schulsystem ist nicht mehr zeitgemäß. Kaum ein Land dieser Erde setzt noch auf ein so differenziertes und kompliziertes System. Wir selektieren Kinder viel zu früh, geben viel zu vielen Kindern von Beginn an das Gefühl, eben nicht erster Klasse, sondern nur zweiter oder dritter Klasse zu sein. Dabei gelingt es uns nicht, zumindest gleiche Ausgangsvoraussetzungen zu schaffen. Und das ist gelinde gesagt ein Armutszeugnis für ein so reiches Land wie das unsere. Ich behaupte: Für sehr viele Kinder ist bereits bei der Einschulung die schulische Karriere vorbestimmt. Wir ignorieren Erkenntnisse aus der Lernpsychologie, Studien zur Chancengleichheit, Erkenntnisse zu Lerngruppengrößen und Erfahrungen aus anderen Ländern.

**Joscha Falk:** *Ja, unser Bildungssystem ist gegenüber Kindern zutiefst ungerecht. Bei El-Mafaalani<sup>3</sup> lässt sich nachlesen, dass sogar die Adresse ein extrem guter Indikator sei, um Prognosen für den Bildungserfolg abzugeben. Du forderst zu Recht ein, Schule wieder mehr gesellschaftspolitisch zu betrachten. Das bringt uns schnell zu großen Fragen der Chancen(un)gleichheit, der Ungerechtigkeit und dem solidarischen Zusammenleben: Bräuchte es also erstmal einen System-Change, um Schule zukunftstauglich zu machen?*

**Florian Kohl:** Ja, ich meine, dass es einen System-Change braucht, nicht nur im Kontext Bildung. Ich spreche oft mit meinem 14-jährigen Sohn, der mit Greta Thunberg und Corona groß wird und der die entscheidenden und globalen Fragen stellt, auf die ich selbst, auf die wir als Gesellschaft, als Menschheit keine Antworten zu finden scheinen: Warum Armut, warum Kriege, warum flüchten Menschen, warum Rassismus, warum Massentierhaltung, warum Klimawandel? Antworten findet er auch in der Schule nicht. Unterricht ist oft so weit weg von der Lebenswirklichkeit der Kinder. Unser aktuelles Bildungssystem kann die Probleme unserer Gesellschaft nicht lösen, im Gegenteil: Sie werden verstärkt durch die Art und Weise, wie wir junge Menschen behandeln. Wir sollten Klassen überwinden, und zwar dringend und schnell. Deswegen müssen wir kräftig rütteln und mächtig Unruhe reinbringen. »Nichts kann existieren ohne Ordnung. Nichts kann entstehen ohne Chaos«, sagte schon Albert

Einstein. Spannend wird es, wenn wir ins Detail gehen, denn so ein System ändert sich ja nicht von heute auf morgen. Wo muss geschraubt werden, wo kann überhaupt geschraubt werden, wo wirken sogenannte »Sachzwänge«, die uns am Agieren hindern und uns nur reagieren lassen?

**Joscha Falk:** *Wo muss deiner Meinung nach geschraubt werden? An welcher Stelle muss die Bildungsrevolution beginnen?*

**Florian Kohl:** Ich meine, dass wir mutig sein müssen und große kleine Schritte wagen sollten. Die Bildungsrevolution muss bei den Kleinsten beginnen. Wir müssen Kindergärten und Kitas personell besser ausstatten, das Personal weiter qualifizieren und gemäß einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung angemessen bezahlen. Es muss gelingen, annähernd vergleichbare Voraussetzungen zu schaffen und vor allem Sprachbarrieren vor Schuleintritt abzubauen. Die verlängerte Grundschule muss umgesetzt werden, einhergehend mit einer Reform der Lehrkräftebildung. Lehrkräfte müssen dazu befähigt werden, schulartübergreifend zu unterrichten. Auch der Stellenwert der Digitalisierung in der Ausbildung der Lehrer\*innen muss stärker betont werden. Individuelle Förderung erfordert unbedingt kleinere Lerngruppen. Dazu braucht es mehr schulisches Personal, neben Lehrkräften auch andere professionelle Fachkräfte. Angesichts des akuten Lehrkräftemangels muss man den Lehrberuf wieder attraktiver machen und vor allem auch sein Image in der Öffentlichkeit aufpolieren. Gelungene Gesamtschulkonzepte sollten uns als Beispiel für Schulreformen dienen. Schulen benötigen dringend mehr Stunden für Verwaltung, Kolleg\*innen Freistellungen für zusätzliche Ämter. Womit wir bei der Ausgangsfrage wären. Schulen benötigen ausgeglichene Kollegien, damit die schon lange notwendige Bildungsrevolution mit Motivation vor Ort umgesetzt werden kann. Wir sollten wirklich mehr Ressourcen für die Bildung unsere Kinder bereitstellen. Alle Kinder sollten es uns wert sein.

1 Vgl. gekürzte Fassung: »Schulentwicklung braucht starke Schulleitungen«, DDS 12/2020, S. 3

2 C. Cramer/M. Pietsch u. a. (2020): Leadership in German Schools (LineS2020). Vgl. uni-tuebingen.de

3 A. El-Mafaalani (2020): Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft. Köln, Kiepenheuer&Witsch Verlag

# Diverse Ausbildungsmodelle in Kitas

## Was bedeutet dies für die Einrichtungen?

Passend zum Einstieg in das Kita-jahr 2021 berichtete die Tagesschau am 24. August 2021 von einer Studie der Bertelsmann-Stiftung, die aufzeigt, dass der Kitausbau weiterhin am großen Mangel an Erzieher\*innen zu scheitern droht.<sup>1</sup> Diverse Ausbildungsmodelle sollen dafür sorgen, dass dieser behoben wird. Doch was bedeuten diese für die Kitas vor Ort?

Für eine kindgerechte Personalausstattung bei gleichzeitigem Kitausbau fehlen laut Bertelsmann-Studie bis 2030 mehr als 230.000 Erzieher\*innen. Dass diese Lücke bei guter Qualität der frühkindlichen Bildung geschlossen werden kann, bezweifeln die Autorinnen. Die Tagesschau verweist auch auf die Position der GEW: »Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft fordert von einer neuen Bundesregierung, flächendeckende Mindeststandards für eine bessere Fachkraft-Kind-Relation einzuführen. Der Beruf müsse gesellschaftlich deutlich aufgewertet und besser bezahlt werden. In Richtung Bund hieß es: »Qualitätsverbesserungen müssen aus einem Sondervermögen dauerhaft finanziert werden.«

### Alternative Ausbildungsmodelle und Qualität

Auch aufgrund dieser Meldung ist es verständlich, dass es neben der herkömmlichen Ausbildung zum\*r Erzieher\*in auch alternative Ausbildungsformen gibt. Wichtig dabei ist aber, das bisherige Ausbildungsniveau nicht zu senken. Die Erzieher\*innenausbildung ist im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf dem Niveau 6 angesiedelt und entspricht damit einem Bachelorabschluss. Auch weil ich weiterhin die Hoffnung hege, dass unser Beruf endlich aufgewertet wird, darf das Ausbildungsniveau künftig nicht aus den Augen verloren werden. Eine Absenkung könnte nämlich als Begründung dienen, die Aufwertung der pädagogischen

Fachkräfte weiter zu verhindern.

Eine Alternative zur herkömmlichen Ausbildung ist das Modell »OptiPrax« (Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen). Bei dieser Variante findet der praktische Teil im Wechsel zum theoretischen statt. In München wechselt z. B. die Praxis und der Fachunterricht 14-tägig. »OptiPrax« soll dabei die bestehende Erzieher\*innenausbildung nicht ersetzen, sondern eine Variante der Ausbildung eröffnen, die andere Zielgruppen (z. B. Abiturient\*innen) anspricht.

### Fachliche Begleitung unter Personalmangel

Eine weitere Möglichkeit, sich als pädagogische Fachkraft zu qualifizieren, ist die berufsbegleitende Weiterbildung zum\*r Kinderpfleger\*in und pädagogischen Ergänzungskraft. Diese bedeutet allerdings für die Kita, dass an zwei Tagen in der Woche Personal fehlt, weil es gerade den theoretischen Teil der Ausbildung absolviert. Je mehr berufsbegleitende Auszubildende also in einer Kita arbeiten, desto größer werden die Engpässe.

Die Qualität der Ausbildung ist von der grundsätzlichen Situation im Erziehungsdienst nicht zu trennen. Zu einer qualitativ hochwertigen pädagogischen Ausbildung gehört die fachliche Begleitung sowie eine professionell begleitete Vor- und Nachbereitung der Arbeit. Für die letztgenannten beiden Aufgaben stehen den Auszubildenden im »OptiPrax«-Modell jede Woche zwei Stunden zu. Ihr\*e Praxismentor\*in soll sie dabei unterstützen. Die Praxis sieht allerdings meist anders aus: Die zwei Stunden fallen aufgrund der dünnen Personaldecke in den Kitas allzu oft weg.

Die bereits vor Corona umfangreichen Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben nahmen in den letzten 18 Monaten weiter zu. Da gleichzeitig meistens in Not- und festen Regelgruppen gearbeitet werden musste, fiel der



Foto: IMAGO / Westend61

Personalmangel besonders ins Auge. Darunter litt die Kernaufgabe der Kita: die Bildung und Betreuung der Kinder.

Es ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, eine gute fachpraktische Ausbildung zu gewährleisten. Die Mentor\*innen leiten die Auszubildenden an und unterstützen sie in ihrer Arbeit. Daneben reflektieren und dokumentieren sie die Arbeit der Praktikant\*innen, die es in Kitas auch gibt. Das Spektrum ist auch hier breit: SPSler\*innen (Sozialpädagogisches Seminar zu Beginn der Erzieherausbildung) arbeiten neben Praktikant\*innen im Anerkennungsjahr (im letzten Jahr der Erzieher\*innenausbildung) usw.

Meiner Meinung nach sollte daher jede Einrichtung gewissenhaft prüfen, ob sie über die personellen Kapazitäten zum Ausbilden verfügt. Wichtig ist auch, dass die Anleitungszeit im Anstellungsschlüssel berücksichtigt ist. Ansonsten läuft man Gefahr, dass zukünftige Fachkräfte durch den Notstand, der in vielen Einrichtungen herrscht, entmutigt werden und die Ausbildung nicht beenden.

Ein besserer Anstellungsschlüssel und bessere Arbeitsbedingungen für das bestehende Personal bedeuten gleichzeitig auch bessere Ausbildungsbedingungen.



von Petra Nalenz

Erzieherin und Personalrätin bei der Stadt München

<sup>1</sup> Bericht: Prognose zu Kita-Personal: Mehr als 230.000 Fachkräfte fehlen bis 2030; vgl. tagesschau.de v. 24.8.2021

# Schon vom Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule in Gunzenhausen gehört?

Auf Landesebene hat sich ein neuer Bezirkspersonalrat konstituiert. Er vertritt die Rechte der tarifbeschäftigten Arbeitnehmer\*innen (TV-L) an den staatlichen Schulen. Mit mir aus Schwaben als dessen stellvertretende Vorsitzende und der Bezirkspersonalrätin Petra Flache aus Oberfranken hat die GEW gleich zwei Erfolge zu feiern.

Mit den diesjährigen Personalratswahlen wurde in Bayern ein komplett neues Gremium in die Welt gesetzt, das am 6. Juli 2021 seine Arbeit aufnahm: der Bezirkspersonalrat für tarifbeschäftigte Arbeitnehmer\*innen an staatlichen Schulen in Bayern.

## Bezirkspersonalrat auf Landesebene

Abseits der großen Städte südwestlich von Nürnberg gelegen – da fragt sich so manche\*r, was das wohl sein soll. Denn dieser Bezirkspersonalrat (BPR) agiert entgegen seinem suggerierenden Namen auf Landesebene und nicht auf der Ebene der Regierungsbezirke. Dieses zunächst etwas irreführende Faktum beruht darauf, dass die angestellten Beschäftigten in den Schulen ihren Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Bezirksregierung und nicht mit ihrem Dienstherrn selbst, dem Kultusministerium, abschließen.

## Interessenvertretung für tarifbeschäftigte Arbeitnehmer\*innen nach dem TV-L an staatlichen Schulen

Nun könnte man fragen, warum eine Neustrukturierung in der Personalvertretung vorgenommen wurde. Vor wenigen Jahren verlagerte man in Bayern die Personalverwaltung für die beschäftigten Arbeitnehmer\*innen an den staatlichen Schulen an das Landesamt für Schule in Gunzenhausen. Das führte nun auch dazu, dass die bislang oft stiefmütterlich vertretenen Beschäftigten ein eigenes Sprachrohr bekamen, das speziell die tariflichen Belange aufgreift. Die insgesamt 15 Personalrät\*innen, die beim Landesamt für Schule in Gunzenhausen verortet sind, vertreten landesweit fünf

Gruppen: die Gruppe der Beamt\*innen, die der Arbeitnehmer\*innen sowie die drei Gruppen der angestellten Lehrer\*innen an Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen.

## Wer vertritt wen?

Die zahlenmäßig kleinste Gruppe der Beamt\*innen ist zuständig für die Beamt\*innen, die vor Ort im Landesamt tätig sind. Die Gruppe der Arbeitnehmer\*innen vertritt sämtliche Verwaltungsangestellten an den staatlichen Gymnasien, den Realschulen und den beruflichen Schulen. Außerdem gehören in ihren Bereich die Schulsozialpädagog\*innen, welche im Rahmen des Programms »Schule öffnet sich« beschäftigt sind. Das fünfköpfige Personalratsgremium für Gymnasien kümmert sich um die angestellten Lehrer\*innen an den Gymnasien. Hier feiert die GEW einen zweifachen Erfolg, denn mit Petra Flache und mir holte sich die GEW gleich zwei Sitze. Die angestellten Lehrer\*innen an den Realschulen und beruflichen Schulen werden jeweils von ihren eigenen Gruppenvertreter\*innen mit Rat und Tat versorgt. Schließlich ist noch zu erwähnen, dass sich auch die hauptberuflichen Lehrkräfte und Ver-

waltungsangestellten der Berufsfachschulen des Gesundheitswesens an den Universitätsstandorten München, Erlangen, Regensburg und Würzburg an den BPR beim Landesamt für Schule in Gunzenhausen wenden können.

## Spezifische Aufgaben des BPR

Das Aufgabenspektrum des BPR umfasst alle personalrechtlichen Fragen rund um den Tarifvertrag Länder (TV-L), diese sind insbesondere: Einstellung, Vertragsabschluss, Weiterbeschäftigung, Vertragsänderung, Eingruppierung, Einstufung, Höhergruppierung, Befristung, Entfristung, Teilzeit, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Schwerbehinderung, Beurlaubung, Kündigung usw. Mit dem neu gegründeten Personalrat können also in Zukunft die Besonderheiten, die sich aus dem Tarifrecht für die Arbeitnehmer\*innen an Schulen ergeben, extra aufgegriffen werden.

### von Angelika Altenthann

Stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrates beim Landesamt für Schule und Hauptpersonalrätin in der Gruppe der Gymnasien beim Kultusministerium



## Wichtige Informationen für neue Personalrät\*innen

Die neuen Personalrätinnen und Personalräte nahmen am 1. August ihre Arbeit auf.

### Mailingliste

Um die Mailingliste für GEW-Personalratsmitglieder auf den jeweils aktuellen Stand zu bringen, bitten wir alle gewählten GEW-PR-Mitglieder sowie die jeweils ersten Ersatzmitglieder, die in diese Liste aufgenommen werden möchten, sich per E-Mail unter folgender Adresse zu melden: [mitgliederverwaltung@gew-bayern.de](mailto:mitgliederverwaltung@gew-bayern.de)

Zur Info: Die Mailingliste dient dem Informationsaustausch und der gegenseitigen Beratung.

### Meldung an die Landesgeschäftsstelle

Außerdem bitten wir alle PR-Mitglieder, die dies noch nicht getan haben, sich unter Angabe von Name, Schule, Schulort und Personalratsgremium eben-

falls bei obiger E-Mail-Adresse zu melden. Dies kann natürlich in einer E-Mail geschehen. Bitte macht aber deutlich, ob ihr euch nur melden oder euch melden und auch auf die Liste gesetzt werden wollt.

### Personalratsschulung

Neu gewählte Mitglieder und Ersatzmitglieder haben Anspruch auf eine in der Regel fünftägige Grundschulung zu personalrechtlichen Fragen. Den Teilnehmer\*innen entstehen keine Kosten. Das DGB-Bildungswerk bietet in Zusammenarbeit mit der GEW Bayern mehrere solche Schulungen an. Wer Interesse hat, meldet sich bitte bei Sebastian Jung ([Sebastian.Jung@gew-bayern.de](mailto:Sebastian.Jung@gew-bayern.de)).

Wir gratulieren allen gewählten Personalrätinnen und Personalräten auf allen Personalratsebenen zu ihren guten Ergebnissen und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer Arbeit!

von Wolfram Witte

# »Kümmerkasten« und »Klappenkampf« zeigen: Du bist wertvoll!



Am 1. Mai dieses Jahres startete die GEW Bayern für die Beschäftigten bei den »Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft« (bfz) mit dem »Klappenkampf« eine Kampagne zur Mitgliederwerbung<sup>1</sup>, die auf eine breite Unterstützung für die Forderung nach einem Tarifvertrag abzielt.

Inzwischen ist die Kampagne bei der nächsten Etappe, dem »Kümmerkasten«, angelangt. Bei ihr dreht sich alles um wöchentliche Livegespräche auf Facebook.

## Sorgen und Nöte der Beschäftigten

Jeden Mittwoch um 18.00 Uhr spricht die Moderatorin Nicole Köster, bekannt aus der SWR-Sendung »Leute«, live mit Beschäftigten aus den unterschiedlichsten bfz-Bereichen. Ziel der Sendung »Kümmerkasten« ist es, die Menschen hinter dem Beruf, ihre Werte und ihre Sorgen zu zeigen.

Im ersten Gespräch berichteten Mark Hellwig, Sebastian Jung und ich über die Entstehung der Kampagne, Anneka Hesslinger schilderte ihre tägliche Arbeit in Kursen für Geflüchtete. Sie beklagte dabei insbesondere die mangelnde Wertschätzung durch das

bfz. So würden Überstunden nicht anerkannt und die Gehälter bildeten die Berufserfahrung nicht ab.

Das zweite Gespräch beleuchtete den Arbeitsalltag von Veronika Lackerbauer, Ausbilderin im bfz Landshut. Eindrücklich schilderte sie, wie sehr ihre Arbeit den Menschen hilft. Veronika sprach auch über ihre Arbeit als Autorin und Politikerin der Partei Die Linke.

Bei Redaktionsschluss dieser DDS

bereiteten wir gerade die Sendung des 15. September 2021 vor, bei der wir Stefan Rott, einen Lehrer an der Fachschule für Heilerziehungspflegehelfer\*innen des bfz, interviewen werden.

Auch in den nächsten Wochen gibt es in der »Kümmerkasten«-Reihe noch weitere spannende Livegespräche, z. B. aus dem Bereich der Rehabilitationsmaßnahmen, der Jugendmaßnahmen und der Kurse für Geflüchtete. Sie alle zeigen, wie wertvoll und gesellschaftlich relevant die geleistete Arbeit ist.

Die Gespräche können hier live mitverfolgt werden: <https://www.facebook.com/events/2187129881427307> (ein Account auf Facebook ist nicht erforderlich). Außerdem werden alle archiviert. Sie können hier nachgehört werden: [kümmerkasten.info](http://kümmerkasten.info)

## bfz – einer der größten Träger, aber ohne Tarifvertrag

Die bfz gGmbH betreibt als Träger Fachschulen, Berufsfachschulen und

Fachakademien an 20 Standorten von Bad Kissingen bis Rosenheim. Inzwischen wuchs ihre Anzahl auf 56 Schulen an. Die Schulen im bfz sind staatlich genehmigt bzw. anerkannt. Mit diesem Status kann das bfz eigene Arbeitsbedingungen aufstellen, die sich oft sehr von staatlichen Schulen unterscheiden. Unterschiede gibt es vor allem bei der Bezahlung. Seit Langem informiert und berät die GEW hier ihre Mitglieder. Angesichts dessen, dass es sich beim bfz nach eigenen Angaben »um eines der größten und erfolgreichsten Dienstleistungsunternehmen in den Feldern »Bildung«, »Beratung«, »personale« und »soziale Dienstleistungen« in Deutschland handelt«, fordern die Kolleg\*innen



dort zu Recht mehr Wertschätzung und eine angemessene Bezahlung. Und vor allen Dingen, dass sich die Geschäftsführung endlich zu Tarifverhandlungen bereit erklärt.

von **Gabriele Albrecht-Thum**

Gewerkschaftssekretärin für Weiterbildung und sozialpädagogische Berufe



<sup>1</sup> Vgl. DDS vom Juni 2021

# Susanne Glas verlässt die GEW Bayern

Susanne wirkte am liebsten im Verborgenen. Nicht am Telefon, da war sie über die üblichen Sprechzeiten hinaus erreichbar, sondern in ihrem Büro. Sie war meist früh da – die schmale Silhouette versteckt hinter Büropflanzen. Verlassene, vergessene oder geerbte Pflanzen nahm sie in Obhut und päpelte sie auf, bis sie dankbar zu einem wahren Urwald wurden, hinter dem man dann Susanne oft nicht sah. Ihr Büro verließ sie oft erst, um kurz vor Mittag eine Zigarette im Hof zu rauchen oder um schweres GEW-Material in der Expedition zu wuchten oder um etwas für Mitglieder zu verpacken und zu verschicken.

Gemeinsam mit Kolleg\*innen Mittag zu essen, war nicht so ihr Ding, lieber verzehrte sie ihre Brote zwischendurch am Schreibtisch. So war sie auch telefonisch immer gut erreichbar, hörte allen Anrufern zu, erfüllte ihre (teilweise komplexen) Wünsche best- und schnellstmöglich, versetzte sich mitfühlend in (oft existenzielle) Problembeschreibungen und löste diese kon-

zentriert, verbindlich, freundlich und geduldig oder leitete den Fall, wenn nötig, an andere weiter. Wenn alles erledigt war, goss sie die Pflanzen.

Wurde Susanne besucht oder angesprochen (die letzten fünf Jahre teilte sie ihr Reich mit mir), war sie immer bereit, das emsige Tun zu unterbrechen, um Wichtiges oder Neuigkeiten auszutauschen, GEW-Interna zu besprechen, ein bisschen zu quatschen und sich über Skurrilitäten des Lebens oder – auch bei Ausflügen – über gutes Essen zu freuen.

Susanne machte viel in den 17 Jahren bei der GEW Bayern: Sie war die Assistenz der oder des Vorsitzenden, sorgte sich um die gewerkschaftliche

Bildungsarbeit, mischte bei der Organisation der Fachgruppen, der PR-Wahlen und -Schulungen mit, besorgte die Mitgliederverwaltung, vertrat die Interessen der Kolleg\*innen und übernahm zwischendurch den Telefondienst etc.

Seit 2018 war die Mitgliederverwaltung Susannes Kerngeschäft, was für sie noch mehr Telefonate und Anfragen bedeutete. Sie war das Herzzentrum der »MitgliederverwaltungPLUS«. Susanne weiß enorm viel über Verwaltungsvorgänge in der GEW Bayern, hat ein sagenhaft gutes Gedächtnis, eine exakte Arbeitsweise und über lange Jahre immer Schokolade im Schreibtisch (!). Mit ihr



in einem Büro zu arbeiten, war großartig: Susanne ist in höchstem Maße sozial und kollegial, hat einen staubtrockenen, aber immer menschenfreundlichen Humor. Ihre persönliche Spaßgrenze ist Ungerechtigkeit, Ineffizienz, und Eitelkeit. Ihre Schwachstelle: Hilfsbereitschaft. Gepaart mit ihrem tiefen Wissen und ihrer Freundlichkeit war das ein Pferdefuß, der Susanne oftmals lange im Büro hielt.

Zur Entspannung dienten gutes Essen, Kino- und Zoobesuche. Und Pflanzen hegen.

Nach all den Jahren und dem turbulenten Umzug der Geschäftsstelle in den Osten Münchens musste bei Susanne etwas Neues her. Vielleicht war letztlich die Aussicht auf einen fehlenden, verwachsenen Hinterhof im DGB-Haus ausschlaggebend. Ihre Nachfolge in der Mitgliederverwaltung übernimmt ab 1. September Melani Hunjek, die nach ihrer Erziehungszeit in die GEW Bayern zurückkehrt.

Die Kolleg\*innen der Landesgeschäftsstelle wünschen Susanne für die neue Aufgabe alles Beste, Gesundheit und spannende Erlebnisse, eine nette Kita mit besten Kolleg\*innen, lustigen Kindern und einer Pflanze zum Hegen.

von Lina Kanis

Dem Abschiedsschmerz trotzten wir mit einer fröhlichen Schlussfeier. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen – wo auch immer.



# Versuche der Rekrutierung der Bundeswehr in Zeiten der Pandemie



Seit der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht 2011 kämpft die Bundeswehr mit Rekrutierungsproblemen. Auch 2021 konstatierte die Wehrbeauftragte Eva Högl erneut eine zunehmende Überalterung der Bundeswehr.<sup>1</sup> Um gegenzusteuern, trat die Armee seit Jahren mit zahlreichen Werbekampagnen an die Öffentlichkeit. Zudem zeigte sie eine zunehmende Präsenz auf Social-Media-Kanälen.

Die Ausgaben für die Nachwuchswerbung lagen 2019 bei rund 34 Mio. Euro, für personalwerbliche Anzeigen kamen weitere rund 22 Mio. Euro hinzu. Den größten Posten nahm dabei die Internetwerbung mit rund 10 Mio. Euro ein, gefolgt von Außenwerbung (rund 7 Mio. Euro).<sup>2</sup> Im Jahr 2020 erhöhte sich die Sichtbarkeit von Bun-

deswehr und Bundeswehrwerbung noch einmal enorm, unter anderem durch die geleistete Amtshilfe aufgrund der COVID-19-Pandemie.

Zu Spitzenzeiten standen in diesem Frühjahr 25.000 Angehörige der Bundeswehr für die Bekämpfung der Pandemie im Inland in Bereitschaft. Bis zu 15.000 Soldat\*innen wurden tatsächlich gleichzeitig eingesetzt. Kritisch ist hierbei u. a., dass die Bundeswehr auch in Gesundheitsämtern und Impfzentren aushalf, denn der Einsatz von Soldat\*innen im Gesundheitssektor bedeutet, dass die Arbeit teilweise von nicht dafür ausgebildeten Personen übernommen wird. Zudem werden damit die Mängel des kaputtgesparten Gesundheitssystems kaschiert. Statt die Kürzungen aus vergangenen Jahren rückgängig zu machen, stopfte

man die dadurch entstandenen Lücken kurzfristig mit Soldat\*innen. An den teils miserablen Arbeitsbedingungen und der schlechten Entlohnung derjenigen, die dauerhaft in diesem Bereich arbeiten, ändert sich dadurch nichts. Zudem verschleiert der Hilfseinsatz von Soldat\*innen, dass die Bundeswehr für Kriegseinsätze ausgebildet und aktuell u. a. in Mali Krieg führt. Soldat\*innen müssen dabei mit dauerhaften physischen und psychischen Schäden bis hin zum Verlust ihres Lebens rechnen und zum Einsatz an der Waffe bereit sein.

## Einsatz gegen Corona

Auf den Social-Media-Kanälen der Bundeswehr wurde im vergangenen Jahr schnell klar, dass die Bun-



deswehr die Coronapandemie für sich nutzen will. #Bundeswehrhilft und #füreuchgemeinsamstark hieß es schon Anfang April auf Twitter, Instagram und Snapchat. Bereits am 9. April startete die Youtube-Serie »Einsatz gegen Corona« auf dem offiziellen Serienkanal »Bundeswehr Exclusive«. Die Militär-PR war dem Bundesverteidigungsministerium einiges wert: Allein die Bundeswehr-Serie kostete rund 1,2 Mio. Euro. Die Videos zeigen z. B., wie Bundeswehrsoldat\*innen in Wilhelmshaven für Risikogruppen einkaufen. Dazu heißt es: »Wilhelmshaven ist der größte Bundeswehrtandort. Die Einkaufshilfe wird von über 40 Soldaten und Soldatinnen [...] geleistet.« Eine fragliche Aktion, denn Soldat\*innen besitzen keine hilfreichen Qualifikationen für die Unterstützung von Risikogruppen. Auch ihre Relevanz im Vergleich zur Gesamtzahl an Freiwilligen ist zweifelhaft. So wurde in Wilhelmshaven wie in vielen anderen Städten eine Facebook-Gruppe gegründet, in der sich Freiwillige und Risikogruppen unbürokratisch zusammenfinden konnten<sup>3</sup>, weiterhin organisierten auch viele Kommunen und Länder Freiwilligenbörsen. Damit stellt sich die Frage, ob es bei dem Pandemieinsatz der Bundeswehr nicht eher um Propaganda für die eigene Sache als um tatsächlich notwendige Hilfsmaßnahmen ging.

Doch nicht nur über Social Media versuchte die Bundeswehr Soldat\*innen zu rekrutieren. Eine weitere Viertelmillion Euro wurde 2020 in eine Postkartenaktion in Trier gesteckt.<sup>4</sup> So berichtete der Triersche Volksfreund (TV) im Mai letzten Jahres über eine individualisierte Anfrage der Bundeswehr an junge Erwachsene. Rund 680.000 Jugendliche, die in Kürze das 18. Lebensjahr erreichten, wurden mit personalisierten Postkarten angeschrieben – an die Adressen sei die Bundeswehr über die Einwohnermeldeämter gekommen. Die Instrumentalisierung der Coronakrise durch die Bundeswehr war dabei offensichtlich. Auf der Vorderseite war im Stil eines Namensschildes auf dem Kampfanzug eines\*r Soldaten\*in der Nachname der Minderjährigen aufgedruckt, auf der Rückseite wurden sie mit »Hi« und ihren Vornamen angesprochen. Unter dem Titel »Wir kämpfen gegen Corona« hieß es dann: »Gerade in dieser

schwierigen Zeit unterstützt die Bundeswehr mit ihren Frauen und Männern in Uniform und in Zivil die deutsche Bevölkerung mit allen Kräften.« Durch die Pandemie entstandene Unsicherheiten sollten eingefangen und jungen Menschen suggeriert werden, ihr Einsatz bei der Bundeswehr wäre sinnstiftend und sicher. Die Werbeplakate, die im Frühling und Sommer gedruckt und aufgehängt wurden, sprachen eine ähnliche Sprache: »Unsichere Zeiten? Zeit für einen sicheren Job!« war beispielsweise 2020 auf Werbeplakaten der Bundeswehr an Bahnhöfen zu lesen.

### Einschätzung der Wehrbeauftragten

Liest man den Bericht der Wehrbeauftragten Eva Högl von 2020, scheinen sich für die Rekrutierung vor allem die spaßorientierten Kampagnen für die Bundeswehr auszuzahlen. »Mit [...] zunehmend eventorientierten Personalgewinnungsmaßnahmen passt sich die Bundeswehr dem Zeitgeist an. Das kommt offenbar auch gut an. Die deutschen Schülerinnen und Schüler haben im Rahmen des »Trendence Schülerbarometers 2020« die Bundeswehr auf Platz zwei der beliebtesten Arbeitgeber gewählt. Die Social-Media-Auftritte und die Karrierewebseite erreichten sogar den ersten Platz«, heißt es dort. Weiterhin kommt die Wehrbeauftragte zu dem Schluss, »bildstarke und erlebnisorientierte Werbung« seien »ein geeigneter Weg, das Interesse junger Menschen zu wecken.«<sup>5</sup> Zwar wird angemerkt, dass es »gleichzeitig eine hohe Verantwortung [gibt], den Interessentinnen und Interessenten offen und wahrheitsgetreu alle Facetten des soldatischen Dienstes aufzuzeigen, der ihnen auch Entbehrungen, Folgsamkeit und in manchen Verwendungen sogar die Inkaufnahme von Risiken für Leib und Leben abverlangt«<sup>6</sup>, jedoch ohne dabei Lösungen für den offensichtlichen Widerspruch der Rekrutierungskampagne zu dieser Verantwortung aufzuzeigen.

Ob mit dem Hinweis, dass junge Menschen in der Bundeswehr auch ihr Leben riskieren, gegen die hohe Abbruchrate in der Soldat\*innenausbildung aufgrund der steigenden Diskrepanz zwischen Werbung und Realität angegangen werden soll, bleibt

dabei Spekulation. Das Phänomen der hohen Quote der Abbrecher\*innen ist auch bei dem 2020 neu eingeführten Heimatschutzdienst »Dein Jahr für Deutschland« zu beobachten.<sup>7</sup> Nach nur zwei Monaten verabschiedeten sich mehr als ein Viertel der Rekrut\*innen aus dem Programm oder traten es erst gar nicht an.<sup>8</sup> Das vorerst einjährige Pilotprojekt soll der Personalgewinnung für eine neue Heimatschutztruppe dienen. Dabei geht das Verteidigungsministerium auch in Konkurrenz zu anderen Freiwilligendiensten, und zwar unter unfairen Bedingungen. Während zivile Freiwilligendienste seit Jahren unterfinanziert sind, nur zwischen 150 und 426 Euro Taschengeld im Monat zahlen können und oft kaum über Ressourcen für Aus- und Fortbildung verfügen, gibt es für die freiwillig Wehrdienstleistenden im Heimatschutz monatlich 1.400 Euro Sold (netto) und freie Bahnfahrten.

Hier setzt sich der Trend fort, der auch bei der Amtshilfe der Bundeswehr zu sehen ist: Im Gesundheits- und zivilen Bereich wird von staatlicher Seite bis zum Zusammenbruch gespart, während für die Imageverbesserung und Rekrutierung von Soldat\*innen hohe Geldsummen vorhanden sind. Ihre selbsterklärte »Agenda Attraktivität«<sup>9</sup> versucht die Bundeswehr dabei durch eine spaßige Werbung und materielle Anreize zu erreichen. Diese Taktik scheint teilweise aufzugehen, so unlauter sie auch ist.

#### von Nina Rupprecht

Mitglied im Beirat  
der Informationsstelle  
Militarisierung e. V. (IMI)



- 1 Konstantin von Hammerstein: Die Truppe wird immer älter. Vgl. [spiegel.de](https://www.spiegel.de) v. 22.6.2021
- 2 Drucksache 19/21557: Antwort auf die kleine Anfrage der Linksfraction zum Umfang von Werbemaßnahmen der Bundeswehr im Jahr 2019, S. 2-3
- 3 [schlicktown.stadt-media.de/2020/03/20/corona-hilfe-wilhelmshaven](https://schlicktown.stadt-media.de/2020/03/20/corona-hilfe-wilhelmshaven)
- 4 Markus Pflüger: Per Corona auf RekrutInnenfang. IMI-Standpunkt 2020/015. [imi-online.de](https://www.imi-online.de) v. 4.5.2020
- 5 Drucksache 19/2660: Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte. Jahresbericht 2020. S. 46
- 6 Ebd.
- 7 Martin Kirsch: Reserve für die Heimatfront. IMI-Analyse 2021/22. [imi-online.de](https://www.imi-online.de) v. 12.5.2021
- 8 Christina Schmidt: Kommando Abbruch. [zeit.de](https://www.zeit.de) v. 11.6.2021
- 9 Die Agenda Attraktivität. [bmvg.de](https://www.bmvg.de) v. 20.6.2021

## Kundgebung zum Antikriegstag in München

Am 1. September fand in München wieder eine Kundgebung zum Antikriegstag statt. Anstelle eines Berichts drucken wir hier einen Ausschnitt aus dem Grußwort der GEW Bayern ab.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Friedensfreundinnen und Friedensfreunde,

wir stehen heute am 1. September hier zusammen, weil wir den historischen Jahrestag des deutschen Überfalls auf Polen 1939 zum Anlass nehmen, dass dieses Datums »in würdiger Form als eines Tages des Bekenntnisses für den Frieden und gegen den Krieg gedacht wird« (s. DGB-Bundeskongress 1966). Das ist die Verantwortung, der wir heute gerecht werden wollen – anstatt der »deutschen Verantwortung in aller Welt«, von der so viele Außenpolitiker\*innen sprechen.

Deutschland gehört zu den Staaten mit den höchsten Militärausgaben. Unter den Top-Ten-Staaten weist der deutsche Verteidigungshaushalt mit einem Plus von über fünf Prozent die größte Zuwachsrate auf. Für das laufende Jahr liegt der Etat bei knapp 47 Milliarden Euro.

Aus der heutigen Pressemitteilung GEW-Hauptvorstand: »Um die NATO-Zielvorgabe von zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zu erreichen, müsste der Wehretat noch einmal um mehr als 20 Milliarden Euro steigen. Die GEW fordert, sich davon zu lösen und diese Mittel für die dringend benötigten Zukunftsinvestitionen im Bildungssystem einzusetzen.«



Foto: Münchner Bündnis gegen Krieg und Rassismus

Zusammen mit den anderen Gewerkschaften fordern wir als GEW, dass die nächste Bundesregierung die deutsche Verweigerungshaltung aufgibt und endlich den UN-Vertrag über das Verbot von Atomwaffen unterzeichnet!

Besonders diese Forderung ist heute aktueller denn je. Im Gewerkschaftsauftrag zum Antikriegstag stellen wir zu Recht fest: »Mit der neuen »NATO 2030«-Strategie soll der Weg (...) hin zu einer Interventionsallianz für Militäreinsätze außerhalb des Bündnisgebiets bereit werden« und »Durch eine Stärkung der nuklearen Abschreckung und durch Pläne für eine stärkere militärische Präsenz im indopazifischen Raum setzt die NATO gezielt auf Konfrontation gegenüber Russland und China«.

Angesichts der Lage in Afghanistan möchte ich auch noch einmal Maike Finnen, die Bundesvorsitzende der GEW, zitieren: »Die erschreckende Entwicklung in Afghanistan hat erneut deutlich gemacht, dass Krieg kein Mittel der Konfliktlösung ist. (...) Abrüsten statt Aufrüsten ist das Gebot der Stunde. Wir erwarten von der Bundesregierung, dass sie sich dafür mit aller Entschlossenheit einsetzt und nachhaltig in die Zukunft investiert.«

Alle weiteren Reden sind unter der Überschrift »Kundgebung zum Antikriegstag 2021« hier zu finden: [gegen-krieg-und-rassismus.de](https://gegen-krieg-und-rassismus.de)

von Mark Ellmann

## GEW Würzburg wählte neuen Vorstand

Der Kreisverband Würzburg wählte bereits im Juni einen neuen Vorstand. Die Abstimmung erfolgte per Briefwahl. Daran beteiligten sich gut 50 Prozent der Würzburger Mitglieder, weit mehr als bei Präsenzwahlen.

Der Kreisvorstand wird nun von Michael Reitmair geführt. Mit 25 Jahren ist er der jüngste GEW-Kreisvorsitzende der 50-jährigen Geschichte der GEW Würzburg. Michael ist Politikwissenschaftler und arbeitet im Büro des Landtagsabgeordneten Volkmar Halbleib (SPD), wo er für Wissenschaft und Kunst zuständig ist. Bisher hatte er die Kassenprüfung des Kreisverbandes inne. Reitmair bedankte sich bei seiner Vorgängerin Lore Koerber-Becker, die sich künftig um den frauenpolitischen Bereich in Würzburg kümmert.

Für die weiteren 13 Bereiche konnten ebenfalls neue, junge Gesichter gewonnen werden, die gemeinsam mit den älteren



Der Politikwissenschaftler Michael Reitmair führt die nächsten drei Jahre den GEW-Kreisverband Würzburg.  
Foto: Kathrin König

Kolleg\*innen die Breite der GEW-Arbeit abdecken: Jörg Nellen (Geschäftsführer), Volkmar Topp (Schatzmeister), Hiltrud Eckl und Benno Barkey (Kassenprüfer\*innen), Maria Ring (Erwachsenenbildung), Jörg Nellen (Berufsschulen), Anke Schneider (Grund- und Mittelschulen), Sebastian Rütthlein (Gymnasien), Florian Evenbye (Hochschule), Sebastian Roth (Realschulen), Christian Gündling (Sozialpädagogische Berufe), Lore Koerber-Becker (Frauen), Daniel Janke (Studierende), Walter Feineis (Senior\*innen), Helmut Radler (DGB), Ana Vodopivec (Digitalisierung), Petra Gold (Gesundheitsschutzbeauftragte).

Michael Reitmairs Arbeit wird sich zunächst, entsprechend den aktuellen Brennpunkten in der Bildung, auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Bildungsgerechtigkeit und den Widerstand gegen das neue Hochschulgesetz konzentrieren.

von Jörg Nellen

## GEW Oberfranken trauert um Eduard Hertel

26.7.1938 – 13.8.2021

Unser Bayreuther Kollege Prof. Dr. Eduard Hertel starb am 13. August im Alter von 83 Jahren. Er war Volksschullehrer, zuletzt in Eckersdorf, und Kommunist. Deshalb wollte ihn die Regierung von Oberfranken 1979 auch aus dem Schuldienst werfen und konfrontierte ihn, dem sogenannten Radikalenerlass von 1972 folgend, mit Berufsverbotsverfahren.

In Hertels Stellungnahme von 1979 zu dem zweiten »disziplinarrechtlichen Vorermittlungsverfahren« fragte er die Regierung von Oberfranken: »Was ist daran verfassungswidrig, dass ich Artikel geschrieben, in öffentlichen Versammlungen gesprochen, öffentliche Veranstaltungen angezeigt, Informationsstände durchgeführt, Zeitungen presserechtlich verantwortlich gezeichnet, auf einem Flugblatt für den Sozialismus geworben, eine Reise auf Einladung einer Gewerkschaft unternommen, mich zu Statut und Grundsatzerklärung einer zugelassenen Partei bekannt, eine schulische Einrichtung zur Förderung schulschwacher Kinder geleitet, zur Stadtrats- und Landtagswahl kandidiert habe?«

Zuvor hatte das Kultusministerium Hertel von 1965 bis 1974 als Assistent an die Pädagogische Hochschule Bayreuth berufen, um Studierende in naturwissenschaftlichen Fächern auszubilden. Gleichzeitig promovierte er an der Uni Erlangen zum Dr. rer. nat.

Weil er für die Kommunistische Partei (DKP) öffentlich auftrat, entließ ihn der CSU-Staat aus dem Hochschuldienst wieder, ohne auch nur eine Dienstpflichtverletzung zu präsentieren. Seine Kardinalfehler waren lediglich sein sozialistisches Denken und Handeln. Nach seiner Entlassung arbeitete Hertel wieder in der Volksschule – als kundiger, äußerst beliebter Pädagoge. Außerdem war er Personalrat im Landkreis Bayreuth.

Doch der Staat versuchte auch dort, Hertels berufliche Existenz zu vernichten. Seine Forderung, die Regierung möge eine Einzelfallprüfung vornehmen, ignorierte der Staat zunächst kaltschnäuzig. Daraufhin schrieb eine Elternversammlung an Regierungspräsident Winkler: »Alle Eltern haben sich eindeutig für Herrn Dr. Hertel ausgesprochen, den wir als Klassenlehrer unserer Kinder sehr schätzen. Ein derart befähigter Pädagoge muss unseren Kindern erhalten bleiben.« Und siehe da: Winkler veranlasste die Einstellung des Disziplinarverfahrens!

Neben dem Schuldienst blieb Hertel auch seinen ökologischen Interessen treu. So beschäftigte er sich z. B. schon früh mit dem Waldsterben und beriet den Bund Naturschutz.

Politisch setzte er sich in der VVN-BdA gegen alte und neue Nazis ein und war bei Aktionen gegen Militarisierung und für internationale Verständigung aktiv.

Eduard war verheiratet und hatte zwei Kinder. Junge Menschen zu fördern, war eines seiner Hauptanliegen. Sie sollten selbstbewusst, empathisch und mit kritischen Augen durchs Leben gehen.

Wer Eduard kannte, erinnert sich an einen ausgesprochen warmherzigen Menschen – mit viel Humor. »Er hat bis zum Schluss mit seinen GEW-Kumpels gekartelt und auch an wissenschaftlichen Artikeln gearbeitet«, berichtet unser Kollege Ernst Friedlein. Die GEW Oberfranken trauert um einen aufrechten Kollegen. Dass solche wie er für unsere Gewerkschaftsarbeit wichtig sind, dürfen wir nicht vergessen.



von Eva Petermann und Peter Weiß



### Leser\*innenbriefe ... Leser\*innenbriefe ... Leser\*innenbriefe ...

zum Artikel »Frühe Medienerziehung in der Kita«, DDS Juni 2021, S. 5

Der Inhalt ist äußerst befremdlich! Digitalisierung allenthalben – man kann darüber geteilter Meinung sein. Aber nur weil Kinder das »Klicken und Wischen« beherrschen, heißt das doch nicht, dass man ihnen schon ein Smartphone oder Tablet anbieten muss.

Wo sind sie denn hin, die Warnungen vor Haltungsschäden, fehlender Entwicklung von haptischen Fähigkeiten, Phantasie, Bindungsfähigkeit und Ähnlichem, mit denen Kinder zu rechnen haben, wenn sie zu früh mit diesen Geräten in Kontakt kommen. Kinder haben eine hohe Affinität zu flimmernden und Geräusche machenden Dingen. Plötzlich ist das keine Gefahr mehr für die Kleinen in der Krippe????! Wir sprechen von Kindern bis drei Jahren.

Natürlich müssen Kinder dabei unterstützt werden, »diese Welt zu verstehen, sie zu durchschauen, sich in ihr zurechtzufinden

und deren Charakter für sich zu nutzen«. Aber bereits in der Krippe? Kinder müssen erstmal sich selbst, ihren Körper, ihre Bezugspersonen, ihre unmittelbare Umgebung erfahren, und zwar mit all ihren Sinnen. Das läuft über Beziehung und Bindung. Die gibt es bei einem Smartphone oder Tablet nicht.

Für die ehrenwerten Ziele, die Herr Anfang benennt, ist es in der Grundschule immer noch früh genug und Zeit. Es braucht ja dafür auch einen gewissen kognitiven Entwicklungsstand, um »Chancen und Risiken der digitalen Welt und der digitalen Mediennutzung gemeinsam« zu besprechen, »um eine reflektierte Haltung dazu zu entwickeln«. Das ist im Kitaalter einfach noch nicht da. Wie auch?

Ich hoffe, es dauert noch ewig, bis Kita und Kindergarten digitalisiert werden.

**Juliane Ziegel**

Dipl.-Soz.-Päd, Familientherapeutin

## Der gute Mensch von Auschwitz?

Josef Mengele, SS-Lagerarzt in Auschwitz, verantwortlich für Selektionen an der sogenannten Rampe und für grausame medizinische Experimente an Zwillingen, ist allseits bekannt; Hans Münch, ebenfalls SS-Arzt in Auschwitz, eher nicht.

Über ihn schrieb nun unser GEW-Kollege Hans Schütz, pensionierter Mittelschullehrer aus Peiting, ein Buch. Schütz lernte den in den Nachkriegsjahren in Roßhaupten am Förgensee praktizierenden Landarzt Hans Münch Anfang der 70er-Jahre kennen, ohne etwas von seiner NS-Vergangenheit zu wissen. Er war mit einem Sohn Münchs befreundet. 1971 fuhrten beide mit einem Bruder und anderen Mitschüler\*innen in Münchs Ferienhaus nach Griechenland. Dem ersten Besuch folgten weitere.

Der Autor erlebte Hans Münch als freundlichen, hilfsbereiten und sanften Herrn, der immer ein offenes Ohr hatte und an seinem Ferienort geradezu verehrt wurde. Hans Schütz beneidete seinen Freund, so einen tollen Vater zu haben. 1978 bricht der Kontakt zur Familie Münch jedoch ab.

1998, zwanzig Jahre später, stößt Schütz im »Spiegel« auf ein Foto von Münch. Er erfährt, dass es sich bei diesem um den letzten noch lebenden KZ-Arzt von Auschwitz handelt. Hans Schütz ist »verblüfft und fassungslos«.

Münch sagt im »Spiegel«-Interview, dass er dort an »Menschen Versuche machen (konnte), die sonst nur an Kaninchen möglich sind«. Für die Wissenschaft riss er den Häftlingen Zähne aus, »um an den Eiter ranzukommen«. Waren ihre Zähne gesund, injizierte er ihnen den Eiter anderer Häftlinge. Und: Josef Mengele war für Münch »der sympathischste Lebensgenosse. Da kann ich nur das Beste sagen.« Sein eigenes Wirken in Auschwitz bilanziert er so: »Juden auszumerzen, das war eben der Beruf der SS damals. ... Die Juden hätten es schlimm gehabt in Auschwitz. Aber für ihn sei es auch nicht leicht gewesen.«

Hans Münch nahmen die Amerikaner nach dem Krieg fest und lieferten ihn 1946 nach Polen aus. Dort wurde er vom Gericht freigesprochen, weil einige Häftlinge zu seinen Gunsten aussagten. Später stellte sich heraus, dass die »drei Entlastungsbriefe seiner Häftlinge Persilscheinaktionen waren. ...

Vom Bischof von Hildesheim an den Kardinal von Warschau, von dort vermutlich an den Untersuchungsrichter ... weitergeleitet«.

Nach dem Freispruch praktizierte Münch als »hochangesehener Landarzt« unbehelligt bis Ende der 90er-Jahre. Das oben erwähnte »Spiegel«-Interview führte 1998 zu einem weiteren Ermittlungsverfahren gegen ihn: Seine Beteiligung am »Rampendienst«, an den Selektionen im Lager und an Menschenversuchen waren die Gründe hierfür. Das Verfahren wurde zwei Jahre später wegen der Demenz des Angeklagten eingestellt.

1998 redete Münch auch mit einem Journalisten eines französischen Radiosenders. Ihm gegenüber sagte er, Gaskammern seien die einzige Lösung für Sinti und Roma gewesen. Ein daran anschließendes Verfahren in Paris führte wegen einer »psychischen Störung« ebenfalls zum Freispruch, doch folgte im Berufungsverfahren die Verurteilung. Die Haftstrafe musste er aber wegen seines Alters und Gesundheitszustandes nicht mehr antreten. Münch starb 2001.

Seit der Lektüre des »Spiegel«-Artikels ging Hans Schütz der SS-Lagerarzt nicht mehr aus dem Kopf. Er beschäftigte sich über Jahre hinweg mit dessen Lebensgeschichte. 2013 begann er das nun vorliegende Buch »Der gute Mensch von Auschwitz? Meine Begegnungen mit dem KZ-Arzt Dr. Hans Münch« zu schreiben.

In seinem letzten Teil beschäftigt Schütz die Frage: »Wie kann es sein, dass noch so skrupellose Verbrecher ... in ihrem privaten Umfeld gute Väter, liebende Ehemänner, rücksichtsvolle Nachbarn oder hilfsbereite Freunde sein konnten?« Zu welchen Schlüssen er kommt? Bitte selbst nachlesen.



Hans Schütz  
Der gute Mensch von  
Auschwitz?  
Meine Begegnungen mit  
dem KZ-Arzt Dr. Hans Münch  
Vergangenheitsverlag  
Berlin 2020  
96 Seiten • 12,00 Euro  
ISBN 978-3-86408-263-4

von Schorsch Wiesmaier



**Klinik am  
Leisberg**  
BADEN-BADEN





Von hier an geht es aufwärts!

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, ein erstklassiges Krisenmanagement, kreative Förderung ihres Potentials, viele erlebnisintensive Erfahrungen und erfreuliche Rahmenbedingungen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste, psychosomatische Erkrankungen.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221 / 39 39 30

Gunzenbachstr. 8  
76530 Baden-Baden

www.leisberg-klinik.de



Der Lesepeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) gibt es unter [AJuM.de](http://AJuM.de) (Datenbank) oder unter [Lesepeter.de](http://Lesepeter.de).

Im Oktober 2021 erhält den Lesepeter das Jugendbuch

Lukas Jüliger: Unfollow

Reprodukt • Berlin 2020 • 168 S.  
gebunden • 29,00 EUR • ab 14 Jahren  
ISBN: 978-3-95640-217-3

Der Influencer Earthboi ist ein echtes Phänomen. Er streamt, programmiert und lebt der Menschheit vor, wie sie in Einklang mit der Natur existieren sollte. Seine anfangs treuen Follower berichten uns in dieser Graphic Novel von seinem Aufstieg und seinem Fall – eine kritische und doppelbödig Auseinandersetzung mit unserer Lebensweise und mit der Fassadenwelt der Influencer.

Die GEW Nürnberg lädt ein zum Auftaktkonzert des Nürnberger Gewerkschaftschores

### **Vorwärts und durch** Gesang und Klang, Text und Getöse

am **28. Oktober 2021**

19.00 Uhr, DGB-Haus Nürnberg,  
Kornmarkt 5-7, 7. Stock

Die GEW Nürnberg und die Israelitische Kultusgemeinde laden ein zu Vortrag und Diskussion

### **Kinder im Getto** und das Beispiel Janusz Korczak

Referentin: **Prof. Dr. Andrea Löw**

Frau Prof. Löw hielt bereits im Jahr 2019 bei uns einen Vortrag über den jüdischen Aufstand in Warschau. Nun möchten wir mit ihr unser Augenmerk auf die Kinder im Getto lenken.

am **25. November 2021**

19.00 Uhr, DGB-Haus Nürnberg,  
Kornmarkt 5-7, 7. Stock

Anmeldung per E-Mail an: [vorstand@gew-nuernberg.de](mailto:vorstand@gew-nuernberg.de)

Die GEW Weiden lädt ein  
zum 4. Waldsassener Frauenseminar

### **Lebendiges Lehren, Lernen und Begleiten** Wochenendworkshop im Kloster Waldsassen

Das Seminar wendet sich an alle, die lehren, begleiten, beraten, anderen helfen, einen Weg zu finden und auf dem Weg zu bleiben. Es soll dabei unterstützen, schwierige Ziele zu erreichen bzw. zu formulieren und zu finden.

Referentin: **Nadja Prinz** Diplompädagogin, freie Trainerin

Inhalt: ■ Gestaltung gelungener Lernprozesse  
■ die Biochemie des Lernens kennen und nutzen  
■ gegenseitiger Entwicklungsbonus  
■ spezielle Anforderungen der Generation »Z«

Ziele: ■ Professionalisierung von Methodik/Didaktik des gehirngerechten Lernens  
■ Argumentationsfähigkeit durch bildhaftes Erzählen erhöhen  
■ Rückgrat für alle am Lernen Beteiligten entwickeln  
■ Prüfungsängste mildern  
■ Starke Beziehungen zu Klient\*innen aufbauen

Seminarbeginn: **Fr., 29.10.2021**, 15 Uhr

Seminarende: **Sa., 30.10.2021**, 16 Uhr

Teilnahmebeitrag für GEW-Mitglieder: 35 Euro, für Nichtmitglieder: 235 Euro. Im Teilnahmebeitrag ist Verpflegung und Übernachtung enthalten. Teilnehmerinnenzahl: max. 13

Anmeldung: [raul.vitzthum@gew.bayern](mailto:raul.vitzthum@gew.bayern)



Landeskoordinierungsstelle  
**Bayern gegen**  
**Rechtsextremismus**

### **SAVE THE DATE**

12.-14.11.2021 / 10.-12.12.2021 / 14.-16.01.2022

### **Fortbildung »Beratung von Familien und dem sozialen Umfeld im Kontext von Rechtsextremismus« in 3 Modulen**

Die Landeskoordinierungsstelle Demokratie leben! Bayern gegen Rechtsextremismus (LKS) ist eine Einrichtung des Bayerischen Jugendrings K.d.ö.R. (BJR). Sie koordiniert ein Netzwerk themenbezogener Beratungsangebote.

Wir suchen Berater\*innen als Honorarkräfte auf freiberuflicher Basis für die Beratung von Familien, nahestehenden Personen und Fachkräften, wenn Menschen aus dem Umfeld sich extrem rechts oder rechtsaffin orientieren.

Ab November 2021 veranstalten wir zudem eine Fortbildungsreihe mit insgesamt in 3 Modulen zum Thema »Beratung von Familien und dem sozialen Umfeld im Kontext von Rechtsextremismus« für Fachkräfte der Sozialen Arbeit, insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe sowie für freiberufliche Honorarkräfte, die Interesse daran haben, für uns als Berater\*innen tätig zu sein.

**Modul 1: Extreme Rechte, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Verschwörungsideologie**  
Termin 12.-14.11.2021. Veranstaltungsort: Augsburg

**Modul 2: Beratung von Familien über rechte Erziehung heute und Aspekte der Kindeswohlgefährdung**  
Termin 10.-12.12.2021. Veranstaltungsort: Nürnberg

**Modul 3: Wege in die rechte Radikalisierung und Handlungsstrategien dagegen**  
Termin 14.-16.01.2022. Veranstaltungsort: Nürnberg

Bei Interesse bitten wir um eine E-Mail an: [info@lks-bayern.de](mailto:info@lks-bayern.de). Im Anschluss lassen wir Ihnen das vollständige Programm zukommen.

Weitere Informationen zur Fortbildung, zu uns und zu unseren Tätigkeiten: [www.lks-bayern.de](http://www.lks-bayern.de)

